

„Selbstverständnis der Gewerkschaften“

Auszüge aus dem Bericht der von der Deutschen Postgewerkschaft eingesetzten Reformkommission

Mitglieder der 1969 eingesetzten Kommission waren die Kollegen Reinhold Stühlmeyer (Vorsitzender), Hans' Birkle, Gustav Bracht, Hans Busch, Hans-Jürgen Heß und Friedrich Meyer.

Der Ist-Zustand bei den Gewerkschaften

Die gesellschaftliche Entwicklung ist an den Gewerkschaften nicht spurlos vorbeigegangen. Die Gewerkschaften selbst sind vielmehr in den Sog der allgemeinen Bewußtseinsströmungen hineingeraten, haben sich in der Nachkriegszeit mehr und mehr auf die Durchsetzung von Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie auf die Durchsetzung sozialer Leistungen beschränkt. Die Gewerkschaften haben sich auf diese Weise entgegen ihrem programmatischen Anspruch weitgehend in die enge Rolle einer Lohnmaschine zurückdrängen lassen und es nicht mehr verstanden, in die Gesellschaft über die aktuellen Tagesforderungen hinaus hineinzuwirken. Es ist ihnen nicht gelungen, den Arbeitnehmern die Macht- und Herrschaftsverhältnisse dieser Gesellschaft und die daraus entstehenden negativen Entwicklungen klarzumachen.

Die infolge des technischen Fortschritts immer stärker werdenden Zwänge haben die Gewerkschaften zunehmend in die Position gebracht, die Rolle einer angemessenen Verteilung des Sozialprodukts für alle Gruppen bei Aufrechterhaltung sozialer Ungerechtigkeiten mitzuverantworten. Sichtbarstes Zeichen dieser Entwicklung ist die Mitbeteiligung an der „Konzertierten Aktion“. Indem die Gewerkschaften weitgehend auf einen autonomen Eigenwillen verzichtet haben und sich der gesellschaftlichen Entwicklung angepaßt

haben, mußten sie zwangsläufig die Aktivität ihrer Mitgliedschaft einbüßen. Schlechter Versammlungsbesuch und mangelnde Kampfbereitschaft sind nur ein äußeres Zeichen dieser Entwicklung. Ein unterentwickeltes Solidaritätsempfinden, mangelnde Zivilcourage oder gar ein falsches Demokratieverständnis sind die inneren Auswirkungen unserer gesellschaftlichen Situation, der die Gewerkschaften mit unzureichenden Mitteln entgegengetreten sind. Die Gewerkschaften erscheinen deshalb in den Augen ihrer Kritiker vielfach als selbstzufriedene Bürokratien, die für die Mitgliedsbeiträge gewisse Leistungen erbringen, ohne zu den Grundfragen einer Veränderung der Gesellschaftsstruktur durchzudringen. Sie denken zu kurz. Ihre Mitglieder wissen manchmal nicht mehr, auf wessen Seite sie stehen. Ihre Funktionäre verschleißen sich in Institutionen und bei der Lösung von Einzelproblemen. Insofern haben auch die Gewerkschaften zu einer Entpolitisierung der Mitgliedschaft beigetragen, wie umgekehrt das infolge der allgemeinen Bewußtseinslage immer stärker konsumorientierte Massenverhalten zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Solidarität geführt hat.

Aus all dem erwächst auch im Betriebsbereich eine Schwächung der gewerkschaftlichen Position. Das einzelne Mitglied, das durchaus in der Lage ist, im Nahzielbereich seine Interessen zu erkennen, ist nicht in der Lage, die größeren Zusammenhänge gewerkschaftlichen Verhaltens und ihrer Teil- oder Mißerfolge zu durchschauen. Daraus resultiert eine falsche Einschätzung gewerkschaftlicher Möglichkeiten und ein zunehmendes Mißverhältnis im Denken zwischen dem erfahrenen Funktionär und dem einfachen Mitglied. In Kenntnis ihrer ohnmächtigen Situation, schwingen sich Gewerkschaften zum Hüter des „Gemeinwohls“ auf, streben manchmal den Kompromiß bereits als Ziel an und fungieren nach unten in der Weise, daß sie Kompromisse zu erklären versuchen. Dadurch und als Folge eines unterentwickelten gewerkschaftlichen Bewußtseins bei den Mitgliedern wird der systembedingte Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Gewerkschaften kanalisiert. In besonderen Situationen kann es hierbei zu gefährlichen Entladungen kommen (siehe September-Streiks 1969^J).

Die bürokratische Erledigung gewerkschaftlicher Vorgänge und die Zentralisierung der Gewerkschaftsarbeit hemmen die Erfolgserlebnisse des Mitgliedes und tragen zu einer weiteren Entsolidarisierung bei. Durch Störung der Willens- und Informationsflüsse kommt es sehr häufig zu Kontaktschwierigkeiten, die zwangsläufig zu einer Entfremdung zwischen Gewählten und Wählenden führen müssen. Innergewerkschaftliche Demokratie und die Kontaktschwierigkeiten werden vielfach ersetzt durch verbale Vertrauenswerbung. Detailforderungen und individuelle Konfliktregelungen nehmen einen derart breiten Raum in der gewerkschaftlichen Alltagsarbeit ein, daß Grundsatzfragen unserer Gesellschaft und die ursprünglich durchaus einfachen und überschaubaren gewerkschaftlichen Programme verkleinert werden. Selbst dem hauptamtlichen Spitzenfunktionär fällt es schwer, die Übersicht über die gewerkschaftlichen Schwerpunkte und Forderungen zu behalten. Dies sollte aber nicht den Blick davor verschließen, daß Mitglieder durchaus bereit sind, sich zu engagieren, wenn sie ihre Interessen erkennen, und Ziel und Erfolg einer Aktion überschauen.

