

## Forum: Dienstleistungsgewerkschaft

---

Werner Albrecht/Steffen Kühhirt/Frank Steibli/Uschi Tamm:

Manchmal müssen Dinge sich ändern, damit sich etwas bewegt

*Werner Albrecht, geb. 1961 in Nürnberg, war Projektleiter Kommunikationsstrategie bei der ÖTV in Stuttgart und ist zur Zeit in einem Sabbatjahr.*

*Steffen Kühhirt, geb. 1967 in Leipzig, ist Tarifsekretär Luftfahrt bei der ÖTV in Stuttgart.*

*Frank Steibli, geb. 1966 in Stuttgart, ist Leiter des InfoCenters bei der ÖTV in Stuttgart.*

*Uschi Tamm, geb. 1964 in München, war im Zentralen Organisationsbüro bei der ÖTV in Stuttgart tätig und ist zur Zeit in einem Sabbatjahr.*

---

Im März 2001 wird in Berlin die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) gegründet. Es wird die größte Einzelgewerkschaft der Welt werden. Intern spricht so mancher von der „Megagewerkschaft“ oder gar der „Supergewerkschaft“.

Im Herbst 1999 prangte mehrere Wochen lang gegenüber der Hauptverwaltung der ÖTV in Stuttgart ein Werbeplakat mit dem Slogan „Manchmal müssen Dinge sich ändern, damit sich etwas bewegt“. Wir als junge Beschäftigte der ÖTV-Hauptverwaltung empfanden dies damals als Aufforderung, unsere Meinung zum wichtigsten Neustrukturierungsprozess der deutschen Gewerkschaften der letzten Jahre aufzuschreiben und in die innergewerkschaftliche Debatte einzubringen.

### **Ist die Zeit wirklich schon reif, das Neue in die Welt hinauszulassen?**

Wir sehen ver.di als große Chance für einen neuen Aufbruch, befürchten jedoch, dass manch notwendige Veränderung nicht vorgenommen wird, man sich vielmehr zum „Weiter so“ entschließt. Weiter so mit alten Strukturen und Konzepten. Sind die Gewerkschaftstage 1999 das Ende oder nicht viel eher der Anfang eines Prozesses? Welche Fragen müssen noch an- und ausgesprochen werden? Einige davon wollen wir als jüngere Gewerkschafter/innen stellen.

## Warum diese Fusion?

Die Zeiten haben sich geändert. Massenarbeitslosigkeit, Strukturwandel und Individualisierung haben das Pendel gegen die Gewerkschaften ausschlagen lassen: dramatischer Mitglieder- und Vertrauensverlust, sinkende Sympathiewerte, das Wegbleiben der jungen und jüngeren Generationen und Schwierigkeiten, die Postmoderne zu gestalten. Die „Kinder der Industriegesellschaft“ können sich auf das Zeitalter der Informations- und Wissensgesellschaft nur schwer einstellen. Sie wandeln zwischen Realitäts- und Bedeutungsverlust.

In den vergangenen Jahren hat der DGB trotz der Mitgliederzuwächse durch die deutsche Einheit fast ein Drittel seiner Mitglieder verloren, auch in der ÖTV ist der Abwärtstrend noch nicht gestoppt. Die einzigen Zuwächse weist die Statistik bei Arbeitslosen und Rentner/innen aus. Wurde die negative Mitgliederentwicklung lange nur als Ergebnis des Arbeitsplatzabbaus verharmlost, erkennt mancher heute bei einer kritischen Betrachtung, dass mittlerweile ganze Generationen, ganze Berufsgruppen den Gewerkschaften den Rücken kehren. In unserer Mitgliedschaft finden sich weder Jugendliche, noch Frauen, noch die neuen Dienstleistungsberufe auch nur annähernd ihrem Beschäftigtenanteil entsprechend wieder. Im Dienstleistungssektor ist nur noch jede/r Fünfte Gewerkschaftsmitglied. Den Gewerkschaften droht die Vergrößerung.

Es geht also darum, neue Bereiche gewerkschaftlicher Arbeit zu erschließen, neue und andere Arbeitnehmergruppen anzusprechen, diese als Mitglieder zu gewinnen. Dies geht jedoch nicht mit „Durchwursteln“, sondern indem man sich selbstkritisch mit dem eigenen Selbstverständnis, dem Erscheinungsbild, den gesellschaftlichen Entwürfen und daraus resultierenden Angeboten für die „neuen“ Mitglieder auseinandersetzt.

