

Frank Teichmüller/Siegfried Hörmann

Brauchen wir den DGB noch?

Frank Teichmüller, geb. 1943 in Königsberg, studierte Jura an der Universität Hamburg, kam als 1974 als Sachbearbeiter zur IG Metall und ist seit 1986 Bezirksleiter der IG Metall im Bezirk Küste.

Siegfried Hörmann, geb. 1948 in Kösching, Ausbildung zum Maschinenschlosser, kam über seine Betriebsratstätigkeit 1972 als Gewerkschaftssekretär zur IG Metall und ist seit 1997 Pressesprecher der IG Metall im Bezirk Küste.

Gesellschaftliche Umbrüche und Strukturwandel lösen Denkprozesse aus, ob und wie die Gewerkschaften ihre Arbeitsweise und innere Organisation verändern müssen. Wie können sie sich den neuen Gegebenheiten und Herausforderungen stellen und wie müssen sie sich verändern, damit sie auch in Zukunft handlungsfähige und kompetente Interessenvertretungen sowie durchsetzungsfähige Arbeitnehmerorganisationen bleiben?

Aktuell wollen sich einige DGB-Gewerkschaften und die Deutsche Angestellten-gewerkschaft (DAG) zu einer großen Dienstleistungsgewerkschaft zusammenschließen, um so gemeinsam ihre Probleme zu lösen. Eine neue Gewerkschaft „für Dienstleistungen“ mit fünf Sparten soll entstehen, geführt von einer gemeinsamen „Holding“ - oder sollte man besser Dachorganisation sagen? Andere suchen ihr Heil in der Selbständigkeit. Der Organisationsbereich der IG Metall schließlich wurde durch den Zusammenschluß mit der ehemaligen Gewerkschaft Textil und Bekleidung (GTB) erweitert. Anfang des nächsten Jahrtausends stößt die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) zur Metallgewerkschaft.

Lehren aus der Geschichte

Die bitteren Lehren aus den ersten Jahrzehnten dieses Jahrhunderts zeigen: in Richtungs- und Standesgewerkschaften aufgespaltene Arbeitnehmervvertretungen wurden den ökonomischen Rahmenbedingungen kaum je gerecht. Diese Zersplitte-

rung trug wesentlich dazu bei, daß die deutsche Gewerkschaftsbewegung nicht geschlossen und machtvoll gegen den Nationalsozialismus vorging, um die erste deutsche Demokratie zu verteidigen. Die Gewerkschaften und ihre Dachverbände waren mehr mit sich selbst und mit Abgrenzungskämpfen beschäftigt.

In Nazi-Gefängnissen und Konzentrationslagern, in der Internierung und im Exil zogen führende Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aller Richtungen Konsequenzen aus der bitteren Niederlage, die in der Besetzung der Gewerkschaftshäuser am 2. Mai 1933, der Verhaftung der Funktionäre und der Zerschlagung der Freien Gewerkschaften ihren äußerlichen, sichtbaren Schlußpunkt fand.

Die Erkenntnis, daß es einer neuen starken Gewerkschaftsorganisation bedürfe, wurde nach dem Zusammenbruch der Nazi-Diktatur rasch in die Tat umgesetzt. Die Einheitsgewerkschaft wurde geschaffen: in ihr konnte jeder, unabhängig von Konfession, politischer und sozialer Herkunft sowie Stand, Geschlecht und Rasse Mitglied werden. Ein weiteres wichtiges Prinzip wurde aus den bitteren Erfahrungen betrieblicher „Kämpfe“ um den Vertretungsanspruch in einer zersplitterten Gewerkschaftslandschaft abgeleitet: das Industrieverbandsprinzip. Die Formel „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ macht die DGB-Gewerkschaften bis heute stark; sie sind ein Macht- und Politikfaktor in der zweiten deutschen Republik.

