

# Ringen um Gemeinsamkeit

---

Gewerkschaften im polarisierten öffentlichen Raum

## ELKE HANNACK

Geboren 1961 in Gladbeck,  
Stellvertretende Bundesvorsitzende  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
(DGB) und der Christlich-Demokra-  
tischen Arbeitnehmerschaft (CDA).

Laute populistische Stimmen haben in den vergangenen Jahren im öffentlichen Diskurs einen immer größeren Raum eingenommen: je krasser die Aussage, je extremer die Forderung, desto größer der öffentliche Widerhall. Das ist eine Form der medialen und politischen Diskussion, die die Gewerkschaften in Deutschland

vor große Herausforderungen stellt – und gleichzeitig eine große Chance.

Eine Herausforderung deshalb, weil die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) schon immer auf Ausgleich gesetzt haben statt auf Polarisierung. Unsere Lehre aus der Zerschlagung der Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten lautet bis heute: Nie wieder darf sich die freie, demokratische Gewerkschaftsbewegung spalten lassen – nicht in Berufsstände, nicht in politische oder konfessionelle Richtungsgewerkschaften. Dieses Prinzip der Einheitsgewerkschaft ist bis heute unsere Stärke.

Unsere Mitgliedsgewerkschaften vereinen Reinigungskräfte und Führungskräfte, Industriearbeiterinnen und Sozialarbeiter, Pflegepersonal und Chefärztinnen, Lkw-Fahrer und Lokführerinnen.

Das spiegelt sich auch in unserer Kommunikation wider: Wir sind die Interessenvertretung von Beschäftigten aller Branchen in Deutschland. Diskurs und Debatte zwischen unterschiedlichen Positionen, auch innerhalb unserer Organisation und unserer Mitgliedschaft, sind unser Kerngeschäft. Nicht um des Konflikts willen, wie es heute in vielen medialen und politischen Debatten zu oft der Fall ist. Sondern um der Lösung willen – demokratisch und partizipativ: Wir ringen um gemeinsame Positionen, die alle mitnehmen und die Interessen all unserer Mitglieder berücksichtigen. Ob in der Renten-, der Steuer-, der Bildungs- oder der Gleichstellungspolitik. Eine gemeinsam gefundene Position unserer Mitglieder, mit der der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in die Öffentlichkeit treten, ist ein Kompromiss. Und das ist gut so.

## AUSGLEICH STATT SPALTUNG

Der politische Kompromiss ist in den vergangenen Jahren allzu oft diskreditiert worden: als „weichgespült“, als „kleinster gemeinsamer Nenner“ oder gar als „fauler Kompromiss“. Der Kompromiss ist jedoch eines der edelsten Wesensmerkmale der Demokratie, das demokratische Ergebnis öffentlicher Debatten. Kompromisse, wie wir sie als Gewerkschaften als gemeinsame Position unserer Mitglieder in die Öffentlichkeit tragen, berücksichtigen die Interessen aller. Kompromissen ist das Ge-

meinwohl immer wichtiger als Partei- und Einzelinteressen. Doch „laut“, „populistisch“ und „polarisierend“ sind sie selten. Das ist die besagte Herausforderung, vor der wir Gewerkschaften im aktuellen medial-politischen Diskurs stehen.

Doch genau das ist auch unsere Chance, unser Vorteil: Je polarisierter die öffentliche Debatte in den vergangenen Jahren geworden ist, desto größer wurde auch der Wunsch vieler Menschen nach Ausgleich und Zusammenhalt statt nach Spaltung. Diesen Zusammenhalt, diese Solidarität organisieren wir als DGB seit jeher. Und es ist eine Chance, die wir in der jüngeren Vergangenheit immer wieder erfolgreich genutzt haben. Nicht in unserem eigenen Interesse, sondern im Interesse unserer Mitglieder, im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Erfolgreich waren wir damit nicht *obwohl*, sondern gerade *weil* es gesellschaftlich breit akzeptierte Kompromisse waren. Der beste Beweis dafür ist der gesetzliche Mindestlohn. Die große gesellschaftliche Akzeptanz in der Öffentlichkeit für diese bedeutende arbeitsmarktpolitische Reform haben ganz wesentlich die deutschen Gewerkschaften organisiert: Als der DGB seine langjährige Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn gestartet hatte, war die Einstellung zu einer gesetzlichen Lohnuntergrenze in der Bevölkerung durchaus ambivalent. Am Ende der Kampagne – kurz vor der tatsächlichen Einführung des Mindestlohns – lagen die Zustimmungswerte für einen gesetzlichen Mindestlohn bei mehr als achtzig Prozent. Damit haben wir bewiesen: Politische Kommunikation kann ein gesellschaftliches Umdenken bewirken. Aber dafür braucht es einen langen Atem. Einen unverzichtbaren Beitrag zum gesellschaftlichen