Besondere Merkmale bei der Deutschen Postgewerkschaft

Die bei den Gewerkschaften im allgemeinen zu beobachtende Tendenz der Konzentration auf berufspolitische Teilerfolge wird bei der DPG durch einige weitere Komponenten zusätzlich belastet. Das Sicherheitsstreben im öffentlichen Dienst und die rechtlichen Auflagen des Beamtenrechts lähmen Initiative und Kampfbereitschaft des Mit-

1) Der „Spiegel“ Nr. 42/1970, Seite 102 ff. mit den Untersuchungsergebnissen des Soziologischen Forschungsinstitutes in Göttingen.

glieds. Der „gute“ Beamte zeichnet sich aus durch Zurückhaltung und Fügsamkeit. Der ursprüngliche Wille der Gewerkschaften, die Gesellschaft zu verändern, steht sogar in einem deutlichen Widerspruch zu dem herkömmlichen Selbstverständnis des Berufsbeamtentums, möglichst eine neutrale und statische Einheit zu bewahren.

Die DPG hat sich im Bestreben, zur Postverwaltung eine Gegenverwaltung aufzubauen, in Randfragen verzettelt. Sie nimmt Krafterbußen dadurch hin, daß sie berufspolitische Einzelvorgänge über Gebühr lange verhandelt und dabei ansehen muß, wie gewerkschaftspolitische Effekte verpuffen. Die über das ganze Jahr verteilten, in Raten erreichten berufspolitischen Verhandlungsergebnisse werden von der breiten Masse der Mitgliedschaft nicht mehr in genügendem Maße als Erfolge gewerkschaftlicher Arbeit erkannt und anerkannt, zumal sie in der Regel jeweils nur kleineren Gruppen zugute kommen. Nicht zuletzt durch die unterschiedliche Rechtsstellung der Beschäftigten bei der Deutschen Bundespost wurde das gewerkschaftliche Gedankengut immer mehr zugunsten eines gruppenegoistischen Denkens verdrängt.

Deshalb zeichnet sich die innergewerkschaftliche Struktur vielfach durch ein Porz- und Gruppendenken aus, das sich bis in höchste Organe überträgt und zu einer Entpolitisierung dieser Organe entscheidend beigetragen hat. Die dadurch aufgetretenen Entsolidarisierungserscheinungen wurden noch verstärkt durch eine solidariserungsfeindliche Berufspolitik, die ihren Ausdruck findet in der Aufrechterhaltung des „Drei-Klassen-Rechts“ im öffentlichen Dienst. Das bedeutet systembedingte, aber funktionsungerechte und mit den Gesetzen der Logik nicht mehr zu erklärende Unterscheidungen: Gleiche Arbeit wird unterschiedlich bezahlt, Beamte werden von der Zahlung von Erschwerniszuschlägen ausgeschlossen, die Übernahme ins Beamtenverhältnis ist oft verbunden mit einer erheblichen Einschränkung des Konsums. Mit übertriebenen Differenzierungen und künstlich geschaffenen Kriterien für die Zahlung von Zulagen und Entschädigungen („Antistreikbelohnungen“) hat die Deutsche Postgewerkschaft aber nicht nur zur Entsolidarisierung selbst beigetragen, sondern für den Arbeitgeber ein zusätzliches Disziplinierungsinstrument geschaffen, so daß schon die Umsetzung auf einen gleichbewerteten Arbeitsplatz die Wirkung einer Bestrafung hat, wenn dies mit dem Verlust einer Entschädigung verbunden ist.

Die unsichere Rechtsstellung der Gewerkschaften und die unzureichende Regelung des gewerkschaftlichen Betätigungsrechts im Betrieb veranlaßt viele Mitglieder zu einer behutsamen und vorsichtigen Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen. Die Furcht vor einer Verfolgung bei zu starkem gewerkschaftlichen Engagement oder die Sorge, bei bevorstehenden Beförderungen schlecht beurteilt werden zu können, hindert manche Mitglieder an einem stärkeren gewerkschaftlichen Engagement. Hinzu kommt, daß die Deutsche Postgewerkschaft auch für Führungskräfte offensteht und sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfunktionen gerade im öffentlichen Dienst oft überschneiden. Viele Mitglieder fürchten deshalb, daß von ihnen in einer Gewerkschaftsversammlung kritisierte anwesende Vorgesetzte sich dienstlich an ihnen rächen könnten. So wertvoll die Zusammenarbeit zwischen der Organisation und den Mitgliedern mit Weisungsrechten auch ist, so ernst muß doch das Problem der doppelten Loyalität von Gewerkschaftsmitgliedern in führenden Verwaltungspositionen gesehen werden.

Die geschilderten Fehlentwicklungen haben aber auch ihre Ursache in der jahrelang nur auf berufsfördernde Wissensvermittlung, Gesetzes- und Institutionskunde ausgerichteten gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, in der innergewerkschaftlichen Struktur und der mangelnden Einsicht dafür, daß die Grundbedingungen für die gewerkschaftliche Arbeit ebenfalls ständig einer kritischen Überprüfung bedürfen. Es handelt sich hierbei insbesondere um die Aufbau- und Ablauforganisation, die Organisation von Sachverstand und Politik, Fragen des Führungsstils, die innere und äußere Öffentlichkeitsarbeit, die

Informationspolitik, die Mitgliederwerbung, das System und die Inhalte der Bildungsarbeit und der Veranstaltungen. Es geht letztlich und endlich um die Frage der innergewerkschaftlichen Demokratie, also um Fragen der Selbstbestimmung der Mitglieder in der Organisation. Es geht aber auch noch um ein anderes Grundproblem der gewerkschaftlichen Arbeit: um die Spaltung der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen durch Gewerkschaften einerseits und durch Betriebs-/Personalräte andererseits. Dieser Gesamtkomplex ist so wesentlich, daß ihm ein besonderer Abschnitt bzw. ein besonderes Kapitel gewidmet werden muß. (Hier ausgelassen. Anm. d. Red.)

