

---

## FORUM: Dienstleistungsgewerkschaft

---

### **Kurt van Haaren: Wandel durch Annäherung - Verbund der Gewerkschaften**

Kurt van Haaren, geb. 1938 in Emmerich, ist seit 1982 Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft (DPG).

Schon zu Zeiten der öffentlich-rechtlichen Bundespost war die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) die zuständige und kompetente Gewerkschaft für die Telekommunikation, die Postdienste und die Postbank. Dies hat sich nach der Privatisierung der Bundespost und der Liberalisierung der Post- und Telekommunikationsmärkte nicht geändert. Und noch immer ist die DPG die DGB-Gewerkschaft mit den meisten Beamtinnen und Beamten in der Mitgliedschaft. Stark verändert hingegen haben sich die Unternehmensstrategien, die Technik und die Arbeitsorganisation. Telekommunikation, Information, Medien und Kultur, Postdienste, Handel und Logistik sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen wachsen mehr und mehr zusammen. In der Folge verschwimmen herkömmliche Branchengrenzen.

Der sich abzeichnende Übergang von der Industriegesellschaft zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft erinnert an die Wucht der industriellen Revolution. Damit stehen einerseits tiefgreifende politische Weichenstellungen auf der Tagesordnung, und das bedeutet andererseits gravierende Herausforderungen an die Gewerkschaften. Die in der Vergangenheit doch überwiegend bewährten Organisationsabgrenzungen zwischen den Einzelgewerkschaften im DGB stimmen inzwischen hinten und vorne nicht mehr. Es kommt unweigerlich zu Konkurrenzsituationen.

Zudem verändert sich die Arbeitswelt rasant. Neue Formen der Erwerbstätigkeit, z. B. Telearbeit und -heimarbeit und die Arbeit in Call-Centern, nehmen zu. Das Normalarbeitsverhältnis wird - so paradox dies erscheint - immer weniger normal. Den daraus resultierenden differenzierten Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muß das gewerkschaftliche Leistungsangebot gerecht werden. Andernfalls würden die veränderten Rahmenbedingungen die Gewerkschaften einem Bedeutungsverlust unterwerfen. Der Hauptvorstand der DPG hatte deshalb die Unternehmensberatungsfirma Booz, Allen & Hamilton<sup>1</sup> damit beauftragt, den Organisationsbereich der DPG zu untersuchen und daraus Trendaussagen abzuleiten. Auf dieser sachlich fundierten und empirisch gestützten Basis entschied sich die DPG für den Verbund mit den Gewerkschaften HBV und IG Medien. Dieser

---

<sup>1</sup> Entwicklung einer Vision und Strategie, Booz Allen & Hamilton. Frankfurt. 11. Oktober 1996.

wurde auf einer gemeinsamen Sitzung der Gewerkschaftsräte und Gewerkschaftsausschüsse am 5. November 1997 in Magdeburg besiegelt. In der Präambel des Verbundvertrages heißt es bereits: „Herkömmliche Branchengrenzen lösen sich auf. (...) Im Verbund wollen wir Konkurrenz untereinander ausschließen und neue Bereiche gemeinsam organisieren“.<sup>2</sup> Weiter heißt es im Vertragstext: „Ausgehend vom Grundverständnis der Verbundgewerkschaften, den Verbund prozeßhaft und offen für strukturverwandte Gewerkschaften zu organisieren, werden wir die mit ihnen begonnenen Gespräche weiterführen und vertiefen. Wir wollen mit ihnen kooperieren, um gemeinsam perspektivisch eine Neuorganisation der gewerkschaftlichen Arbeit in den von den beteiligten Gewerkschaften abgedeckten Branchen und Bereichen zu schaffen“.<sup>3</sup>

Mit diesem Verbund, der mehr ist als eine Kooperation, aber weniger als eine Fusion, wurde eine neue Kultur der Zusammenarbeit gleichberechtigter Partner entwickelt und praktiziert. Dies geschieht unter Wahrung der Identität der Mitglieder mit ihrer Gewerkschaft, d.h. die Geschichte und die unterschiedlichen Erfahrungen der jeweiligen Gewerkschaften sind in den Verbund eingeflossen. Diese neue Form beinhaltet zugleich den Versuch, die Fragen der Organisationsabgrenzung zwischen den drei beteiligten Gewerkschaften zu beantworten und weiße Flecken in der gewerkschaftlichen Organisation möglichst zu tilgen. Die durch diesen Verbund ausgelöste Dynamik war so stark, daß sie zu einem regelrechten Motor für die weitergehenden gewerkschaftlichen Überlegungen im gesamten Dienstleistungsbereich und der dienstleistungsnahen Industrie wurde.

Damit eröffnete sich ein neuer Weg, der sich von jenen Modellen unterscheidet, bei denen sich kleinere Organisationen größeren anschließen, also gewissermaßen übernommen werden. Ein Vorteil ist hierbei, daß die Mitglieder aller beteiligten Gewerkschaften sich in einem zeitlich überschaubaren Rahmen in einem identitätstiftenden Prozeß aufeinander zubewegen können. Sie können sich somit kennenlernen und Berührungspunkte abbauen - ein äußerst wichtiger Aspekt. Diese positiven Elemente enthält auch der geplante Groß-Verbund der sechs Gewerkschaften, bei dem das Hinzustoßen der GdED als siebte Gewerkschaft wünschenswert ist. Es wäre schlimm und über Jahre hinweg nicht rückholbar, wenn wir die Chance einer generellen Neuorganisation der Gewerkschaftslandschaft im Dienstleistungsbereich - einschließlich der Rückkehr der DAG in den DGB - verspielen würden.