Die Frage nach Fehlern führt bei Gewerkschaften fast automatisch zu Rechtfertigungen einerseits, zu Schuldzuweisungen andererseits. Für die einen ist die Tarifpolitik zu defensiv, andere meinen, die Gewerkschaftspolitik orientiere sich zu sehr an so genannten neoliberalen Konzepten. Wieder andere machen einfach die Nicht-Mitglieder zu „Schuldigen“. Da werden Jugendliche per se zu unpolitischen, spassorientierten Subjekten, andere zu egoistischen Individualisten, Aufsteigern und Karrieristen erklärt. Mit dem persönlichen Erfolg der Menschen tun sich Gewerkschaften bis heute sehr schwer. Schön, wenn es einfache Antworten gibt.

## Was besagt unsere Mitgliederentwicklung über unseren tatsächlichen gesellschaftlichen Einfluss? Und inwieweit beeinflusst sie unser Selbstverständnis?

Hat mancher vielleicht bereits kapituliert? Wenn es schon nicht mehr gelingt, in nennenswertem Umfang Arbeitnehmer/innen von der Notwendigkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu überzeugen, dann muss eben alles getan werden, um die vorhandenen Mitglieder zu halten. Auf diese Art und Weise entdecken wir zwar unsere vorhandenen Mitglieder aufs Neue. Wer sich aber ausschließlich zum Sachwalter von Mitgliedergruppen macht, dem bleibt nur noch Aktionismus an Stelle von Erarbeitung eigenständiger Konzepte. Im Extrem müsste dann eben jede Woche für ein anderes Mitgliedersegment in Berlin demonstriert werden. Ein solcher Weg aber führt in eine Abwärtsspirale. Wir werden so immer stärker als dogmatische Verteidiger von Besitzständen wahrgenommen.

### **Machen die Gewerkschaften heute mehr Politik für alte als für junge Menschen?**

Die Debatte um das Thema Rente mit 60 Jahren führt aus unserer Sicht zu einer neuen Ungerechtigkeit. Und zwar durch die Umverteilung zugunsten der älteren Generation. Ausgerechnet die Generation der Facharbeiter mit relativ stabilen Erwerbsbiographien soll durch den Lohnverzicht aller Beschäftigten für fünf Jahre besser versorgt werden. Ganz zu schweigen davon, dass überhaupt nicht absehbar ist, wie viele der frei werdenden Stellen wieder besetzt werden. Erst zahlen, dann auch noch die Arbeit mitmachen - das halten wir nicht für ein Zukunftsmodell, fragen uns vielmehr:

### **Können aus alten Konzepten wirklich neue und attraktive Ideen entstehen?**

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Ablösung der Industriegesellschaft durch die Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft schafft neue Arbeitsformen, neue Arbeitsbeziehungen und eine neue Ökonomie - die Ökonomen bezeichnen dies als Wissensökonomie. Schon in naher Zukunft werden sich nach wissenschaftlichen Prognosen neue Arbeitsplatzformen wie Telearbeit aber auch neue Angestelltenberufe stark ausweiten, vor allem im industriebezogenen Dienstleistungssektor. Tarifgeschützte, festgenormte Arbeitsplätze werden abnehmen. Und die Informationsrevolution geht weiter. Das Internet wird neue Kommunikationswege hervorbringen und Arbeitsorte mit vielen Beschäftigten weiter schrumpfen lassen. Die klassischen Organisationswege der Gewerkschaften werden immer enger und immer holziger. Viele ver.di-Programmatiker verharren jedoch in der Zeit des Industriezeitalters, sie nehmen die neue Welt, ihre Chancen und Herausforderungen nicht wahr. Im Gegenteil meinen sie, die flexible Arbeitswelt sei nur eine vorübergehende Erscheinung für die neuen Angestellten. Für sie ist die postmoderne Arbeitswelt nur ein Übergang zurück zu „späteren Normalarbeitsplätzen“. Einige ver.di-Programmatiker können sich nicht vorstellen, dass Arbeit mit neuer Flexibilität bei Zeit und Ort, selbstverantwortlicher Auftragsfülle, individuellem Unternehmer/innengeist ein Gewinn sein könnte. Ein Gewinn im großen Spannungsfeld zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Mobilität und Familie, zwischen Hobby und Freunden. Die Idee einer neuen Lebenskultur ist in Gewerkschaftskreisen noch nicht angekommen. Wir wollen dafür die Tür aufstossen.

