
FORUM: Dienstleistungsgewerkschaft

Herbert Mai:

Der Strukturwandel erfordert eine starke Dienstleistungsgewerkschaft

Herbert Mai, geb. 1947 in Dalheim-Rödgen, ist seit 1995 Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV).

Ziel der Gewerkschaften ist es seit ihrer Gründung, die Interessen der Arbeitnehmer möglichst wirksam sowohl gegenüber den Arbeitgebern als auch gegenüber der Politik zu vertreten. Um auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen erfolgreich auf dieses Ziel hinarbeiten zu können, wurden die Verbandsstrukturen seit den ersten Zusammenschlüssen von Arbeitnehmern häufig verändert und weiterentwickelt. Im Lauf der Zeit haben sich aus isoliert agierenden Lokalverbänden gemeinsam handelnde, flächendeckende Organisationen herausgebildet, aus Berufsgruppenverbänden entwickelten sich Industrie- und Branchengewerkschaften, aus Richtungsgewerkschaften entstand nach leidvoller Erfahrung die Einheitsgewerkschaft. Diese organisatorische Flexibilität hat wesentlich dazu beigetragen, daß die Gewerkschaften in der Lage waren, neue Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen: als Gegenmacht und als Gestaltungskraft.

Der Strukturwandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft und das Verwischen der Grenzen zwischen bislang klar abgegrenzten Dienstleistungssektoren stellen erneut eine solche Herausforderung dar. Nachdem die Industriegewerkschaften vor kurzem ihre Kräfte durch Fusionen für die Zukunft konzentriert haben, stehen nunmehr auch die im Dienstleistungsbereich

aktiven Gewerkschaften vor der Aufgabe. Strukturen zu finden, mit denen sich die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgebern und Politik möglichst erfolgreich durchsetzen lassen. Fusionen werden den anstehenden Veränderungen nicht gerecht: Im Dienstleistungsbereich ist eine grundlegende Neustrukturierung erforderlich. Allerdings dürfen die unterschiedlichen Wege, die eingeschlagen werden, nicht darüber hinwegtäuschen, daß das Ziel das gleiche ist: die Gewerkschaften fit zu machen für die Aufgaben, vor die sie durch die Veränderungen in der Arbeitswelt gestellt werden.

Eine starke Dienstleistungsgewerkschaft einschließlich der dienstleistungsnahen Industrie im DGB wird angesichts der Umbrüche in diesem Bereich vor allen Dingen von den dort Beschäftigten gebraucht: Derzeit wird von vielen Seiten und meines Erachtens völlig zu Recht darauf hingewiesen, daß der Dienstleistungsbereich der einzige Sektor ist, der in den vergangenen Jahren durch die Schaffung von Arbeitsplätzen positiv aufgefallen ist:

- Neunzig Prozent aller zwischen 1976 und 1992 gegründeten Firmen entstanden im Dienstleistungsbereich.
- Zwischen 1984 und 1994 entstanden im Dienstleistungsbereich, allein in Westdeutschland, 3,2 Mio. neue Arbeitsplätze.
- Das Arbeitsvolumen allein an privaten Dienstleistungen in den alten Bundesländern stieg von 17,2 Mio. Stunden im Jahr 1980 auf 21,1 Mio. Stunden 1995 - Rationalisierungseffekte sind dabei schon berücksichtigt.

Im Dienstleistungsbereich liegt also mit Sicherheit ein Schlüssel zur Lösung der aktuellen Beschäftigungsprobleme. Bei einer genaueren Betrachtung der möglichen Beschäftigungszuwächse zeigt sich jedoch schnell ein differenziertes Bild: Ein positives Beschäftigungssaldo geht überwiegend von den personenorientierten Dienstleistungen aus - d.h. von einem Bereich, in dem wir gleichzeitig eine hohe Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse haben. Aktuelle Beschäftigungsdaten belegen diesen Trend: So hat beispielsweise die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen von 2 Mio. im Jahr 1987 auf 3 Mio. im Jahr 1997 zugenommen. Die Zahl der geringfügig beschäftigten Männer stieg sogar von 0,3 Mio. 1992 auf 1,7 Mio. 1997.