Für eine bessere Organisation und mehr Demokratie — Grundsätzliches

Die gewerkschaftliche Stärke beruht auf den Grundpfeilern der Aktivität der Mitglieder und einer straffen Organisationsform. Beide Organisationsprinzipien spiegeln sich im Widerstreit zwischen Freiheit und Ordnung auch in einer parlamentarischen Demokratie wider. Freiheit ist ohne Ordnung nicht denkbar; sie würde in die Anarchie abgleiten. Die Autonomie der Mitglieder und die Gewerkschaftsorganisation (Aufbau — Ablauforganisation, Organisation von Sachverstand und Politik) sind kein notwendiger Gegensatz. Keine Massenorganisation kommt auf Dauer ohne vorherige Planung und eine rationale langfristige Organisationspolitik aus. Die Vorstellung von einer Demokratie ohne Bürokratie basiert auf der Utopie, daß eine Massenorganisation ohne ein festes organisatorisches Gefüge sozusagen spontan tätig sein kann. Damit soll grundsätzlich aber nichts gegen Spontaneität und Aktion der Mitglieder gesagt werden; auch sie sind notwendig, mehr als bisher. Die Gewerkschaften können aber auch deshalb nicht ohne Bürokratie und Technokratie auskommen, weil sie zur Organisation des Sachverständigen, zur Vorbereitung von Entscheidungen, für die Weitergabe von Informationen für die Bildungsarbeit und für eine offensive gewerkschaftliche Arbeit unentbehrlich sind.

Es ist deshalb besonders wichtig, starke demokratische Kontrollmechanismen zu schaffen und die innergewerkschaftliche Demokratie durch mehr direkte Teilnahme der Mitglieder am innergewerkschaftlichen Geschehen durch besondere organisatorische Veränderungen, Dezentralisierung der Gewerkschaftsarbeit und vielfältige Maßnahmen der Bewußtseinsbildung und Schaffung von Möglichkeiten für Erfolgserlebnisse zu stärken. Dabei geht es insbesondere auch darum, dem autoritätsgläubigen Bewußtsein der Mitglieder entgegenzuwirken, das sich im blinden Vertrauen auf das Fachwissen und die Informationsfähigkeit gewerkschaftlicher Mitarbeiter und einer damit einhergehenden Vernachlässigung der legitimierte gewerkschaftlichen Gremien ausdrückt und dazu beiträgt, demokratische Willensbildungsprozesse auszuschalten und den Wechsel bei Wahlfunktionen zu einem „unhöflichen Akt“ werden zu lassen. Formalistische demokratische Rituale und die große Zahl gewerkschaftlicher Veranstaltungen mit viel Gerede und wenig Diskussion und ihr Abgleiten in „Personenkult“-gehabe zur Sicherstellung der Wiederwahl, sind keine Garantie für effektive gewerkschaftliche Arbeit und kein Zeichen für innergewerkschaftliche Demokratie.

Die Deutsche Postgewerkschaft sollte deshalb gleichermaßen ihr demokratisches wie auch ihr administratives Organisationsgefüge stärken. Dabei sollte sie satzungsmäßig deutlicher als bisher zwischen der Abgrenzung der Verantwortlichkeiten zwischen den hauptamtlichen für den administrativen Teil und den ehrenamtlichen Mitarbeitern für den demokratischen Teil unterscheiden und gleichzeitig die Organe mit überwiegend administrativer Funktion verkleinern und darin das hauptamtliche Element stärken, während die Organe mit gewerkschaftspolitisch richtungsweisenden und kontrollierenden Funktionen auszubauen und zu verstärken sind.

Hebung des Bewußtseinsstandes der Mitglieder, der inneren Mobilität und der Kampfbereitschaft

Einheitliche und klare gewerkschaftspolitische Aussagen insbesondere in bezug auf antidemokratische, das Bewußtsein verstümmelnde Umweltverhältnisse bieten die Ausgangsposition für eine Anhebung und Verbesserung des gewerkschaftlichen Bewußtseins und für eine wesentliche Erhöhung der gewerkschaftlichen Kampfbereitschaft.

Mit der Verwirklichung eines einheitlichen Dienstrechts wäre ein wesentliches Hemmnis zur Erzielung eines befriedigenden gewerkschaftlichen Bewußtseins ausgeschaltet: die Entsolidarisierung der Mitgliedschaft durch Vertretung von Gruppen- und Präporzinteressen. Deshalb ist diese Forderung schon unter diesem Gesichtspunkt von überragender Bedeutung. Es darf aber ebenfalls nicht übersehen werden, daß es weitere Anlässe für die Entsolidarisierung der Gewerkschaftsmitglieder gibt, hervorgerufen durch übertriebene Differenzierungen im materiellen Bereich durch die zweigleisige Interessenvertretung durch Betriebs- und Personalräte einerseits und Gewerkschaften andererseits. Andere Hemmnisse für ein besseres gewerkschaftliches- und politisches Bewußtsein sind die unzureichende Einsicht der Mitglieder in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge und Konfliktsituationen, die mangelnde Kenntnis ihrer eigenen Interessenlage, der Katalog von Disziplinierungs- und Druckmitteln und das Arbeiten mit „versteckten Fouls“. Daraus entstehen falsches Bewußtsein, Resignation und eine falsche Einschätzung gewerkschaftlicher Möglichkeiten zur Lösung von Konflikten.