Das Neue ängstigt viele ver.dianer. Ein Zusammenschluss hin zur „Megagewerkschaft“ allein wird nicht ausreichen, wenn keine neuen Visionen, keine neue politische Orientierung, kein verbessertes Dienstleistungsangebot, kein neues ökonomisches Denken, keine neuen Strukturen und kein neues Nachdenken über das Verhältnis von Mensch und Arbeit Einzug halten. Die Gewerkschaften haben ihre Stärken und Verdienste im Aushandeln von kollektiven Tarifverträgen, kollektiven Arbeitsrechten, Arbeitszeiten, Arbeitsschutzbestimmungen sowie Lohn- und Einkommenserhöhungen. Die neuen Angestellten und die Telearbeiter/innen jedoch werden nicht mehr in dem Masse wie bisher nach kollektiven Rahmenbedingungen arbeiten - und sie wollen es auch nicht mehr! Die heutigen Gewerkschaften und ihre Angebote und Leistungen sind Erzeugnisse der Industriegesellschaft. Sie haben nach unserer Einschätzung in der Postmoderne keine Zukunft mehr - wenn sie nicht fortentwickelt und ergänzt werden.

Über ihre Arbeitszeit entscheiden die neuen unternehmerischen Einzelnen zukünftig je nach Auftragslage und Dichte selbst. Die angenommenen Aufträge entscheiden auch über

das jeweilige Einkommen. Trotzdem haben Gewerkschaften als Organisation vieler Einzelner unserer Meinung nach eine Zukunft: Sie müssen allerdings ihr Profil ändern, den neuen Herausforderungen mit neuen gewerkschaftlichen Angeboten begegnen.

Ver.di sollte sich stark an den neuen Dienstleistungsbranchen orientieren. Neue Themen, neue gewerkschaftliche Leistungen könnten sein: Aushandeln von Honorarregeln oder Mindesteinkommen, Schaffung von Einkommenssicherheit in Zeiten von Berufswechseln, Familienphase oder schlechter Auftragslage, Vereinbarungen zu Weiterbildung und Freistellung für Qualifizierungen.

### **Ästhetik des Widerstandes?**

Gewerkschaften leben immer stärker von der öffentlichen Wahrnehmung, aber diese ist zwiespältig. Drei Beispiele aus dem Sommer 1998 stehen aus unserer Sicht nicht für Zukunft:

Jost Stollmann, Wirtschaftsminister in Schröders Schattenkabinett, wurde als einer „enttarnt“, der in seinem Unternehmen keinen Betriebsrat hatte, dadurch „verdächtig“ war und hart attackiert werden musste. Aber: Mit den Beschäftigten von CompuNet wurde nicht gesprochen, sie wurden nicht als Gewerkschaftsmitglieder geworben, dort wurde keine gewerkschaftliche Initiative zur Gründung eines Betriebsrates gestartet!

Im Bundestagswahlkampf 1998 kam es bei Auftritten von Helmut Kohl regelmäßig zu Trillerpfeifenkonzerten von DGB-Aktivistinnen. Wir aber erwarten stattdessen von ver.di Argumente statt Lautstärke! Die bessere Lösung muss unser Markenzeichen werden!

Ebenfalls im Bundestagswahlkampf versenkte die Gewerkschaftsjugend unter lautem Gejohle tausender Jugendfunktionäre Puppen des Kabinetts Kohl im Main zu Frankfurt. Wir halten diese Aktion für die schlimmste gewerkschaftliche Entgleisung der letzten Jahre und meinen: An eine solche Tradition des Vulgären darf ver.di nicht anknüpfen!

