

FORUM: Dienstleistungsgewerkschaft

Detlef Hensche:

Neuordnung der gewerkschaftlichen Arbeit

Zwischen Vergemeinschaftung und Dezentralisierung

Dr. Detlef Hensche, geb. 1938 in Wuppertal, ist seit 1992 Vorsitzender der IG Medien.

Es gibt viele und zwingende Gründe, die gewerkschaftliche Arbeit neu zu ordnen. Zum Beispiel: Der industrielle Großbetrieb, jahrzehntelang Grundlage für erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit und Organisation, tritt zurück: in Zukunft dominieren Klein- und Mittelbetriebe. Das betriebliche Arbeitsverhältnis mit dem Leitbild der dauerhaften Vollzeitbeschäftigung löst sich auf: es macht einer Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen und einem häufigeren Wechsel Platz.

Betriebliche Herausforderungen, ständige Umwälzungen, Qualitätsverbesserungen, neue Managementmethoden verlangen nach verlässlicher und kompetenter gewerkschaftlicher Begleitung; neben dem klassischen Gewerkschaftsfunktionär, dem Experten fürs Allgemeine, ist der Spezialist gefragt.

Die Polarisierung innerhalb der Arbeitnehmerschaft wird sich, zumindest vorerst, fortsetzen. Nach wie vor werden viele Menschen in prekären

Beschäftigungsverhältnissen und mit Anforderungen geringer Qualifikation arbeiten; sie sind auf klassischen gewerkschaftlichen Schutz angewiesen. Dem stehen, in tendenziell wachsender Zahl, Beschäftigungsverhältnisse mit hoher Qualifikation und erweitertem Spielraum eigener Gestaltung gegenüber; wer unter solchen Bedingungen arbeitet, nimmt in Fragen des eigenen sozialen Schutzes und Fortkommens mehr Freiräume an selbständiger Entscheidung in Anspruch, auch gegenüber Gewerkschaft und betrieblichen Interessenvertretungen.

Die angedeuteten Entwicklungen sind nicht neu. Sie sind vielfach beschrieben und bilden den Hintergrund für zahlreiche Überlegungen zur Organisationsreform, wie sie seit Jahren innerhalb der DGB-Gewerkschaften in unterschiedlicher Intensität behandelt werden.

Hinzu kommen mit wachsendem Gewicht Veränderungen der Branchen. Das Industriegewerkschaftsprinzip, unter Einschluß des Grundsatzes „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“, fußte auf dauerhaften und leicht nachvollziehbaren Grenzen zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Diese Grenzen verflüssigen sich.

In ähnlicher Weise lösen sich feste, gleichfalls auf Dauer angelegte Betriebsstrukturen auf. Großbetriebe, die gestern noch nach dem Schwerpunkt ihrer Wertschöpfung einer einzigen Branche zuzuordnen waren, verteilen sich durch Outsourcing und Betriebsteilung auf mehreren Branchen; im Verhältnis zu ihren Belegschaften reklamieren sie unterschiedliche Tarifzuständigkeiten. Die Folge sind Konkurrenzen zwischen einzelnen DGB-Gewerkschaften.

Denkt man diese Entwicklung mit einigem Realitätssinn zu Ende, spricht manches für die Vermutung, daß das klassische Abgrenzungskriterium der Branchenzuständigkeit auf Dauer nicht haltbar ist. So ist es durchaus kein Zufall, daß mittlerweile in allen Ländern Westeuropas ein mehr oder weniger rasanter Prozeß von Kooperationen und Gewerkschaftsfusionen zu beobachten ist.

Betrachten wir die Entwicklung der Bundesrepublik, so war schon die IG Medien-Gründung - übrigens die erste Gewerkschaftsfusion in der Geschichte des DGB - eine Antwort auf die Verschränkung der ehemals getrennten Mediensparten: den gedruckten und den elektronischen Medien. Hinzu kam und kommt die überwiegend medienabhängige Verwertung künstlerischer Arbeit, weshalb es nur konsequent war, daß sich 1989 sämtliche Verbände der Gewerkschaft Kunst mit der IG Druck und Papier zur neuen IG Medien verschmolzen.

Heute stellen wir fest, daß die Scheidelinie zwischen Medien und Telekommunikation durchlässig wird. Der - freilich unscharfe - Begriff „Multimedia“ kennzeichnet die Situation. Nichts liegt also näher, als daß Telekommunikations- und Mediengewerkschaften zusammenrücken. Auch dies ist ein

Prozeß, den wir gegenwärtig in zahlreichen europäischen Ländern konstatieren.

Die gleichen Grenzüberschreitungen beobachten wir auf anderen Feldern. Die klassische Druckindustrie wird als Bestandteil der Medienwirtschaft in den Strudel der Informationsdienstleistungen gezogen. Sie muß sich gegenüber Tätigkeiten öffnen, die zunehmend von Werbeagenturen, Softwarebetrieben und Verlagsabteilungen bzw. verlagsabhängigen Ausgründungen dominiert werden. Die Druckindustrie wird ihre fachliche und wirtschaftliche Kompetenz nur in dem Maße verteidigen, in dem sie das ganze Geschäft der Informationsaufbereitung und -Verbreitung anbietet, unabhängig von der elektronischen oder gedruckten Version.

An diesem Beispiel wird zugleich deutlich, daß es nicht um abstrakte Ordnungsprinzipien geht. Branchenverschiebungen, durchlässige Betriebsgrenzen, neue Tätigkeitsfelder haben weitreichende Folgen für Arbeitsbedingungen, Berufsbilder, Fortbildungsnotwendigkeiten und nicht zuletzt für die Tarifzuständigkeit.