Um die gemeinsamen Interessen der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften nach außen gegenüber Regierungen und Parlamenten, Verbänden usw. wirkungsvoll vertreten zu können aber auch, um beispielsweise die Tarifpolitik zu koordinieren oder den Rechtsschutz für Mitglieder sicherzustellen, wurde der Bund der Gewerkschaften, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), geschaffen. Er soll nach seiner eigenen Satzung, und gemäß dem Willen seiner 11 Mitglieder (Einzelgewerkschaften) die übergreifenden Aufgabenfelder wie die allgemeine Gewerkschafts-, Gesellschafts- und Gleichstellungspolitik in Übereinstimmung der Einzelgewerkschaften wahrnehmen. Dabei stehen die europäische Einigung, die Stärkung der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung, das Eintreten für eine weltweite kontrollierte Abrüstung, für die Verwirklichung und Erhaltung des Friedens im Geiste der Völkerverständigung und nicht minder die Verteidigung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der sich daraus ergebenden demokratischen Grundrechte für den einzelnen und die Gewerkschaftsbewegung im Mittelpunkt. Darüber hinaus nimmt der DGB auf wesentlichen Feldern für alle im Bund organisierten Gewerkschaften die Interessen in der Sozial- und Gesundheitspolitik, im Umweltschutz, bei der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitssicherheit, in der Selbstverwaltung sowie im Arbeits- und Sozialrecht wahr. Er organisiert den gemeinsamen Rechtsschutz und ist in den Politikbereichen Wirtschaft, Frauen, Jugend, Bildung und Kultur das Sprachrohr und die Vertretung gegenüber dem Gesetzgeber und den Körperschaften und Verwaltungen.

Fusionen und Zusammenschlüsse lösen neue Fragen aus

Diese Aufgabenzuweisung ist einigermaßen unbestritten. Allerdings können die jüngsten und noch bevorstehenden Zusammenschlüsse von Gewerkschaften diese traditionelle Arbeitsteilung gefährden. So will im Rahmen einer neu zu gründenden „Dienstleistungsgewerkschaft“ die beteiligte „Standesgewerkschaft“ DAG „ihre“ Mitglieder in den Organisationsbereichen der DGB-Gewerkschaften behalten. Sie will auch weiter bei Wahlen usw. gegen die im Rahmen der im DGB abgegrenzten Zuständigkeitsbereiche antreten und „innerbetrieblicher Widerpart“ der angestammten Gewerkschaft sein. Sollten dann sogar mehrere Gewerkschaften unter dem Dach des DGB in der Tarifpolitik gegeneinander kämpfen? Das stünde eindeutig im Widerspruch zum Industrieverbandsprinzip. Derartig katastrophale Folgen von

Fusionen können nicht das Ziel des DGB und seiner Gewerkschaften sein. Sich im Kampf um die betriebliche „Vormachtstellung“ tarifpolitisch bekriegende, blockierende, hochschaukelnde, neutralisierende Gewerkschaften unter dem Dach des DGB schaden Arbeitnehmern wie Gewerkschaften selbst - und nützen ausschließlich den sozialen Gegenspielern. Es bleibt richtig: Geschlossenheit und Einheit stärken die Arbeitnehmervertretungen im Betrieb bei sozialen, tariflichen und beschäftigungspolitischen Auseinandersetzungen.

Wohnbereichsarbeit verstärken?

Wer aber den DGB auf reine Repräsentationspflichten und im Extremfall auf eine Rolle als gemeinsames Feigenblatt zur Außendarstellung reduzieren will, verkennt die reale Situation der Mitglieder und Funktionäre „vor Ort“. Sie brauchen, trotz neuer Kommunikationstechniken, örtlich mehr Präsenz zur Beratung, zum Rechtsschutz, zur Organisation lokaler Netzwerke, für Aktionen und Kampagnen oder zur Unterstützung örtlicher und regionaler Initiativen.

Wenn Gewerkschaften, deren „Standbein“ natürlich die klassische und konkrete Tarif- und Betriebspolitik ist, ihre nur außerbetrieblich erreichbaren Beitragszahler nicht vernachlässigen oder gar neue gewinnen wollen, dann muß auch außerhalb der bisher dominierenden betrieblichen und großstädtischen Strukturen Betreuung, Information und Hilfe geboten werden.

Soviel Mitgliedernähe ist von den einzelnen Gewerkschaften gar nicht mehr bzw. nur eingeschränkt leistbar. Damit zeichnet sich ein neuer Teufelskreis ab: für Mitglieder weniger attraktiv, da am Ort nicht präsent - keine unmittelbaren Ansprechpartner, die Rat, Auskunft und Hilfe bieten. Wer will schon bei einer Großorganisation Mitglied sein oder werden, die nicht in Wohnortnähe präsent ist und kaum persönlichen Service leistet? Das sind denkbar schlechte Voraussetzungen für ideelles Engagement ebenso wie für Werbung.