### **Wir müssen uns entscheiden: Gestaltung oder Daueropposition?**

Ganz unterschiedliche Gewerkschaftsmodelle werden bei ver.di aufeinander treffen. Zwei eher (klassen-)kämpferische Gewerkschaften (IG Medien und HBV) treffen auf eine Betriebsgewerkschaft (DPG), auf die bisher bewusst außerhalb des DGB stehende DAG und auf eine intern sehr zerrissene ÖTV, die sich oft nicht entscheiden kann, welche Stellung sie zwischen IG Metall und IG BCE einnehmen soll. Hier die Kämpferin für Besitzstände, die am liebsten die Ladenöffnungszeiten wieder auf 18.30 Uhr zurückdrehen würde, dort die DPG, die aus der Begleitung des Strukturwandels bei der Post, der Postbank und der Telekom schon lernen musste, ihre Gewerkschaftsarbeit zu überprüfen, schließlich die ÖTV und die DAG, die beide einen eher reformorientierten Ansatz anstreben. Erinnern wir uns: Wer glaubte vor fünf Jahren an eine solch rasante Entwicklung im Telekommunikationsmarkt? Wie schnell sind die neuen Netzanbieter gewachsen! Dieser Bereich ist jedoch weitgehend „gewerkschaftsfrei“. Passiert dasselbe demnächst in der Strombranche, im Verkehrsbereich oder in den Verwaltungen? Haben wir die Zeit für Antworten und Konzepte genutzt?

### **Was bedeutet dies für ver.di?**

Wird man zu einer Reformkraft, indem man permanent alte Ziele wiederholt? Sind Reformer diejenigen, die aus dem Grundwiderspruch von Arbeit und Kapital ihr tägliches Feindbild definieren, die sich permanent zur „Gegenmacht“ ausrufen? Verkürzt dies nicht den Blick auf den eigenen Gestaltungsauftrag? Gewerkschaften drohen sich mit der Rolle der Nein-Sager zufrieden zu geben. Schon macht die Runde, die neue Gewerkschaft solle nicht ver.di heißen, sondern „da.gegen“.

Die bisherigen Strukturen der fünf Fusionspartner halten wir nicht für die geeignete Antwort auf die Herausforderungen von morgen. Die neuen dienstleistungsorientierten Branchen werden in kleinen und mittelgroßen Betrieben oder gar mit Telearbeit organisiert. Vorstellungen, wie sie bei ver.di diskutiert werden - und die eine gestärkte vierte Ebene im Betrieb vorsehen - stehen den neuen Arbeitsformen konträr gegenüber. Solche Überlegungen sind immer noch Abbilder einer traditionellen Gewerkschaftsstruktur und dem Mythos der „betrieblichen Verankerung“ verhaftet. Wir brauchen neue Strukturen. Das Projekt ver.di bietet eine gute Chance, Neues auszuprobieren, Neues anzubieten. Dazu muss ver.di aber zuvor neuem Denken Platz bieten, muss neues Denken fördern und nicht gleich abtun.

### **Wie wird bisher mit anderen Meinungen umgegangen?**

Wer anderer Meinung als der Mainstream der Funktionär/innen ist, wer den Kopf herausstreckt, wurde früher als „Reaktionär“ gebrandmarkt und wird heute als „Neoliberaler“ abgestempelt. Wie überhaupt der Begriff neoliberal neuerdings inflationär als Totschlagargument in Gebrauch ist.

### **Brauchen wir eine andere Kommunikationskultur?**

Kommunikation ist ein Schlüsselfeld gewerkschaftlicher Arbeit. Aber: Können Funktionärsapparate wirklich dialogisch kommunizieren? Handelt es sich dabei nicht meist um Einbahnstrassenkommunikation? Wie gelingt es, den Begriff Kommunikation wieder auf seinen Ursprung zurückzuführen, bei dem Kommunikation verstanden wird als „etwas gemeinsam machen, vereinigen, zusammenlegen; teilen, mitteilen, teilnehmen lassen, Anteil nehmen oder haben; sich beraten und besprechen“.

Wo in Gewerkschaftsbüros entschieden wird, was für Mitglieder gut ist und wie sie zu funktionieren haben, da machen wir Menschen zu Objekten. Ein solches Tun entspringt einem autoritären Bild vom Menschen. Uns verwundert es nicht, wenn man sich in einem solchen System schwer tut, dialogorientierte und kontroverse Meinungsbildung zuzulassen. Solche neuen Formen verringern zwangsläufig den Einfluss von Funktionärsapparaten mit ihrem ausgeklügelten System von Delegiertenwahlen, Antragsberatungskommissionen, Vorabstimmungen usw.