Der Leistungszwang in unserer Gesellschaft und die mangelnde Zeit zum geistigen Sabbat und zur Muße, die Konsumträchtigkeit im Freizeitbereich, verbunden mit neuer Hast, führen ebenfalls zu verdrossener Abstinenz, unbefriedigendem sozialen Kontakt, zu ichbezogenem Denken und Handeln und Denken in Statuskategorien.

Diese beispielhafte Aufzählung mag genügen, um das norfimals deutlich zu machen, was an anderer Stelle bereits ausführlich dargestellt wurde. Es stellt sich die Frage, ob und inwieweit man dem von gewerkschaftlicher Seite entgegenwirken kann. Die geschilderten Hemmnisse lassen sich nur durch gezielte Maßnahmen abbauen. Dazu gehören Maßnahmen zur Stärkung der Einsicht, der Urteils- und Kritikfähigkeit und zum Kennenlernen der Umwelt und einer gezielten Anregung zur Beteiligung an der innergewerkschaftlichen Willensbildung und an gewerkschaftlichen Aktionen und zur Vermittlung von Erfolgserlebnissen. Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, daß gewerkschaftliche Aktivitäten am leichtesten im überschaubaren Betriebsbereich möglich sind, zumal man dort schon aus pädagogischen Gründen mit der Bewußtmachung von Interessen und Konflikten beginnen muß. Im einzelnen werden folgende Vorschläge gemacht bzw. sind folgende Instrumente einzusetzen:

Die *gewerkschaftliche Bildungsarbeit* ist ein wesentliches Instrument zur Änderung des Bewußtseins und von Verhaltensweisen. Sie muß planmäßig und zielstrebig betrieben werden. Das setzt eine Stärkung des gewerkschaftlichen Bildungsangebots auf allen gewerkschaftlichen Ebenen und ein einheitliches Bildungskonzept voraus, das die Bildungsinhalte und Bildungsziele beschreibt und in den verschiedenen gewerkschaftlichen Ebenen aufeinander abgestimmt und logisch miteinander verzahnt ist. Die Bildungsarbeit muß gleichermaßen organisiert wie auch dezentralisiert werden, um ein Höchstmaß an Wirksamkeit bei möglichst vielen Teilnehmern zugleich zu erzielen. Dabei muß folgendes angestrebt bzw. verwirklicht werden:

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß die intellektuelle Entwicklung der Mitglieder fördern; sie muß das Lernen lehren. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß auf die Änderung von Denk- und Verhaltensweisen abzielen und in den Dienst gewerkschaftlicher Grundsätze und Ziele gestellt werden.

— Die Bildungsziele und Bildungsinhalte sind nach einer eingehenden Funktionsbeschreibung unserer Mitglieder und ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter genau zu beschreiben.

— Die Bildungsinhalte sind zu ergänzen um Technik der geistigen Arbeit, Gruppenarbeit, Führungsmethoden, Analyse- und Planungstechnik, Veranschaulichungstechnik, Versammlungswesen und Versammlungstraining, Pädagogik, Methodik und Didaktik. Der Informations- und Meinungscharakter der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit muß durch intensives Training und Planspiele ergänzt werden. Referate sind durch dynamischen Gruppenunterricht und programmierte Lehrgänge abzulösen.

— Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist technisch und organisatorisch zu unterstützen durch Sammlung, Auswertung und Dokumentation von Informationen und anderen Hilfsmitteln wie Film, graphische Darstellungen usw.

— Wesentlich ist auch die Erfolgskontrolle und die Rückkopplung unter Sicherstellung der Eingliederung geschulter Mitglieder in die allgemeine gewerkschaftliche Arbeit.

— Ziel der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit muß die Erfassung aller Mitglieder — insbesondere der neu eingestellten Beschäftigten und aller neu geworbenen Mitglieder — sein. Außerdem müssen zukünftig mehr Mitglieder mit einer genau festgelegten Aufgabe fachlich besonders geschult werden, um ehrenamtliche Mitarbeiter vom täglichen Einerlei der Gewerkschaftsarbeit zu entlasten, damit sie sich zukünftig mehr allgemeinen gewerkschaftlichen Fragen widmen können (z. B. durch Steuerberater, Berater für Fragen des Arbeits- und Tarifrechts, Presseobleute, Bildungsbeauftragte, Werber).

— Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist betriebsnah und betriebsbezogen, zunächst dezentralisiert durch die Amtsverwaltungen (u. U. durch regionale Zusammenfassung mehrerer Amtsverwaltungen), durchzuführen. Zu diesem Zweck ist bei jeder Amtsverwaltung ein Bildungsbeauftragter zu benennen oder zu wählen, der regelmäßig bezirklich und zentral zu schulen ist.

— Die bezirkliche Bildungsarbeit ist auf der betriebsnahen Bildungsarbeit aufzubauen; sie muß die Voraussetzungen für die Teilnahme an zentralen Bildungsmaßnahmen schaffen.

— Die zentrale gewerkschaftliche Bildungsarbeit bedarf der Einrichtung eines Bildungszentrums mit Internatscharakter und ganzjährig betriebener gewerkschaftlicher Bildungsstätten unter Einbeziehung von Ferienseminaren u. U. auf Kosten gewerkschaftlicher Erholungsmaßnahmen. Ziel sollte sein, jährlich 1 vH aller Mitglieder zu erfassen. Außerdem ist eine systematische Referentenschulung und Schulung der Bildungsbeauftragten sicherzustellen. Spitzenfunktionäre sind ständig zu schulen, um zu verhindern, daß sich Denkstrukturen verfestigen und um zu erreichen, daß sie den systematisch in Führungsakademien geschulten Vertretern der Verwaltung ebenbürtig bleiben.

In diesem Zusammenhang gewinnt auch die Durchsetzung eines gesetzlichen Bildungsurlaubs eine besondere Bedeutung.