Doch auch diese an sich schon alarmierenden Daten gehen vielen Jüngern der reinen Marktwirtschaft noch nicht weit genug: So plädiert beispielsweise die bayrisch-sächsische Zukunftskommission dafür, die Einkommen in diesen Bereichen noch stärker abzusenken - und sie erhält für solche Vorschläge nicht wenig Beifall. Aus den Sozialwissenschaften wird deshalb schon Befürchtung geäußert, daß eine Dienstleistungsgesellschaft unter solchen Vorzeichen „nachindustrielle Arbeit unter vorindustriellen Vorzeichen“ bringen werde.

Diese Zahlen und Entwicklungen zeigen m.E., daß gerade das Wachstumsfeld Dienstleistungen dringend gewerkschaftlicher Gestaltung und also auch einer starken Dienstleistungsgewerkschaft bedarf. Denn damit die

Beschäftigungshoffnungen, die sich auf dieses Segment richten, realisiert werden können, brauchen wir Rahmenbedingungen, die es den dort Beschäftigten ermöglichen, ihrerseits ebenfalls Güter und Dienstleistungen zu konsumieren. Nur so kann der Rückgang der industriellen Beschäftigung und der damit verbundene Nachfrageausfall dauerhaft kompensiert werden.

Doch nicht nur die Einkommen, auch die Arbeitsformen und die Arbeitsbedingungen müssen gemeinsam mit den Beschäftigten gestaltet werden. Drei Aspekte sollen dies schlaglichtartig beleuchten:

1. Bei den kostenintensiven unternehmensorientierten Dienstleistungen wird es - im Gegensatz zu den personenbezogenen - nur geringe, vielleicht sogar negative Beschäftigungswirkungen geben, weil dort Strategien zur Produktivitätssteigerung in sehr viel stärkerem Maß greifen. Die Erbringer von wissensintensiven Dienstleistungen - meist ausgewiesene Experten auf ihrem Gebiet - laufen deshalb ständig Gefahr, durch fehlende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten und damit veraltetes Fachwissen beim nächsten Produktivitätssprung auf der Verliererseite zu stehen und so zu den Arbeitslosen von morgen zu werden. Eine tarifvertraglich geregelte Weiterbildung wird damit zu einem unverzichtbaren Element der Beschäftigungssicherung - und dies keineswegs nur für den angesprochenen Personenkreis.
2. Gerade im Dienstleistungsbereich entstehen vielfältige Formen von Selbständigkeit. Darunter sind durchaus vertretbare Formen von Selbständigkeit - doch viele erweisen sich allzu rasch als neue Abhängigkeit von einem Unternehmen, kombiniert mit dem völligen Fehlen sozialer Absicherungen - und dies bei einem so spärlichen Einkommen, daß allein der Gedanke an eine private Absicherung gegen die Wechselfälle des Lebens wie Hohn erscheint. Diesen Formen von Scheinselbständigkeit einen Riegel vorzuschieben, wird eine zweite große Herausforderung für die Dienstleistungsgewerkschaft sein.
3. Moderne Informations- und Kommunikations-Techniken (IUK) vergrößern das Potential neuer Arbeitsformen - Stichworte sind dabei neben der Telearbeit das virtuelle Unternehmen oder die virtuelle Verwaltung. Auch hier finden sich Ansätze, die den Erwartungen und Lebensentwürfen der Menschen entgegenkommen neben Vertragsbeziehungen, die nur noch als krasse Ausbeutung betrachtet werden können. Für dieses Problemfeld gilt es, branchenübergreifend Gestaltungsvorschläge zu entwickeln und durchzusetzen.