In Anlehnung an den Satz von Bundeskanzler Schröder sollten wir sagen: „Wir wollen verstehen!“ Überprüfen wir unsere Arbeit, werfen wir nicht alles über Bord, aber entrümpeln wir und machen Platz für Menschen mit neuen Ideen. Wir sollten nicht nur immer über neue Attraktivität reden, sondern durch Zuhören und Nachfragen deutlich machen, wie wir unsere Rolle als gesellschaftliche Kraft in Deutschland verstehen.

### **ver.di als Chancenberaterin?**

Wir müssen das Mitglied als solches genauer betrachten und unterschiedlichen Gruppierungen und Interessengruppen innerhalb der Organisation verschiedenartige Angebote machen. Das Vollmitglied bezahlt - wie bisher - ein Prozent vom Bruttogehalt. Daneben könnten wir für Unterstützer/innen eine Soli-Mitgliedschaft einrichten und zugleich für Kolleginnen und Kollegen, die sich selbständig machen, einen Spezialservice zu einem geringeren Beitrag inklusive Mitgliedermagazin anbieten. Dieses Paket könnte Hinweise für Selbständige zur Abfassung von Arbeitsverträgen sowie zu Fragen der Sozialversicherung, 630-DM-Jobs, Scheinselbständigkeit und Lohn-/Einkommensteuer beinhalten.

Über die eigene Akademie von ver.di könnten wir gezielt Fort- und Weiterbildungswünsche unserer Mitglieder aufnehmen und ihnen passende Programme anbieten. Gewerkschaft könnte ferner im Sinne von Chancenmanagement arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen Job-Börsen anbieten und ihnen konkrete Hilfestellung geben, wenn sie erstmalig oder erneut in die Arbeitswelt einsteigen. In diesem Kontext sei die Frage erlaubt, ob denn Arbeitslosenarbeit nicht sinnhafter dem DGB als konkrete Aufgabenstellung übertragen werden sollte. Arbeitslose Kolleginnen und Kollegen suchen nach unserer Auffassung in erster Linie – berufsspezifische - freie Stellen und orientieren sich nicht primär an ihrem Wirtschaftszweig. Für ver.di heisst das: nicht Recht auf Arbeit beschwören, sondern Chancen für gute Arbeit organisieren!

Apropos DGB: In den letzten Jahren wurde viel von der Stärkung unseres Dachverbandes geredet. Die Realitäten zeigten uns aber gegenteilige Bilder! Deshalb wollen wir am Vorabend der ver.di-Gründung einen Vorschlag unterbreiten, der den DGB wirklich stark machen könnte. Wir halten die Branchenorientierung der deutschen Gewerkschaften für sinnvoll und richtig, sehen dadurch allerdings die Notwendigkeit gegeben, unterschiedliche Sichtweisen und Meinungen der Branchen zusammen zu führen und damit dem Begriff der Solidarität der arbeitenden Menschen wieder Leben einzuhauchen. Der DGB ist aus unserer Sicht der ideale Ort, übergeordnete Fragestellungen der Geschlechter, der Jugend, der Senior/innen und - wie oben skizziert - der Arbeitslosen zu bearbeiten. Wo könnte man neue Solidarität in der Gewerkschaftsbewegung besser aushandeln als in DGB-Foren?

### **Darf am Ende der Fusion wirklich der „Vertrieb“ verschlechtert werden?**

Wenn ver.di mit über 3 Millionen Mitgliedern die größte Gewerkschaft Deutschlands wird und es auch bleiben soll, dann dürfen nicht nur im Sinne des kleinsten gemeinsamen Nenners die bisherigen Strukturen zusammengeführt werden, dann muss bereits jetzt deutlich gemacht werden, wo das Neue ist. Der unsägliche Streit über die Anzahl der Bezirke, also der Vor-Ort-Geschäftsstellen zeigt, wie sehr immer noch Funktionärsinteressen im Mittelpunkt stehen. Ver.di könnte so gesehen in die Geschichte eingehen als diejenige Fusion, bei welcher hinterher das Vertriebsnetz ausgedünnt anstatt ausgeweitet wurde.

In diesem Kontext erlauben wir uns einen Hinweis auf einen weiteren Zankapfel: die angedachten Budgetrechte von Organisation und Fachbereich. Wir wollen, dass ver.di im Bundesgebiet, in den Regionen und vor Ort einheitlich als eine neue Organisation auftritt und schnell zum Markennamen für gute Gewerkschaftsarbeit wird - nicht nur bei all den von uns organisierten Branchen und Berufsgruppen.