Deshalb muß radikal umgedacht werden: Alle örtlichen Aktivitäten sind zu bündeln. Die regionalen Gliederungen sind neu zu strukturieren - freiwillig von und mit allen Beteiligten. Grundvoraussetzung dafür ist, daß der DGB von seinen Gewerkschaften dazu in die Lage versetzt wird. Ob dann in der Praxis eine DGB-Gewerkschaft oder der DGB die Aufgaben wahrnimmt, ist für die Mitglieder zweitrangig. Entscheidend ist allein die „Kundennähe“.

Wie erreichen wir unsere Mitglieder?

Bundesweit erreichen die Gewerkschaften rund die Hälfte aller Mitglieder nach wie vor über die Betriebe - allerdings mit großen regionalen Abweichungen. Verwaltungsstellen im IG Metall-Bezirk Küste erreichen im Extremfall nur noch 20 bis 30 Prozent aller Beitragszahler im Betrieb. Immer mehr kleine Gewerkschaften sind nicht mehr in der Lage, ein flächendeckendes Betreuungsnetz durch hauptamtlich besetzte Büros zu gewährleisten. Das ist zum Teil ein Ergebnis der sich verändernden Beitrags- und Mitgliederstrukturen. Da eine plötzliche wundersame Mitgliedervermehrung nicht zu erwarten ist, wird sich an dieser mißlichen Situation kurzfristig nichts ändern lassen - eine Reorganisation der lokalen gewerkschaftlichen Präsenz ist also nicht abzusehen.

Mit ihren 179 Verwaltungsstellen verfügt die IG Metall noch über ein relativ dichtes Betreuungsnetz. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr verfügt über 178 lokale Büros, bei der Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie sind es 59, bei der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten 64 und bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen 86. Der DGB hat an 139 Orten hauptamtlich

besetzte Kreisverwaltungen und zusätzlich noch rund 35 Geschäftsstellen bzw. Außenbüros, die diesen Kreisen zugeordnet sind.

Allein diese wenigen Beispiele zeigen die Unterschiedlichkeit bei der regionalen und örtlichen Betreuung durch hauptamtlich besetzte Geschäftsstellen der Gewerkschaften. Trotz dieser immer noch großen Zahlen gibt es außerhalb der Ballungsgebiete riesige Entfernungen zwischen den Büros der einzelnen Gewerkschaften - oftmals sind es mehr als 100 Kilometer.

Mehr außerbetriebliche Betreuung notwendig

Unter außerbetrieblicher Gewerkschaftsarbeit verstanden viele Funktionäre bislang irrtümlicherweise nur die Betreuung von Arbeitslosen und Rentnern. Das verkennt die tatsächliche Situation gründlich. In mehr und mehr Betrieben gibt es keine Gewerkschaftsstrukturen (mehr), keinen Betriebsrat, keinen gewerkschaftlichen Vertrauenskörper. Insbesondere in den „Speckgürteln“ der Großstädte sind durch Betriebsansiedlung Tausende von Klein- und Kleinstbetrieben entstanden. Telearbeiter, Handwerker auf Baustellen, Beschäftigte in Kundendienstbetrieben und Monteure sind nicht mehr am Firmensitz anzutreffen. Leiharbeitnehmer haben ebenfalls keinen Stammbetrieb. Hinzu kommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ausgegliederten Betrieben, Auszubildende und Einzelmitglieder. Sollen diese (potentiellen) Mitglieder nicht mehr betreut werden? Wie wollen wir neue hinzugewinnen? Alleine diese beiden Fragestellungen zeigen, wie notwendig ein Umdenken in der gewerkschaftlichen Betreuungsarbeit ist. Ein „zweites Standbein“ - außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit - muß die gewerkschaftliche Präsenz und Betreuungsdichte verstärken und die klassische Betriebspolitik ergänzen.

Was kann ein zweites Standbein leisten?

Die Mitgliederbetreuung muß wohnortnah verbessert, es müssen Wohnbereichsstrukturen geschaffen, Betreuungs- und Anlaufstellen eingerichtet werden. Über Informationsnetzwerke könnten Einzelmitglieder wie Betriebsräte beraten werden; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnten etwa bei der Gründung von Betriebsräten unterstützt werden. Örtliche Aktionen und Kampagnen könnten ebenso Bestandteil dieser neuen Form von Gewerkschaftsarbeit sein.