Alle drei Punkte zeigen, welche Bedeutung die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen im Dienstleistungsbereich für die Beschäftigten hat. Die Gewerkschaften müssen sich dieser Aufgabe stellen - und wir müssen uns auch gleich zu Beginn klar machen, daß bei Herausforderungen dieser Dimension die entscheidende Voraussetzung für eine erfolgreiche und effiziente Arbeit darin liegt, die Kräfte aller hier aktiven Gewerkschaften zu bündeln. Deshalb ist es mehr als überfällig, endlich einen

Schlußstrich unter die leidige Konkurrenz um Mitglieder zu ziehen. So kann die Kraft, die bislang in Organisations- und Abgrenzungskonflikte geflossen ist, wieder in aktive Interessenvertretung gegenüber Arbeitgebern und Politik investiert und damit die gewerkschaftliche Verhandlungs-, Tarif- und Streikmacht gestärkt werden.

Neben der notwendigen Verbesserung der kollektiven Interessenvertretung bietet eine Bündelung der Kräfte aber auch die Chance, die gewerkschaftlichen Dienstleistungen für jedes einzelne Mitglied zu verbessern, und dies vor allem in den Feldern, in denen wir spezifische, unverwechselbare Bildungs- oder Beratungsleistungen, Hilfen und Service anbieten. So steigt beispielsweise in dem Maß, in dem sich Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen in Betrieben und Verwaltungen verändern, auch der Beratungs- und Austauschbedarf der Betriebs- und Personalräte. Gleichzeitig werden die individuellen Problemlagen der Mitglieder vielschichtiger - und diese Entwicklung wird in ihren Auswirkungen für die Gewerkschaften noch multipliziert durch die Pluralisierung der Lebensstile. Mit den überkommenen Organisationsstrukturen können diese Veränderungen nicht mehr in notwendigem Umfang aufgegriffen und vor allem nicht mehr so bearbeitet werden, wie die Mitglieder das zu Recht von uns erwarten. Die künftige Dienstleistungsgewerkschaft wird sich Strukturen geben müssen, die sich an den Mitgliederanforderungen des 21. Jahrhunderts orientieren.

Dazu gehört besonders, daß die Mitglieder ihre Identität in den jeweiligen Bereichen, Branchen und Berufsgruppen bewahren können. Die ÖTV hat dabei positive Erfahrungen, die in die Entwicklung von erforderlichen Strukturen einfließen können.

Eine Dezentralität der Organisationsstrukturen und dezentrale Verantwortung sind unabdingbare Voraussetzungen für die neue Organisation. Horizontale und vertikale dezentrale Entscheidungskompetenz so weit wie möglich, zentrale Macht nur so viel wie nötig, wird die Orientierung sein.

Zur modernen und attraktiven Gewerkschaft, die auch junge Menschen anzieht, paßt ein beteiligungsorientierter Organisationsentwicklungsprozeß, der von gemeinsamen Leitbildern ausgeht. Dazu gehört sicher auch, daß die Gewerkschaft eine breite Palette eigener Dienstleistungen anbieten kann. Zu Dienstleistungen in diesem Sinne zählt auch die Macht der Gewerkschaft in der Gesellschaft Einfluß auszuüben und ihren Gestaltungsanspruch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchzusetzen.

Eine strategische Weichenstellung, deren Wert gar nicht hoch genug eingeschätzt werden kann, liegt darin, daß mit der Neustrukturierung die fragwürdige Trennung in private und öffentliche Dienstleistungen, die sich heute durch die gewerkschaftlichen Strukturen zieht, aufgehoben werden soll. Es ist kaum mehr vermittelbar, warum Finanz-, Sicherheits-, Verkehrs- oder Telekommunikationsdienstleistungen entweder in Anlehnung an die Rechtsform oder aufgrund historischer Entwicklungen auf unterschiedliche Gewerk-

schaften verteilt sein sollen. Dienstleistungen - sowohl private als auch im öffentlichen Auftrag erbrachte - sind in vielfältigen Rechtsformen denkbar und gehören deshalb unabhängig von der Rechtsform unter ein gewerkschaftliches Dach.