Sperrminoritäten und Verteilungskämpfe um Geld und Ressourcen sind nicht hilfreich. Wer Sparten und Teile zu Lasten des Ganzen stärkt, der schadet der Marke „ver.di“. Mitglieder und Öffentlichkeit interessieren sich nicht für innere Befindlichkeiten.

### **Auf dem Weg zur virtuellen Gewerkschaft?**

Die Gewerkschaften müssen begreifen, dass das Internet als Medium der Zukunft die Kommunikation vollkommen verändern wird. Die neuen, dialogischen Medien bedeuten für die Gewerkschaften eine Kulturrevolution. Information, Austausch und Diskussion finden zukünftig im Internet statt. Brauchen wir in diesem Sinne nur noch virtuelle Gewerkschaften? Oder müssen wir doch den vereinzelt Arbeitenden Räume zum Treffen mit anderen Menschen bieten und für persönliche Beratungsgespräche da sein? Neue Strukturen sollten deshalb stärker wohnortbezogen angelegt sein. Hier könnten sich Menschen verschiedener Generationen und Professionen leichter begegnen. Die Orts- oder Kreisverwaltungen sollten Filialen der Beratung und des Service werden. Es ist eine Kombination von Online-Gewerkschaft und Berater-Gewerkschaft, die zu besserem persönlichem Service führt!

### **Brauchen wir „ver.di 24“?**

Wenn wir über das Neue an ver.di schreiben, so stellt sich auch die Frage nach der Dienstleistungsqualität der neuen Organisation. Nach unserer Auffassung entscheidet zukünftig immer weniger die kämpferische Geste, die laute Trillerpfeife und die obligatorische Arbeitgeberbeschimpfung über die Mitgliederzufriedenheit. Unsere Mitglieder sehen sich als „Kunden“, sie werden uns stärker als in der Vergangenheit an unseren Lösungsangeboten, an den von uns gewählten Mitteln und Wegen und an unseren Ergebnissen messen.

ver.di 24 heisst für uns, dass wir zum Beispiel Mitgliedern, die beruflich viel unterwegs sind, 24 Stunden am Tag über unsere Homepage im Internet und über E-Mail-Briefkästen das Angebot unterbreiten, ihre Probleme, Fragen, Beratungsbedarfe auf diesem Wege an uns heranzutragen. Sie müssten dann auf schnellem Wege aufgenommen, bearbeitet und beantwortet werden. Die Stewardess, die abends von ihrem Frankfurter Hotelzimmer aus an ver.di 24 mailt, sollte die Antwort am nächsten Abend aus ihrem Tokioter Hotel via world wide web abrufen können.

Warum soll die neue Dienstleistungsgewerkschaft kein Servicebüro im Leipziger Hauptbahnhof unterhalten, welches jeden Tag geöffnet hat?

Warum schaffen wir kein Call-Center, damit unsere Mitglieder rund um die Uhr ihre Sorgen, ihre Fragen loswerden können? Warum gibt es nicht explizite Einladungen an Nicht-Mitglieder unter dem Leitwort: „Wir hören zu, was uns Nichtmitglieder zu sagen haben“?

Das Projekt ver.di beinhaltet für uns noch ganz viele Fragen und manches Ungereimte. Auch wir wissen auf vieles noch keine Antworten. Aber wir möchten sie - gemeinsam mit anderen - finden. Sicher ist für uns nur: Attraktivität gewinnt man nicht dadurch, dass man sie einfach ausruft. Attraktivität hat viel mit unserem Erscheinungsbild zu tun. Dienstleistung setzt einen Dienstleister voraus und einen entsprechenden Willen.

