

Bausteine für eine DGB-Reform

Seppel Kraus, geb. 1953 in Ingelheim/Rh., Ausbildung zum Industrie-Kaufmann, Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg; seit 1981 Gewerkschaftssekretär bei der IG Chemie-Papier-Keramik, und dort z. Zt. mit Fragen der DGB-Reform betraut.

DGB-Reformen finden nicht jedes Jahr statt. Die wesentlichen Elemente der heute vorhandenen Struktur des Gewerkschaftsbundes sind immerhin 40 Jahre alt. Die Gewerkschaften sind eines der tragenden Elemente dieser Gesellschaft. Die Stabilität der Bundesrepublik Deutschland (in weitaus mehr Bereichen als man - oberflächlich betrachtet - durch Tarifpolitik beeinflussen kann) hat sehr viel mit den Gewerkschaften zu tun. Wer Gewerkschaften reformiert, reformiert also Strukturelemente dieser Gesellschaft. Es geht deshalb bei einer derartigen Reform nicht um das Auffangen kurzfristiger Entwicklungen, sondern um längerfristige Veränderungen, um Tendenzen in der Entwicklung dieser Gesellschaft.

Solche längerfristigen Entwicklungen sind unter anderem:

- Produktionen und Produktionskonzepte verändern sich. Damit ändern sich auch Führungskonzepte in den Betrieben.
- Werte dieser Gesellschaft wandeln sich. Vielfach wird z. B. darüber geklagt, daß der Wert „Individualität“ gegenüber dem der „Solidarität“ an Bedeutung gewinne. Für die Gewerkschaften kommt es darauf an, die positiven Elemente von mehr Individualität in ihre Arbeit aufzunehmen.

- Die Fragen, die mit der Vereinigung Deutschlands einhergehen, müssen von den Gewerkschaften bearbeitet und beantwortet werden.
- Die internationale Lage verändert sich. Als Stichworte seien genannt: der europäische Einigungsprozeß; die Auflösung des kommunistischen Lagers mit einer Zunahme von regionalen Konflikten und die weiter aufbrechende Kluft zwischen der Nord- und Südhalbkugel dieser Welt.
- Die Konkurrenz zwischen den Industrienationen verschärft sich. Der Wirtschaftsstandort Deutschland steht auf dem Prüfstand, und er wird diese Bewährungsprobe nur bestehen, wenn alle gesellschaftlichen Gruppen (nicht nur die Gewerkschaften) die daraus resultierende Herausforderung annehmen.

Eine weitere gesellschaftliche Veränderung liegt in der sich verschärfenden Segmentierung der Bevölkerung bzw. der Herausbildung unterschiedlicher Milieus: Es gibt kaum noch homogene Blocks oder Gruppen, in denen gleiche oder ähnliche Handlungsmuster vorherrschen. Die alten großen Milieus (Arbeitermilieu) lösen sich auf, neue entstehen. Die Sprachlosigkeit zwischen den unterschiedlichen Milieus bleibt bestehen oder verschärft sich sogar. Das hat Folgen, auch für Politik und Gewerkschaften.

Die Organisation von Politik wird schwieriger. Es ist nicht mehr so einfach wie in der Vergangenheit, *einen* gesellschaftlichen Konsens herzustellen. Vielfach werden Ansprüche an die Gesellschaft auf den Erfahrungen und Bedürfnissen des eigenen Segments/Milieus formuliert. Zu erkennen, was gesamtgesellschaftliche Wirklichkeit ist - über einzelne Segmente und Milieus hinaus - ist ein Anspruch, den Politik heute erfüllen muß. Sie muß außerdem in der Lage sein, Ansprüche, Sorgen und Nöte von einzelnen Gruppen in die gesamte Gesellschaft zu transportieren. Als Gegentendenz entwickeln sich größere Gruppen mit Teilgemeinsamkeiten - bei Zunahme sozialer Probleme - bedingt durch die enger werdenden Verteilungsspielräume.

Zwei Beispiele mögen das verdeutlichen: Welche Chancen hat ein Arbeitnehmer, der im Westen Deutschlands einen festen, sicheren Arbeitsplatz hat und in einem Vorort in einem Reihenhaushaus wohnt, zu erfahren, welche Herausforderungen die Wiedervereinigung Deutschlands an Gesamtdeutschland stellt? Wie kann er Einblick in die dramatische Situation der Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern gewinnen? Sein Alltag hat sich nicht geändert. Die einzige Vermittlungsmöglichkeit für ihn sind die Medien.

Ahnliches gilt für das Erleben von Armut. Welche Chancen hat dieser Arbeitnehmer, Armut in unserer Gesellschaft zu erfahren? Auch hier sind wesentliche Vermittler die Medien. Es gibt nicht mehr die einheitliche Klassenlage; die Nöte und Sorgen des Nachbarn sind nicht unbedingt die gleichen wie die eigenen.