Es liegt auf der Hand, daß mit der Aufhebung der Konkurrenz unter den Mitgliedsgewerkschaften und vor allem durch eine Rückkehr der DAG unter das Dach des DGB die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften insgesamt eine nachhaltige Stärkung erfährt. Auch die Option, die knappen finanziellen und personellen Ressourcen zu bündeln und gezielter einzusetzen, wird zu einer Stärkung der gesamten Gewerkschaftsbewegung führen. So muß die Neustrukturierung beispielsweise unbedingt zu einer Stärkung und Effizienzsteigerung unserer Arbeit auf europäischer Ebene genutzt werden, deren Bedeutung sehr viel schneller wächst als das gewerkschaftliche Engagement in diesem Feld.

Während sich für die Mitglieder aber nahezu nur Chancen ausmachen lassen, sind für die Gewerkschaftsbewegung insgesamt neben Chancen auch Risiken erkennbar. So wird vielfach befürchtet, der DGB selbst könne geschwächt werden, wenn er sich nur noch auf wenige große Gewerkschaften stützen kann - ein Argument, das aus meiner Sicht nur begrenzte Überzeugungskraft hat. Dies zeigt sich nicht zuletzt in der Umkehrung: Niemand vertritt ernsthaft die These, daß der DGB um so stärker wird, je kleiner die Einzelgewerkschaften sind. Ob und in welcher Richtung die Stärke des DGB durch Neustrukturierungen der Gewerkschaften verändert wird, kann auf drei Ebenen beeinflusst werden: Erstens ist es von Bedeutung, eine klare und akzeptierte Aufgabenteilung zwischen dem DGB und den Gewerkschaften zu konzipieren. Hier hat sich die ÖTV immer für deutlich umrissene Kernaufgaben des Dachverbandes ausgesprochen, der dadurch an Einfluß und Stärke gewinnen würde. Eine zweite Ebene betrifft die öffentliche Wahrnehmung des DGB: Wenn nur noch wenige Großorganisationen existieren, kann dies dazu führen, daß die Gewerkschaften nicht mehr als Sprecher der gesamten Arbeitnehmerschaft wahrgenommen werden. Hier hängt viel vom Zuschnitt und vor allem von der Verbindlichkeit der Organisationsbereiche ab. Der Ansatz, das Schiedsverfahren des DGB verbindlicher zu machen, ist dabei ein Schritt in die richtige Richtung; ich bin deshalb zuversichtlich, daß wir diese Probleme meistern werden.

Die dritte und entscheidende Größe für den Einfluß der Gewerkschaften ist und bleibt jedoch ihre Fähigkeit, Mitglieder zu werben, zu binden und für gewerkschaftliche Aktionen zu mobilisieren. Die aktuellen Mitgliederzahlen im Dienstleistungsbereich zeigen große Unterschiede: Neben Bereichen mit hohen und höchsten Organisationsgraden (z. B. die Energieversorgung) finden sich Bereiche mit erheblichen Schwankungen von Betrieb zu Betrieb (etwa im privaten Bewachungsgewerbe). Besonders problematisch sind aber durchweg die Bereiche, in denen an den Grenzen derzeitiger gewerkschaftlicher Organisationen neue Arbeitsfelder und neue Branchen im Entstehen

begriffen sind. Hier kann die künftige Dienstleistungsgewerkschaft immense Chancen bieten: Wenn es uns gelingt, ihre Strukturen und Arbeitsweisen so anzulegen, daß die dort Beschäftigten sie als Chance zur Durchsetzung ihrer Interessen verstehen und nicht das Gefühl haben, in einen für ihre Arbeit nicht mehr passenden und nicht mehr aktuellen Rahmen gepreßt zu werden, dann werden wir die Gewerkschaften insgesamt mehr gestärkt haben, als sich die Kritiker und Zweifler dies heute vorstellen können.