### **Sind wir eine Mischung aus ADAC und PDS?**

Wer heute in den Gewerkschaften vom Mitglied als Kunden spricht, sieht sich schnell dem Vorwurf ausgesetzt, die Gewerkschaften zum ADAC machen zu wollen. Dabei ist genau das Gegenteil der Fall. Ausgehend von seiner sehr hohen Mitgliederzahl nimmt der ADAC in Anspruch, für alle Autofahrer/innen zu sprechen. Vermutlich wurden die meisten Menschen jedoch vor allem deshalb Mitglied, weil sie Service und Rechtsschutz in Anspruch nehmen wollen. ADAC-Funktionäre reklamieren gleichwohl für sich einen Einfluss, den jeder zu spüren bekommt, der versucht, gegen den Automobilclub einen Radweg durchzusetzen. Das ursprüngliche Motiv der Mitglieder wurde also schleichend umfunktioniert. Wir können als Gewerkschaften von der Serviceorientierung des ADAC zweifelsohne lernen, unseren Vertretungsanspruch jedoch müssen wir vom tatsächlichen Mitgliederwillen abhängig machen. Weniger ADAC in diesem Sinne bedeutet dann auch weniger PDS. Weniger Populismus, weniger Versprechen, weniger Utopien, mehr Realität. Weniger Kader, mehr Offenheit und Dialog. Bedeutet weniger Besitzstandswahrung und Verklären der Vergangenheit. Weniger PDS bedeutet dann auch weniger Strukturkonservatismus und endgültiges Lossagen von sozialistischen Experimenten. Innovation geht nicht mit Ewiggestrigen.

Wir wollen im Dialog, im Diskurs klare Positionen unserer Gewerkschaft zu den Fragen erarbeiten:

- Wie wird dieser Staat wieder handlungsfähig?
- Wie kann eine nachhaltige Politik aussehen?
- Welchen Beitrag können und müssen wir dazu leisten?

Verbotsschilder sind keine Wegweiser. Sie führen zwar nicht in die Irre, aber sie führen auch nicht weiter. Wir brauchen daher eine Gewerkschaft, die sich von alten Tabus löst und sich auch unangenehme Fragen stellt:

- Welche Wirkung hat die Lohnhöhe auf die Beschäftigung?
- Wie sehen neue, ganz andere Arbeitsformen und Arbeitszeiten aus?
- Wie sind in diesem neuen Umfeld die sozialen Sicherungssysteme zu erhalten, aber auch umzubauen?

Wir sollten nicht als Bewahrer des derzeitigen Systems der gesetzlichen Rente auftreten, während die Menschen schon weiter sind und gerade ihre Altersvorsorge privat regeln.

Wir wollen nicht als Letzte von der Normalbiografie ausgehen, wenn die Menschen sich schon längst für eigene, individuelle Lösungen wie Sabbaticals oder Teilzeitarbeit entschieden haben.

Wir wollen nicht diejenigen sein, die noch immer so tun, als könnte sich der Staat beliebig nehmen und verteilen, während überall sonst die Einsicht in die Notwendigkeit einer nachhaltigen Politik wächst. Klaus Zwickels Ausspruch auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall: „...diese Regierung wurde zuallererst zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, nicht zur Bekämpfung der Staatsverschuldung gewählt“, kann deshalb nicht ohne Widerspruch bleiben. Nachhaltigkeit bedeutet Sichern des Generationenvertrages, nicht dessen Zerstörung.



### **ver.di: Arbeiten für die neue Mitte?**

Gewerkschaften sind in den letzten Jahren zur Lobby der „starken Schwachen“ geworden. Sie machen Politik für Arbeitnehmer/innen in gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben und Dienststellen. Darüber hinaus schaffen sie es teilweise - siehe BAT im öffentlichen Sektor - die dort ausgehandelten Bedingungen für eine ganze Branche festzuschreiben.

Weit entfernt haben sie sich jedoch vom Bild einer sozialen Bewegung, die auseinander laufende Interessenlagen in den Dialog bringt und die versucht, Meinungen zusammen zu führen. Es wird zwar wortreich gegen Arbeitslosigkeit gewettert, einer innergewerkschaftlichen Politik des Teilens jedoch eine gnadenlose Abfuhr erteilt. Begründung: erst mal streichen bei den Reichen!