Es gibt durchaus positive Ansätze und Beispiele bei der Verbesserung der örtlichen Gewerkschaftsarbeit: z.B. die sogenannten B-Teams (Berater-Team) oder nach dem Modell der GHK „Ansprechpartner vor Ort“ in den Verwaltungsstellen Oldenburg, Rendsburg. Projekte der Wohnbereichsarbeit existieren u.a. in Bremerhaven und Rostock. Mit der gewerkschaftlichen Arbeitslosenberatung (z.B. Dau wat) durch Regionalbüros und Regionalbeauftragte wird ein weiterer neuer Ansatz von Betreuung, Aktivierung und Eingliederung praktiziert.

Über diese Bereiche hinaus müßten die örtlichen Gewerkschaftshäuser und -büros zu sozialen Beratungszentren ausgebaut werden. Derartige Kompetenz-Zentren könnten, auch zusammen mit weiteren Organisationen, den Miet- und Verbraucherschutz organisieren, Rechtsberatung (auch öffentlich geförderte) leisten sowie die kulturelle Zusammenarbeit mit örtlichen Trägern fördern. Das wird angesichts der Finanzsituation nur gelingen, wenn es sich aus den Synergien für die Einzelgewerkschaften finanzieren läßt.

Gewerkschaften wird hohe Kompetenz bei ihrer betrieblichen Arbeit zugesprochen, die natürlich nicht vernachlässigt werden darf, sondern ausgebaut werden muß. Aber auch außerhalb der Betriebe muß „Gewerkschaft“ ein Synonym für „soziale Gerechtigkeit“ werden: von der Sozial- und Beschäftigungs- bis hin zur Regional- und

Kommunalpolitik, vom Job-Ticket bis zum Arbeitslosenpaß, von der Schuldnerberatung bis zur Unterstützung von Beschäftigungs- und Umweltinitiativen. Für das Mitglied muß „Gewerkschaft“ Teil eines „Gerechtigkeitsnetzwerkes“ werden; Nicht-Mitglieder müssen darin einen Grund finden, bei Gewerkschaften mitzumachen, sich zu engagieren.

Wie soll das gehen?

Alle Erfahrungen zeigen, daß ohne vorhandene Strukturen hauptamtliche Arbeit unmöglich und ehrenamtliche Tätigkeit rein zufällig ist. Eine Konsequenz dieser Erfahrung muß es sein, Voraussetzungen für eine örtliche und wohnortnahe Gewerkschaftsarbeit zu schaffen. Dazu bedarf es eines „neuen DGB“, der sich auch in mitgliedernahe Bereiche und Mitgliederbetreuung wagen darf. Die Gewerkschaften müssen also die Aufgabenzuweisung an den DGB dringend überdenken und ihm mitgliedernahe Funktionen zuweisen.

Bereits heute kann vereinbart werden, daß die örtlichen Geschäfte einer Gewerkschaft ganz oder teilweise durch den DGB übernommen werden. Umgekehrt kann der DGB in bestimmten Bereichen die Arbeit einer einzelnen Gewerkschaft unterstützen. Ebenso können Einzelgewerkschaften Aufgaben von DGB-Kreisen ganz oder teilweise übernehmen. Das Ziel in der DGB Satzung ist richtig. Dort heißt es „...zwischen dem Bund und den Gewerkschaften soll eine sinnvolle Koordination sichergestellt werden, daß in allen Organisationsbereichen eine ausreichende gewerkschaftliche Betreuung durch gegenseitige Unterstützung gewährleistet wird“. Wenn wir uns diesen Grundgedanken zunutze machen, bedeutet das für die Praxis: Mehr Mitgliedernähe ist möglich, sie muß nur gewollt werden.

In der gegenwärtigen Debatte zur Organisationsreform der Gewerkschaften müßten diese Überlegungen eine grundsätzliche Rolle spielen, da Gewerkschaften schließlich von Mitgliedern getragen, gestärkt und handlungsfähig gemacht werden. Um diese Kraft zu erhalten und neue Mitglieder anzusprechen, müssen Gewerkschaftsstrukturen in der Fläche aufrechterhalten und dort, wo sie nicht vorhanden sind geschaffen werden. Ob dies durch die zuständige Einzelgewerkschaft oder den DGB geschieht, ist jeweils konkret zu entscheiden. Die demokratische Legitimierung und die politische Kompetenz von Nebenstellenleitern, Projekt-Verantwortlichen, Ortskartell-Vorsitzenden, Wohnbereichs-Verantwortlichen ist klar zu regeln. Auch das Verhältnis zwischen hauptamtlicher Geschäftsführung und ehrenamtlicher Arbeit muß definiert werden. Alle diese Strukturen müssen von unten wachsen.