Die *Öffentlichkeitsarbeit* ist beim Hauptvorstand zu verstärken durch Einrichtung eines Öffentlichkeitsreferats und auf der Bezirks- und Ortsebene durch Wahl oder Bestellung von Mitgliedern mit dieser speziellen Aufgabe. Sie muß planmäßig betrieben werden und nicht sporadisch. Der Kontakt zu den Meinungsmedien bedarf der ständigen Pflege; er darf nicht aufdringlich sein.

Das *gewerkschaftliche Pressewesen* darf nicht lediglich eine Alibifunktion haben: man publiziert, und wer das nicht liest oder versteht, ist entweder zu dumm oder selbst schuld. Der Leser kann nicht mit einer Kaufentscheidung Inhalt, Form und Aufmachung bestimmen. Deshalb ist es notwendig, darauf hinzuweisen, daß Funktionäre nicht unbedingt

gute Redakteure oder Journalisten sind, daß eine Zeitung kein Bleifriedhof sein darf, sondern leben muß, daß sie nicht in „Gewerkschaftschinesisch“ geschrieben werden darf. Sie muß eine Zeitung für die Mitglieder sein, d. h. die Informationen müssen so angelegt und formuliert werden, daß sie von Mitgliedern gelesen und verstanden werden. Man sollte sich auch des Reportage- und Interviewstils bedienen, um komplizierte Zusammenhänge klarzumachen. Schließlich muß unsere Gewerkschaftspresse auch „Kampfpresse“ sein. Es dürfen nicht nur Ergebnisinformationen gebracht werden, sondern auch Problem- und Konfliktinformationen. Sie sind durch Schilderung von Einzelfällen oder Gruppenproblemen zu verdeutlichen. Es muß gesagt werden, wo wir Schwierigkeiten bei der Verwirklichung unserer gewerkschaftspolitischen Vorstellungen haben und durch wen sie verursacht werden.

Bei besonderen Anlässen, z. B. bei erfolgreichem Abschluß eines Tarifvertrages, muß überlegt werden, wie man den Erfolg verkaufen kann. Der betroffene Personenkreis ist nicht nur über die Gewerkschaftspresse und den Aushangdienst, sondern u. U. auch mit Hilfe von Handzetteln auf den Erfolg aufmerksam zu machen. Gleichzeitig sind damit Bemühungen um Werbung neuer Mitglieder zu verkoppeln.

Dem Mitglied muß außerdem ständig deutlich gemacht werden, daß es innerhalb der DPG Schutz und soziale Geborgenheit findet (*umfassendes Dienstleistungssystem*: Rechtsschutz, Freizeitunfallversicherung und Familienrechtsschutzversicherung) unter Aufgabe von Leistungen (z. B. Sterbegeld), die bereits im Rahmen öffentlicher Fürsorgemaßnahmen gewährt werden. Außerdem muß versucht werden, mit den dem DGB gehörenden gemeinwirtschaftlichen Einrichtungen oder den ihm nahestehenden gemeinwirtschaftlichen Einrichtungen Sonderverträge abzuschließen, die Mitglieder ausdrücklich begünstigen (z. B. Kreditbürgschaftsvertrag mit der Bank für Gemein Wirtschaft).

Die *Mitgliederwerbung* ist zu systematisieren und planmäßig zu betreiben. Vom Hauptvorstand sind dafür die notwendigen Hilfsmittel zu entwickeln wie Werbefibel, Hinweise und Anregungen, Handbücher für Mitarbeiter, in dem Grundwissen über die auch in diesem Konzept angesprochenen Lebensbereiche vermittelt wird und dem Werber Argumente an die Hand gegeben werden für die innergewerkschaftliche Diskussion. Außerdem ist ein gewerkschaftlicher Vorteilskatalog evtl. als Anhang in die neue Satzung der DPG aufzunehmen.

Die vorstehend beschriebenen Möglichkeiten zur Änderung der Bewußtseinsinhalte und zur Hebung der inneren Mobilität und der Kampfbereitschaft lassen sich nur durchführen, wenn entsprechende Mittel bereitstehen, die u. U. auch für amtsbezogene Kampfmaßnahmen eingesetzt werden müssen. Die Kommission schlägt deshalb vor, beim Hauptvorstand und beim Bezirksvorstand Streik- und Aktionsfonds einzurichten. Die Mittel der bezirklichen Fonds können auch zur Unterstützung bewußtseinsbildender Maßnahmen der Amtsverwaltungen eingesetzt werden.

Stärkung der Organisation der DPG auf allen Ebenen

Die Organisation der Deutschen Postgewerkschaft muß den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden, d. h. sie muß demokratisch sein und unnötige Instanzen und funktionsungerechte Hierarchien ausschalten. Der administrative Teil der Organisation muß jederzeit in der Lage sein, die Schutzfunktionen durchzuführen, offensive Gewerkschaftsarbeit zu betreiben und für die Kampfbereitschaft zu sorgen. Außerdem muß die enge Verkettung nach außen im nationalen Bereich, im Rahmen des DGB und auf internationaler Ebene mit anderen Gewerkschaften und übernationalen Organisationen sichergestellt sein.

Die Mitarbeit der DPG im DGB darf sich nicht in der Solidarität mit gemeinsamen Anliegen des DGB erschöpfen. Die DPG muß im Rahmen des DGB an der Formulierung

der Programme und gewerkschaftlichen Ziele und bei der Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen aktiv mitwirken. Sie muß auch bereit sein, eigene gewerkschaftliche Leistungen aufzugeben, wenn sie von der Dachorganisation besser erfüllt werden können, z. B. Leistungen im Bereich der Erholung, der Bildung, des Rechtsschutzes und des Versicherungswesens. Die Mitarbeit im DGB muß innerhalb der DPG systematisiert und durch Regelung der Zuständigkeiten innerhalb des Hauptvorstandes und der Hauptverwaltung klar geregelt sein. Die DGB-Arbeit darf nicht die Sache hauptamtlicher Mitarbeiter allein sein.