So war es nicht verwunderlich, daß vor anderthalb Jahren die Deutsche Postgewerkschaft (DPG), die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und die IG Medien einen Verbund vereinbart haben. Betrachtet man jedoch die Branchenentwicklung im privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor insgesamt nebst benachbarten Industrien, einschließlich künstlerischer Berufe, so ist es durchaus folgerichtig, daß sich jene Dreierlösung in einen größeren Verbund unter Einschluß von ÖTV, GEW, DAG, hoffentlich auch GdED, einfügt.

Ein Motiv der Neuorganisation ist der Ausschluß gewerkschaftlicher Konkurrenz. Dem dient die geplante gemeinsame Mitgliedschaft, also die Gründung einer neuen Gewerkschaft. Dies wird es zugleich ermöglichen, entlang neuer Branchen und Wirtschaftszweige die gewerkschaftlichen Zuständigkeiten neu zu ordnen.

Die neue Gewerkschaft wird über ein gehöriges Maß an eigener Kompetenz und Autorität verfügen müssen. Dies ist schon deshalb notwendig, um auch künftigen Veränderungsprozessen gerecht zu werden. Wenn es richtig ist, daß feste Branchengrenzen auch auf Dauer nicht mehr gegeben sind, werden sich die gewerkschaftlichen Zuständigkeiten von Zeit zu Zeit anpassen müssen.

Hinzu kommt, daß alle Gewerkschaften, nicht zuletzt diejenigen, die sich im ebenso spannenden wie sensiblen Bereich privater und öffentlicher Dienstleistungen bewegen, neue Angebote an gewerkschaftliche Beratung entwickeln müssen. Hier besteht erheblicher Nachholbedarf, vor allem in Sektoren, die der gewerkschaftlichen Interessenvertretung – noch - distanziert gegenüberstehen. Dies ist aus der Sicht einzelner Branchenzuständigkeit kaum zu leisten, erst recht nicht, solange überflüssigerweise Konkurrenzen ausgetragen werden.

Die Bildung einer neuen, zugegebenermaßen großen und durchaus mit eigenen Entscheidungsbefugnissen und politischer Verallgemeinerungsfähigkeit ausgestatteten Gewerkschaft ist die eine Seite. Die andere ist die Notwendigkeit, den Mitgliedern die Chance zu geben, ihre Interessen authentisch zu artikulieren, die Art der gewerkschaftlichen Interessenvertretung autonom zu organisieren. Die Schaffung einer konturenlosen „Mammutorganisation“, ohne Branchen- und Berufsprofile, wäre zum Scheitern verurteilt.

Aus diesem Grunde besteht Übereinstimmung, daß die neue Organisation ein hohes Maß an fachlicher und beruflicher Dezentralisation aufweisen muß. Selbst kleine Gruppen, wie beispielsweise Journalisten/innen, Musiker/innen, Rundfunkbeschäftigte, auch die etwa im Vergleich zum Transport- und Finanzdienstleistungsgewerbe überschaubare Druckindustrie oder die Papier- und Kunststoffverarbeitung haben nicht nur eine eigene gewerkschaftliche Tradition: Sie haben unterschiedliche Formen der Verbandskultur ausgeprägt und zumindest im Kreis der aktiven Mitglieder ein je eigenständiges politisches Selbstverständnis entwickelt, das auf keinen Fall untergepflügt werden darf. Je länger, je mehr werden sich viele Menschen ohnehin über ihren Beruf definieren. Sie erwarten, was die tagtägliche gewerkschaftliche Beratung und Unterstützung angeht, Nähe zum Betrieb und zum Beruf. Ihre Bereitschaft mitzumachen und die gewerkschaftliche Arbeit in die eigenen Hände zu nehmen, steht und fällt damit, daß sie ein Höchstmaß an Einflußmöglichkeiten genießen.

Es ist ja kein Zufall, daß seit einigen Jahren Kleinverbände neu entstehen bzw. eine Renaissance erfahren. Zieht man die hier und da zu beobachtende berufsständische Orientierung ab, so bleibt das ernst zu nehmende Bedürfnis, berufsnahe Kompetenz in der gemeinsamen Interessenwahrnehmung in Anspruch nehmen zu können sowie nicht zuletzt einen berufsbezogenen Erfahrungsaustausch sicherzustellen. Dies zwingt dazu, im Großen die Vielfalt der Kleinen zu bewahren, ja auszubauen. Zum Vergleich: Die IG-Medien-Gründung wäre - nach einem langwierigen und zeitweise quälenden Prozeß - nicht möglich gewesen, hätten sich nicht alle Beteiligten auf das Prinzip der Fachgruppenarbeit verständigt, das den Fachgruppen weitgehende Autonomie zur Regelung der eigenen Belange einschließlich des Rechts auf autonome gewerkschaftliche Artikulation gesichert hätte.

Neben Zusammenfassung und Neuaufbau einer künftigen Organisation darf bei allen Schritten nicht vergessen werden: Es geht nicht nur um Antworten auf neue Branchen und verschwimmende Branchengrenzen. Wichtiger noch ist die Begleitung des Prozesses durch Schritte der Organisationsreform, die all die Veränderungen reflektieren, die sich im System der betrieblichen Arbeit, in unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen etc. niederschlagen. Wenn es richtig ist, daß die Zukunft der Arbeitsgesellschaft Thema der politischen Debatte sein muß, so müssen die Gewerkschaften auch durch Neuorganisation ihrer Arbeit Antworten darauf finden. Zusammenschlüsse

allein greifen zu kurz. Aus diesem Grunde wird der Prozeß der Neuorganisation auch mit Reformschritten im Mikrokosmos des Verhältnisses zwischen Mitgliedern, Betriebs- und Personalräten, Belegschaften auf der einen Seite und gewerkschaftlicher Unterstützung auf der anderen Seite begleitet werden müssen.