Ein anderes Beispiel, das einem häufiger in Gewerkschaften begegnet, ist die Sprachlosigkeit zwischen einem linksintellektuellen, alternativen Milieu und dem klassischen (schrumpfenden) Arbeitermilieu. Es ist schon erstaun-

lich, auf wie vielen Gewerkschaftsveranstaltungen von „Linksintellektuellen“ oder einem alternativen Milieu Nahestehenden über die eigentlichen Sorgen und Nöte von Arbeitern gesprochen wird, und wie wenig man bereit ist, die tatsächlichen Sorgen und Nöte aus diesem Milieu ernst zu nehmen.

Auch das ist eine Herausforderung, der sich der DGB mit seinem Anspruch an Politik stellen muß: Es geht eben um Politik für die gesamte arbeitende Bevölkerung, nicht nur für einzelne Segmente. Die Gewerkschaften und besonders der DGB haben heute die wichtige Aufgabe, Unmut, Meinungen und Ängste politikfähig zu machen. Der DGB sollte Brücke zwischen den abhängig Beschäftigten und der Politik sein. Es gilt, aus den Partikularinteressen Gesamtinteressen zu formulieren. Das ist unter den geschilderten Bedingungen (Segmentierung der Gesellschaft) nicht mehr so einfach zu leisten wie früher. Es erfordert auch andere Organisationsstrukturen und ein verändertes Herangehen an Probleme. Es geht nicht um Regionalisierung von Politik, sondern um die Herstellung gesellschaftlicher Prozesse. Diese werden in einer Zeit, in der Verteilungsspielräume kleiner werden, wichtiger denn je. Diesen Anspruch an Politik müssen nicht nur Gewerkschaften einlösen, sondern alle wesentlichen gesellschaftlichen Gruppen, auch die Unternehmerseite. Bei notwendigen Änderungen von Politikformen gilt es, die spezifischen Formen von Politik, wie sie durch Gewerkschaften repräsentiert werden, zu erhalten.

Darunter fällt besonders jene Form von Politik, die mit „Pragmatismus“ bezeichnet wird. Für Gewerkschaften bedeutet Pragmatismus mehr als bloße Reaktion auf das, was vorgegeben ist. Es bedeutet allerdings, daß sie das parlamentarisch-demokratische System sowie die soziale Marktwirtschaft akzeptieren. Das schließt eine längerfristige Weitorientierung keineswegs aus. Ziele wie eine gerechte Gesellschaft, Chancengleichheit für alle - um nur zwei zu nennen - sind die Wertmaßstäbe, an denen sie nach wie vor ihre Entscheidungen orientieren. Das heißt für Gewerkschaften auf der einen Seite Ausrichtung an langfristigen Wertvorstellungen, auf der anderen Seite die Bereitschaft zum Kompromiß. Die Gewerkschaften haben in den 40 Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg immer eine pragmatische Form von Politik betrieben, ohne dabei perspektivlos oder gar theoriefeindlich zu sein. Das ist ein Grundkonsens innerhalb der Gewerkschaften, den es zu erhalten gilt.

Undiskutierbare Heilspositionen zur Rettung der Menschheit - gerade in wirtschaftlichen oder ökologischen Fragen - kommen für gewerkschaftliche Politik nicht in Betracht. Konstitutiver Bestandteil ihrer Politik ist der Kompromiß, den sie auch bei anderen gesellschaftlichen Institutionen, beim Staat und bei Unternehmen voraussetzen. Politikformen, die den Kompromiß als politisches Versagen oder Zurückweichen ächten, sind für die Gewerkschaften indiskutabel. Wer z. B. der Auffassung ist, daß Teilen nicht verbindet, sondern Schwäche bedeutet, liegt verkehrt.

Gewerkschaftliche Antworten auf Herausforderungen müssen auch bei den Beschäftigten in den Betrieben standhalten. Sie müssen die Sorgen und Nöte

aller Beschäftigten in allen Branchen ernstnehmen und dürfen nicht betriebs- oder mitgliederfern sein. Das heißt zum Beispiel: Neue Verkehrskonzepte von Gewerkschaften müssen auch bei den Beschäftigten und Funktionären in der Automobilindustrie bestehen können. Andere Anforderungen an Chemiewirtschaft in diesem Land müssen auch mit den Arbeitnehmern in den chemischen Betrieben besprochen und für tragbar befunden werden. Eine Reform des öffentlichen Dienstes muß gemeinsam mit den dort Beschäftigten geschehen. Diese Art von Konsens ist das Spezifische an gewerkschaftlichen Antworten auf Herausforderungen in dieser Gesellschaft. Andere Gruppen (Bürgerinitiativen, Parteien) müssen sich dieser Mühe nicht unbedingt unterziehen. Deshalb dauert es manchmal etwas länger, bis Gewerkschaften zu Antworten kommen. Diese haben dann allerdings häufig länger Bestand.