Die Arbeit der Deutschen Postgewerkschaft im internationalen gewerkschaftlichen Rahmen der IPTT muß zielgerichtet darauf ausgerichtet sein, die Einflußnahme auf übernationale Einrichtungen und Regelungen zugunsten aller Postbediensteten sicherzustellen. Internationale Gewerkschaftsarbeit muß darauf ausgerichtet sein, gleiche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer zu schaffen und der Verständigung unter den Völkern, der Entspannung und dem Weltfrieden zu dienen. Die internationale Arbeit der DPG ist durch Einrichtung eines Generalsekretariats bei der Hauptverwaltung zu unterstützen. Sie darf im übrigen nicht nur hauptamtlichen Mitarbeitern allein überlassen bleiben.

Die Einflußmöglichkeiten der DPG im politischen Bereich und im parlamentarischen Raum sind zu verstärken, und zwar über die Gremien des DGB und durch Ausbau der Parlamentarischen Verbindungsstelle, durch Aktivierung der Zusammenarbeit mit den Landesregierungen über ähnliche parlamentarische Aktivitäten bei den Bezirken. Mitglieder, die eine parlamentarische Tätigkeit anstreben oder in politischen Parteien aktiv mitwirken, sind zu unterstützen. Das gilt auch für hauptamtliche Mitarbeiter der DPG. Hier muß allerdings zur Vermeidung von Beeinträchtigungen der Gewerkschaftsarbeit im engeren Sinne für einen entsprechenden personellen Ausgleich gesorgt werden.

Der örtliche und amtsbezogene Unterbau der Gewerkschaftsorganisation bedarf dringend einer Vereinheitlichung. Hier gibt es ein buntes Durcheinander; hier gibt es keinerlei Prinzip; hier gibt es unnötige Instanzen, die nicht nur Hemmnisse in der allgemeinen Organisation der gewerkschaftlichen Arbeit hervorrufen, sondern auch eine betriebsbezogene gewerkschaftliche Arbeit verhindern und Organisationseinheiten zu einem gewerkschaftlichen Schattendasein mit der Beschränkung auf entsolidarisierende alljährliche Eisbeisessen und Kinderfeste degradieren.

Die Ortsverwaltungen sollten deshalb ersetzt werden durch *Amtsverwaltungen*. Das bedeutet und hat folgende Vorteile:

— Die *Amtsverwaltungen* sind im Gegensatz zu den Ortsverwaltungen deckungsgleich mit dem Amtsbereich eines selbständigen Amtes. Das hat organisatorische Vorteile und dient der Übersichtlichkeit.

— Die gewerkschaftliche Arbeit kann stärker betriebsbezogen durchgeführt werden. Sie wird verlagert in das Spannungsfeld eines Amtes. Die DPG kann sich stärker in die Interessenvertretung der Mitglieder einschalten. Das Betriebsgewerkschaftsprinzip wird dadurch gefördert.

— In Zusammenarbeit mit den Personalräten wird eine wirkungsvollere Interessenvertretung möglich. Personalrat und *Amtsverwaltung* können in konzertierten Aktionen die Interessen vertreten.

— Die Präsenz der DPG innerhalb eines Amtes wird verbessert. Es werden eindeutige Legitimationsgrundlagen geschaffen.

— Es wird eine Instanz innerhalb der DPG überflüssig, da die *Amtsgruppen* nicht mehr unbedingt benötigt werden. Damit werden unnötige Filter abgebaut.

— Die *Amtsverwaltungen* erhalten ein direktes qualifiziertes Antragsrecht an den Bezirkstag.

Die möglichen Nachteile (Großräumigkeit der Bereiche bei den Ämtern des Fernmeldewesens, Trennung der Mitglieder im Bereich des Post- und Fernmeldewesens innerhalb eines Ortes) treten hinter den Vorteilen zurück und müssen durch Koordinierungsmaßnahmen der Bezirksverwaltungen und durch Einrichtung von Ortsausschüssen mit Koordinierungsfunktionen, Vertretung gegenüber dem DGB und nach außen — aber ohne Organstellung — sichergestellt werden.

Unterhalb der Organisationseinheit auf Ämterebene bedarf es keiner Amtsgruppe mehr. Statt dessen sollten in allen Dienststellen für etwa 10 bis 20 Mitglieder/Beschäftigte Mitarbeiter zunächst eingesetzt werden und auf Dauer von den Mitgliedern gewählt werden (Vertrauensleute). Diese Vertrauensleute sind die entscheidenden Umschaltstationen im gewerkschaftlichen Willensbildungsprozeß. Sie haben die Mitgliedschaft über die gewerkschaftlichen Aktivitäten und Aktionen zu informieren und die Organisationsgremien der Amtsverwaltungen über Wünsche und Forderungen der Mitgliedschaft zu unterrichten. Der Amtsverwaltungsvorstand kann dadurch schneller und gezielter betriebsnah arbeiten. Die Vertrauensleute könnten zugleich eine wichtige Funktion einnehmen als Träger der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Die Stellung der Vertrauensleute im Betrieb ist rechtlich abzusichern; ihr gewerkschaftliches Betätigungsrecht ist zu garantieren. Sie sind mindestens einmal halbjährlich von den Amtsverwaltungen zu Tagungen einzuladen.

Alle im Bereich der Bezirksverwaltungen und der Hauptverwaltung eingesetzten Mitarbeiter sind ihrer Leistung und Verantwortung entsprechend sowie unter Berücksichtigung der Stellung ihres Verhandlungspartners zu bezahlen.