Damit die Arbeit vor Ort funktioniert, sind die finanziellen Bedingungen zu definieren und klarzulegen. Ehrenamtliche Arbeit verlangt nicht nur die Übertragung von Aufgaben, sondern von Kompetenz, Verantwortung - und ein eigenes Budget.

Andere Formen der Zusammenarbeit bei der IG Metall im Norden

Ausgelöst durch die ökonomische Situation, teils durch strukturelle Veränderungen ist bei der IG Metall an der Küste ein gewollter, zielgerichteter, politisch unterstützter organisatorischer Veränderungsprozeß im Gange, der klein angefangen hat, aber immer weitere Kreise zieht. Beispiele dafür sind Kooperationen von selbstständigen Verwaltungsstellen wie zum Beispiel KeRN (Kiel-Rendsburg-Neumünster), Nordwestliches Niedersachsen (NOWE) oder um Hamburg. Bei dieser Form und Organisation von Zusammenarbeit stehen folgende oder ähnliche Fragen im Vordergrund: Warum nicht fusionieren? Gibt es andere Modelle von gemeinsamer Arbeit? Was ist eine für alle sinnvolle Alternative? Wie können örtliche und regionale Identität und ehrenamtliche Engagement erhalten werden?

Positive Erfahrungen durch Verändern

Obwohl bekanntlich beim Geld die Freundschaft aufhört, machen die Verwaltungsstellen Bremen und Bremerhaven gerade dabei „gemeinsame Sache“. Die Verwaltungsstelle Bremerhaven hat durch Beschluß die 65 Kilometer entfernte Nachbarverwaltungsstelle Bremen „beauftragt“, den mitgliederfernen bürokratischen Teil der Buchhaltung zu erledigen. So erfolgt die kassentechnische Abwicklung des Zahlungsverkehrs von Bremen aus. Das ist heutzutage per EDV problemlos möglich. Der Effekt: Die Verwaltungsstelle Bremerhaven kann Personal effektiver einsetzen, und in Bremen können die Aufgaben durch vorhandenes Personal erledigt werden. Insgesamt erhöht das die Kapazität für die politische Betreuung von Mitgliedern. Alleine dieses Beispiel zeigt, daß durch Personal- und Aufgabenmanagement Ressourcen besser genutzt, die Verwaltungskosten reduziert, Finanzmittel (Mitgliederbeiträge) wirkungsvoller eingesetzt werden können. Ein anderes Beispiel: In einem „Jugendprojekt“ organisiert eine Kollegin für die vier IG Metall-Verwaltungsstellen Mecklenburg-Vorpommerns gemeinsam in Absprache mit dem DGB-Landesbezirk die Jugendarbeit im Bundesland.

Gewerkschaftliche Arbeitslosenberatung findet in Mecklenburg-Vorpommern institutionalisiert bei „Dau wat“ statt. Das ist ein gemeinnütziger Verein, der dezentral mit hauptamtlich besetzten Regionalgeschäftsstellen arbeitet. Neben Betreuung stehen Eingliederung, Qualifizierung und Arbeitsbeschaffung auf der Themenliste.

Im Bezirk Küste wurde ein von Ehrenamtlichen getragenes „Beraternetzwerk“ geschaffen. Etwa 80 Betriebsräte und Vertrauensleute stellen anderen Betrieben und der IG Metall ihr Wissen zur Verfügung. Sie unterstützen und entlasten mit ihrer Fachkompetenz die Verwaltungsstellen bei ihrem „Tagesgeschäft“.

Die GHK hat für ihren Organisationsbereich das Ansprechpartnerkonzept mit ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen erfolgreich in die Praxis umgesetzt.

Sind solche Ansätze übertragbar?

Die Beispiele für mitgliedernahe Gewerkschaftsarbeit zeigen, daß viele die beschriebene Notwendigkeit erkannt haben, meist aber aus ihrem organisationspolitischen Blickwinkel heraus isolierte Lösungen entwickeln. Bisher bleibt vieles Stückwerk - und für „die“ Gewerkschaftsmitglieder tritt keine generelle Verbesserung ein.

Eine Reform muß sich an den Bedürfnissen und Ansprüchen der Mitglieder, aber auch an den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen orientieren. Dies muß für uns die Meßlatte sein, und wir dürfen mit den Reformen nicht warten, bis alle Einwände der „Bedenkenträger“ verstummt sind.