ver.di muss sich als Organisation der Arbeit präsentieren und stark machen für die neue Mitte der Gesellschaft, vor allem für alle unselbstständig und selbstständig arbeitenden Menschen zwischen 25 und 55 Jahren - wohl wissend, dass es zwischen diesen Gruppen einen Generationenkonflikt gibt. Wir müssen uns kümmern um diese neue Mitte, ihre Fragen und Probleme, um ihre Hoffnungen. Diese neue Mitte ist fest mit den Systemen der Arbeit verbunden, trägt die Gesellschaft und ihre sozialen Sicherungssysteme. Diese neue Mitte will mit ihren Themen angesprochen werden: Sie plant ihr Leben und ihre Karrieren, sie will Phasen von Bildung und Weiterbildung mit sozialem Fortkommen koppeln, sie lebt zum Teil alleine, gründet zum anderen Teil ihre Familien oder lebt in ganz neuen Lebensformen. Sie braucht eine sinnfällige Verbindung von Flexibilität und Sicherheit. Sie hat mehr Chancen als jede Generation vor ihr. Die neue Flexibilität und Emanzipation hat sehr verschiedene Lebens- und Arbeitsmodelle zum Vorschein gebracht, die es gilt im gesellschaftlichen Rahmen zu verbinden. Ein schwieriges Unterfangen.

Wir müssen in ver.di ein Klima schaffen, welches zur Mitarbeit einlädt und neugierig macht. Wir wollen als ver.dianer auch für Menschen attraktiv sein, die sich selbstständig machen und zwei, drei andere Arbeitsplätze schaffen und nach ein paar Jahren vielleicht wieder in Angestelltenverhältnisse zurückkehren. Wenn wir ihre Leistungs- und Risikobereitschaft verächtlich machen, dann werden sie uns nicht verbunden bleiben und auch ihre Beschäftigten gegen uns aufbringen.

ver.di braucht Glaubwürdigkeit und Profil. Zwischen Reden und Handeln, zwischen Ankündigung und Ergebnis dürfen nicht tiefe, breite Gräben klaffen. Ein klassenkämpferischer, linksradikaler Gestus zugunsten von Arbeitslosen und Armen verärgert das Publikum, wenn am Ende nur eine satte Lohnerhöhung für die Insider der Arbeitswelt herauskommt. Wer sein Publikum zu lange ärgert, der muss mit ansehen, wie es ihm den Rücken zuwendet! ver.di ist in unseren Augen die letzte Chance, diese Abkehr abzuwenden!

Die neue Mitte ist den Gewerkschaften gegenüber kritisch eingestellt. Darin liegt aber auch eine grosse Chance für ver.di, wenn wir die Kraft haben, neue, ungewöhnliche Angebote zu formulieren!

Gewerkschaften müssen sich in der Mediendemokratie den Zuschauer/innen stellen. Da zählen Köpfe mehr als Resolutionen! Wie ist es um unsere Köpfe bestellt? Das Durchschnittsalter der fünf Vorsitzenden von ÖTV, HBV, DPG, IG Medien und DAG wird sich am Geburtstag von ver.di in 2001 auf annähernd 60 Lebensjahre belaufen. Für den medialen Auftritt unserer neuen Gewerkschaft brauchen wir aber mehr Mitte. Das Problem ist allerdings komplizierter als der geneigte Leser auf Anhieb denkt. Selbst wenn wir alle unsere Jugendsekretär/innen neben die Altvorderen auf das Podium stellten, würde das Durchschnittsalter nicht wesentlich sinken. Wir brauchen dringend mehr Personal unter 30!

**Wie umgehen mit Kritik aus der neuen Mitte?**

Die neue, nachwachsende Generation ist auch in den Gewerkschaften eine pragmatische. Wir haben noch nie verstanden, weshalb man vor dem ersten Schritt alle Fragen restlos beantworten muss. Wir wollen keinen Masterplan, wir bieten ein politisches Experiment an. Das wissen wir. Und wir präsentieren an manchen Stellen auch erst vage Konturen. Wir haben einige „gefährliche Fragen“ gestellt und gehen damit in die Diskussion. Wir scheuen die Kontroverse nicht, aber wir werden sehr genau beobachten, wie der Umgang mit uns sein wird. Heute darf jeder sich links wählende Kollege über die Gewerkschaften und ihre Führungen schreiben, was ihm sein Herz in die Feder diktiert. Was aber macht man mit Kritikern aus der neuen Mitte? Wir werden es erleben, denn wir bleiben da!

*Vor Augen haben wir dabei das große Transparent gegenüber der Hauptverwaltung der ÖTV in Stuttgart. Es ist für ver.di und uns eine Ermutigung! Manchmal müssen Dinge sich ändern, damit sich etwas bewegt.*