Um einen Wechsel hauptamtlicher Mitarbeiter ohne soziale Härten zu erleichtern, müssen Möglichkeiten für die Übergänge zur Postverwaltung oder zu gewerkschaftlichen Unternehmungen unter Wahrung des materiellen und sozialen Besitzstandes geschaffen werden. Inhaber von Wahlfunktionen sind im Falle der Abwahl oder der Nichtwiederwahl entweder bei der DPG oder o. a. Einrichtungen am Wohnsitz unter Wahrung des Besitzstandes entsprechend unterzubringen, oder sie sind mit Anspruch auf angemessene Versorgung und unter Zahlung einer Abfindung vorzeitig aus ihrem Beschäftigungsverhältnis zu entlassen.

Mit der DBP und den gewerkschaftlichen Unternehmungen sind entsprechende Rahmenabkommen zu treffen. Bei der DPG sind die Tarifregelungen entsprechend zu ändern.

Die vorstehenden Regelungen bieten sich nicht nur aus der Fürsorge gegenüber hauptamtlichen Mitarbeitern. Sie fördern gleichzeitig den in einer demokratischen Organisation notwendigen Wechsel in der Besetzung von Positionen und Funktionen.

Stärkung der innergewerkschaftlichen Demokratie, Veranstaltungen, Personengruppenarbeit

Bei einer stärkeren bewußtseinsorientierten Arbeit aller Organe der DPG müssen für die Mitgliedschaft organisatorische Modelle geschaffen werden, die sie selbst zu einer größeren Beteiligung und Verwertung ihres kritischen Bewußtseins veranlassen. Dabei müssen Erfolgserlebnisse durch unmittelbare Beteiligung und Formen direkter Demokratie gefördert werden. Das Repräsentationsprinzip ist nur da anzuwenden, wo direkte Demokratie nicht zu verwirklichen ist.

Mehr Demokratie bedeutet grundsätzlich

- Diskussion über die Möglichkeit des Mißtrauensvotums mit Ab-wahlmöglichkeiten und eine entsprechende satzungrechtliche Regelung;
- die Diskussion über Möglichkeiten und Nutzen der Wiederwahl und den Austausch von Funktionsträgern zur Belebung der gewerkschaftlichen Arbeit;
- die Schaffung von Formen direkter Demokratie an der Basis durch gemeinsame Aktionen und durch Einsetzung zweckbefristeter Projektgruppen, die bestimmte Maßnahmen, angefangen von der Idee bis zur Durchsetzung, zu erledigen haben;
- Einsetzung von Arbeitsgruppen durch alle Organe der Postgewerkschaft mit gezielten Aufträgen und Rechenschaftslegung gegenüber den Organen, insbesondere auf der Ämterebene unter dem direkten Einfluß der Mitglieder;
- Stärkung der demokratischen Kontrolle auf Bezirks- und Bundesebene;
- Abschaffung des Konsumcharakters gewerkschaftlicher Veranstaltungen, statt dessen Arbeitscharakter betonen, keine langen Referate halten, Zusammenhänge veranschaulichen, viel Diskussion;
- mehr Öffentlichkeit in der Gewerkschaftsarbeit durch Mitgliederöffentlichkeit der Vorstandssitzungen und anderer Gremien.

Konkret bedeutet das

- Direktwahl aller Delegierten und keine Delegation kraft Amtes;
- Aufstellung der Listen für die örtlichen Personalräte in einer Mitgliederversammlung, für den Bezirkspersonalrat durch den Bezirkstag und für den Hauptpersonalrat durch den Kongreß (keine Einstimmigkeit in der Kommission);
- Benennung der Aufsichtsratsmitglieder für den Aufsichtsrat der Deutschen Bundespost durch den Kongreß;
- Wahl der Mitbestimmungsträger am Arbeitsplatz durch die zuständige Jahreshauptversammlung oder Teilversammlung der Amtsverwaltung;
- klare Trennung von Amt und Mandat bei der Übernahme von Funktionen (ein Delegierter muß sein Mandat niederlegen, wenn er in eine Funktion gewählt wird, die von den Delegierten zu kontrollieren ist; Kassierer dürfen sich nicht selbst entlasten).
- Die Häufung von Funktionen muß vermieden werden. Zur Aufrechterhaltung der Verbindung zur Mitgliedschaft ist jedes auf Bundesebene oder Bezirksebene tätige Mitglied auf Bezirks- bzw. auf Ämterebene in den Mitarbeiterstab einzubauen; außerdem ist die Teilnahme an Sitzungen der Vorstände und sonstigen Gremien sicherzustellen.
- Bei Kongressen und Bezirkstagen und sonstigen Veranstaltungen ist der Arbeitscharakter zu unterstreichen; Diskussionen müssen gefördert werden. Alle Mittel und Verfahren, die auf eine Einschränkung demokratischer Rechte der Mitglieder hinauslaufen oder ihnen angst machen, sind zu unterlassen. Durch Korreferate, Podiumsdiskussionen, Aufstellung von Saalmikrofonen, Einrichtung von Arbeitsgruppen und Arbeitsgemeinschaften läßt sich eine Veranstaltung wesentlich lebendiger gestalten.
- Die Rückinformation über die Erledigung von Anträgen muß beschleunigt und verbreitert werden. Die Kontrolle muß verbessert werden.
- Auf Bezirksebene sind halbjährlich Amtsverwaltungsvorsitzendenkonferenzen zur Verstärkung der Kontrolle und zur Unterrichtung durchzuführen. Der Bezirksvorstand muß sich der Diskussion und der Kritik stellen. Außerdem sind die Amtsverwaltungsvorsitzenden und Personalratsvorsitzenden zu regionalen Arbeitskreisen zusammenzufassen.
- Auf Bundesebene ist ein Gewerkschaftsbeirat als zweithöchstes Organ einzurichten, das zwischen den Kongressen fungiert und legislative, wichtige exekutive und kon-

trollierende Funktionen hat. Die Mitglieder des Hauptvorstandes und die Bezirksvorsitzenden nehmen an den Sitzungen des Geschäftsbeirats teil. Außerdem ist ein Beschwerdeausschuß einzurichten.