Konsens hat auch die öffentlichkeitswirksame Kampagne der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) zum Mindestlohn geleistet. Insbesondere innerhalb der CDU gab es an vielen Stellen ein Umdenken, was letztlich in einen bekräftigenden Parteitagsbeschluss zum Mindestlohn gemündet ist.

Wie Gewerkschaften diese Mehrheiten organisieren? Unsere Öffentlichkeit ist eine „doppelte Öffentlichkeit“: Die eine ist die betriebliche Öffentlichkeit, die Öffentlichkeit der Arbeitswelt in Betrieben und Verwaltungen. Die Kommunikation mit unseren Mitgliedern und für sie ist für uns elementar. Wir haben stets ein Ohr für ihre Probleme und Bedürfnisse.

## **POLITIK FÜR DIE MENSCHEN**

Diese Expertise des DGB und seiner acht Mitgliedsgewerkschaften, die letztlich die vereinte Expertise unserer Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen ist, ist das, was uns zum allseits respektierten Gesprächspartner und Interessenvertreter in Politik und Gesellschaft macht. Regierungs- wie Oppositionsparteien wissen: Die „öffentliche Meinung“, die sich aus Meinungsumfragen ergibt, ist die eine Sache. Die konkreten Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis ist die andere – auf die sich die Politik im Zweifelsfall verlässt, wenn es darum geht, Politik für die Menschen zu machen.

Die zweite Öffentlichkeit ist die besagte „öffentliche Meinung“. Das haben wir mit den meisten anderen politischen Or-

ganisationen gemein. Und doch unterscheiden wir uns: Während viele politische Akteure in den vergangenen Jahren mehr und mehr versucht haben, den öffentlichen Raum tagesaktuell und teils sprunghaft mit lauten, schrillen oder gar populistischen Tönen zu besetzen, haben wir mehrfach gezeigt, dass sich der öffentliche Raum auch mit Konsens und Kompromiss zurückgewinnen lässt – wenn sich dieser Konsens auf eine breite Basis stützt und verschiedene Interessen beteiligungsorientiert zusammenführt. Das ist zeitintensiv, aber auch lohnenswert. Wir wollen und werden den öffentlichen Diskurs nicht den Populisten überlassen.

Deshalb haben wir 2018 unseren DGB-Zukunftsdialog gestartet. Überall in Deutschland führen wir vor Ort politische Debatten zu Themen, die die Menschen bewegen: mit inzwischen Hunderten regionalen Veranstaltungen – begleitet von einer Online-Diskussion auf unserer Plattform [www.redenwirueber.de](http://www.redenwirueber.de) und in den sozialen Netzwerken. Mit dem Zukunftsdialog hören wir zu und treten in den Dialog. Mit Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Wir wollen wissen: Was bewegt die Menschen, und wie stellen sie sich in Zukunft gutes Leben und gute Arbeit vor? Die Ideen und Vorstellungen, die uns über den Zukunftsdialog erreichen, sind sehr unterschiedlich. Und wir werden sie – wie es unsere Stärke ist – diskutieren und in gemeinsame Positionen aller DGB-Gewerkschaften einfließen lassen. So, wie es unserer gewerkschaftlichen Tradition entspricht: Vielfalt und Zusammenführen unterschiedlicher Positionen als Stärke im öffentlichen Diskurs.