Die Delegierten des 18. ordentlichen DPG-Kongresses vom 26. bis 31. Oktober 1997 in Bremen haben sich in einer organisationspolitischen EntschlieÙung einstimmig dafür ausgesprochen, diese Möglichkeit ernsthaft in Erwägung zu ziehen. Wörtlich heißt es in der EntschlieÙung: „Wegen der vielfältigen organisationspolitischen Schnittstellen zu anderen Gewerkschaften werden die Bemühungen als zielführend begrüßt, daß sich die DPG

---

2 Verbundvertrag der Gewerkschaften DPG. HB V und IG Medien. Magdeburg. 5. November 1997.

3 Ebenda. S. 12. Punkt 4.

gemeinsam mit den Verbundgewerkschaften HBV und IG Medien an den Beratungen einer generellen Neuordnung der Gewerkschaftsstrukturen im Dienstleistungsbereich und der industrienahen Dienstleistung beteiligt“.<sup>4</sup> Der bereits eingeleitete Zentralisierungsprozeß im DGB darf jedoch nicht zur Konkurrenz von Multigewerkschaften führen. Deshalb sind für alle verbindliche Verhaltensregeln notwendig. Da auf dem angestrebten Wege keineswegs alle Überschneidungen in den Organisationsbereichen positiv aufgelöst werden können, beispielsweise im Telekommunikationssektor, sind bestehende Kooperationsabkommen mit Leben zu erfüllen, um einen für die Gewerkschaftsbewegung insgesamt schädlichen Streit über Zuständigkeiten zu vermeiden.

Alle im angestrebten Neustrukturierungsprozeß sich herausbildenden und zur Diskussion stehenden Varianten für die künftige Organisation müssen auf jeden Fall das Kriterium erfüllen, die Qualität der Mitgliederbetreuung nicht nur zu erhalten, sondern auf ein höheres Niveau heben. Außerdem ist die Reaktionsfähigkeit insbesondere in der Fläche zu beschleunigen. Ganz oben auf der Prioritätsliste hat die Stärkung des ehrenamtlichen Elements zu stehen. Die dort vorhandenen Energien, Kompetenzen und der politische Sachverstand sind zu bündeln und so für die Gewerkschaftsarbeit insgesamt zu mobilisieren. Handlungsfähigkeit ist auch dadurch zu steigern, daß die Mitgliederbasis durch verstärkte Anstrengungen in der Werbung ausgebaut wird. Das Potential in der sich abzeichnenden Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft ist immens. Wenn die gewerkschaftlichen Leistungsangebote bedarfsgerecht ausgerichtet sind, dann eröffnet sich die Möglichkeit, die durch den Arbeitsplatzabbau entstehenden Mitgliederverluste durch zielgruppenorientierte Ansprachen vielleicht zu kompensieren. Entscheidend ist übrigens, daß sich die Mitglieder mit ihren berufs- und sektorspezifischen Interessen in einer neuen gewerkschaftlichen Organisation nicht zersplittert wiederfinden, sondern geschlossen auf die Herausforderungen reagieren können. Dies dürfte am ehesten in einem dementsprechenden horizontalen und vertikalen Organisationsschema möglich sein. Die Leitidee hierfür könnte durchaus mit „zentralgebündelte Dezentralität“ richtig beschrieben sein.

Über allen denkbaren und wünschenswerten Vorstellungen in den beteiligten Organisationen steht letztlich der Wille der Mitglieder. Deshalb müssen die angestrebten Alternativen und Modelle mit ihnen ausführlich diskutiert werden. Denn ohne breite Zustimmung kann eine derart tiefgreifende Veränderung nicht gelingen. Jede Gewerkschaft muß sich daran messen lassen, ob die Mitglieder sie als kollektiven wirksamen Schutz einer starken Solidargemeinschaft wahrnehmen. Nur dann werden sie bereit sein, sich dafür finanziell und ideell zu engagieren. Sie müssen praktisch nachvollziehen können, was die Mitgliedschaft ihnen bringt. Das gilt um so mehr in Zeiten der Veränderung, weil das Verlassen des Gewohnten reale und eingebildete Unsicherheiten mit sich bringt. Deshalb muß in überschaubaren Zeiträumen

---

4 Initiativentschließung Nr. 1, 18. Ordentlicher Kongreß der DPG. 26. bis 31. Oktober 1997 in Bremen.

Klarheit hergestellt werden. Bis Ende 1999 müssen wir wissen, wohin die Reise gehen soll. Dieser gewiß ehrgeizige Zeitplan erfordert die zügige Präzisierung der Plattform unseres gemeinsamen Handelns. Speziell die künftige Form der gewerkschaftlichen Arbeit muß praktikabel sein. Hier bedarf es in absehbarer Zeit einer zentralen Orientierung, damit nicht allzu weit gefächerte Wunschvorstellungen Mißverständnissen Vorschub leisten. Außerdem ist die vorrangig organisatorisch ausgerichtete Plattform um gewerkschaftspolitische Ziele zu ergänzen.

Die einheitliche Mitgliedschaft in einer neuen Gewerkschaft setzt Vertrauen und Verlässlichkeit in das gemeinsam Gewollte voraus. Diese können jedoch nur dann gedeihen, wenn die notwendige Zuversicht vorhanden ist. Das gilt auch für die über 4000 Beschäftigten in den beteiligten Gewerkschaften, die einen Anspruch darauf haben, daß verantwortungsvoll mit ihnen umgegangen wird.

Gelingt die Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Landschaft, dann sind wir organisatorisch und inhaltlich gut für den Übergang von der Industriegesellschaft zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft vorbereitet.