— Die Rechte der Revisionskommission sind zu erweitern. Sie soll auch die Aufgabe einer Sparkommission haben und die Verausgabung der gewerkschaftlichen Mittel nach einheitlichen Richtlinien im gesamten Bundesgebiet überwachen.

Die institutionalisierte *Personengruppenarbeit* ist einzuschränken. Sie hat antidemokratische Tendenzen und birgt die Gefahr der Abkapselung, Verselbständigung und Isolierung in sich. Außerdem haben Personengruppenveranstaltungen größeren Ausmaßes meistens nur aufsagenden Charakter. Statt dessen sollte sich die personengruppenbezogene Arbeit unmittelbar aus den Organen der DPG heraus entwickeln. So kann z. B. der Kongreß Arbeitsgemeinschaften oder Arbeitsgruppen aus Mitgliedern der Personalräte bilden, die dort ihre Probleme diskutieren und ihr Wollen ausdrücken können. Im übrigen sollte mehr mit zweckbefristeten Projektgruppen gearbeitet werden, die nach Erledigung ihrer Aufgabe aufhören zu existieren. Zur Konzentrierung und Effektivierung der gruppenbezogenen und der gesellschaftspolitischen Arbeit sind auf Bundesebene vier Konferenzen einzurichten, die demokratisch legitimiert sein müssen und deren Vertreter auf den Bezirkstagen unter Berücksichtigung der Mitgliederzahlen zu wählen sind. Diese Konferenzen erhalten Antragsrecht zum Kongreß und können aus sich heraus auch gruppenspezifische Probleme diskutieren und dafür eigens besondere Arbeitsgruppen und Projektgruppen einsetzen. Die Bundesjugendkonferenz ist beizubehalten.

Es bedarf — mit Ausnahme der Jugendarbeit — keiner besonderen Personengruppenarbeit im bisherigen Sinne mehr, was nicht heißen soll, daß Gruppen mit speziellen Interessen oder in besonderen Situationen (z. B. Posthalter) keiner besonderen Betreuung bedürfen. Die Geschlechtszugehörigkeit allein kann ebenfalls kein ausreichender Grund für die Aufrechterhaltung von Reservaten sein. Gleichberechtigung von Mann und Frau und die Eingliederung der Frauen in die allgemeine gewerkschaftliche Arbeit wird durch die mit den vorhandenen Institutionen verbundenen Verselbständigungstendenzen eher verhindert als gefördert. Es ist alles zu unternehmen, um die Integration der Frau in die Gesellschaft und in die gewerkschaftliche Arbeit durch einen Katalog von Maßnahmen zu fördern und zu unterstützen und die Männer zu einer größeren Toleranz zu erziehen und ihre Unterstützung zu gewinnen. Wir erwarten entsprechende Vorschläge des Bundesfrauenausschusses.

Die Jugendarbeit sollte beibehalten werden. Sie bedeutet im wesentlichen Bildungsarbeit, um in Selbstverwaltung kritisches Denken und politisches Bewußtsein bei den Jugendlichen zu wecken, Konflikte im Betrieb und insbesondere in der Ausbildung sichtbar zu machen, die Solidarität zu fördern und Demokratieerlebnisse zu vermitteln. Sie rechtfertigt sich auch aus der Institution der Personaljugendvertretung und der Anerkennung der Gewerkschaften als Jugendverbände im Sinne des Jugendwohlfahrtsgesetzes. Gewerkschaftliche Jugendarbeit beinhaltet nicht die Gefahr der Verselbständigung, da der Jugendliche mit Altersablauf automatisch in die allgemeine gewerkschaftliche Arbeit hineinwächst. Wir erwarten von ihr allerdings mehr motorische Kraft im konstruktiv verändernden Sinne.

Verzahnung der Gewerkschaftsarbeit mit den Trägern betrieblicher Mitbestimmung

Die DPG und die Träger der betrieblichen Mitbestimmung haben eng miteinander zusammenzuarbeiten. Dieses ist durch organisatorische Maßnahmen, Richtlinien und Geschäftsordnungsbestimmungen sicherzustellen.

— Der Vorsitzende des Hauptpersonalrats ist, soweit er Mitglied der DPG ist, zu allen Sitzungen des Hauptvorstandes und des Gewerkschaftsbeirates einzuladen. Entsprechendes gilt auch für die Vorsitzenden des Bezirkspersonalrates gegenüber dem Bezirksvorstand und für die Vorsitzenden der örtlichen Personalräte gegenüber dem Amtsverwaltungsvorstand.

— Ein Mitglied des Hauptvorstandes ist zu jeder Sitzung des Hauptpersonalrates einzuladen. Das gleiche gilt für ein Mitglied des Bezirksvorstandes gegenüber dem Bezirkspersonalrat und einem Mitglied des Amtsverwaltungsvorstandes für den örtlichen Personalrat.

— Mindestens zweimal im Jahr treffen sich die örtlichen, bezirklichen und zentralen gewerkschaftlichen und die Gremien der Personalvertretung zu einer Aussprache über alle anstehenden Fragen und Probleme.

— Die Amtsverwaltungen haben durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, daß sich der gewerkschaftliche Mitarbeiter/Vertrauensmann einer Dienststelle regelmäßig als Mitbestimmungsträger mit anderen Trägern der Mitbestimmung zu einem Erfahrungsaustausch treffen kann, an dem sich die Mitglieder der Personalräte und Mitglieder des Amtsverwaltungsvorstandes zu beteiligen haben.