Aufgabe

Der DGB ist Dachverband der Gewerkschaften. Er muß politische Klammer sein. Er hat die Aufgabe der gesellschaftspolitischen Repräsentation. Das bedeutet, daß der DGB vorrangig die Gebiete Wirtschafts- und Finanzpolitik, Sozialpolitik, Wohnungsbau, Umweltschutz, regionale Strukturpolitik und Internationale Politik bearbeiten muß. Das heißt nicht, daß die Einzelgewerkschaften nicht mehr auf diesen Feldern arbeiten dürften. Wirtschafts- oder Umweltabteilungen werden weiterhin notwendig sein, um die Beratung der betrieblichen Funktionäre und die Vermittlung der notwendigen Sachkompetenz an die Funktionäre sicherzustellen. Die Aufgabe des DGB wären die politische Repräsentanz und Abstimmung, nicht die betriebliche Beratung. Mitglieder- und Funktionärsbetreuung bleibt Aufgabe jeder Gewerkschaft.

Wenn Gewerkschaften nicht nur ihre Schutzfunktion wahrnehmen, sondern auch gestalten wollen, müssen sie stärker politisch präsent sein. Darauf muß auch der DGB eingerichtet werden. Das kann bedeuten, daß ein Weniger an Aufgaben am Ende ein Mehr an Ertrag und Anerkennung bringt. Wie kann das in der Praxis geschehen? Dazu ein Beispiel: Viele Betriebe zahlen Fahrtkostenzuschüsse. Diese werden zur Zeit in vielen Unternehmen mit dem Ziel umgestellt, die Mitarbeiter zur Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu motivieren. Viele Städte haben darauf reagiert und entsprechende Angebote, z. B. in Form von sogenannten „Jobtickets“ gemacht. Warum hat hier der DGB nicht die Initiative ergriffen? Warum wurden in der Region nicht die Betriebsräte, die Gewerkschaften, die Kollegen des öffentlichen Dienstes, die Gemeinden, die politischen Parteien an einen Tisch geholt, um daraus ein Gesamtkonzept zu machen? In vielen Gemeinden gingen die Initiativen von Unternehmern oder von der Stadtverwaltung aus. Vielfach sprechen Betriebsräte einzeln mit Stadtverwaltungen über Möglichkeiten der Umstellung. Solche praktischen Formen von regionaler Strukturpolitik unter Einbeziehung der Möglichkeiten der Gewerkschaften könnten eine zukünftige Aufgabe des DGB sein. Hinzu muß dann natürlich noch mehr kommen, Stichworte sind Industriepolitik, regionale Infrastruktur, Wohnungsbau usw.

Politisches Umfeld

In diesem Bereich gibt es insbesondere drei Punkte, die im Zusammenhang mit einer DGB-Reform interessant sind:

1. Die Regierung unter Kanzler Kohl verfolgt eine konservativ/liberale Politik, die den Problemen, insbesondere jenen, die sich durch die Wiedervereinigung und ihre wirtschaftlichen Folgen ergeben haben, nicht angemessen ist. Für die Gewerkschaften stellt sich die Frage, wie sie damit umgehen. Verweigern sie sich, oder sind sie bereit mitzugestalten und damit auch Verantwortung zu übernehmen? Die Größenordnung, um die es geht, läßt ihnen keine andere Wahl als die Übernahme von Verantwortung. Es geht schließlich um Deutschland und um die Verantwortung, die Deutschland in dieser Welt zu tragen hat. Insofern ist dem verantwortlich handelnden Gewerkschafter nicht erlaubt, lediglich zuzuschauen und am Ende, wenn es nicht gut gegangen ist, zu sagen: „Seht ihr, ich hatte recht.“ Selbstverständlich ergibt sich auch hier die Frage nach der Grenze des Zumutbaren, wie bei jedem Kompromißfall. Sie ist immer nur in Würdigung des Einzelfalles zu beantworten.

2. Im DGB und in den Gewerkschaften wird in letzter Zeit verstärkt über das Thema „Demokratie“ diskutiert. Dabei werden allerdings häufig die beiden Begriffe Partizipation und Demokratie miteinander verquickt. Um es klarzustellen: Die Gewerkschaften haben kein Demokratieproblem. Aus vielen Gründen, von denen einige bereits erwähnt wurden (z. B. Wertewandel, neue soziale Gruppen, neue Managementtechniken), müssen die Gewerkschaften jedoch über neue oder auch alte, vernachlässigte Partizipationsmöglichkeiten nachdenken. Die IG Chemie-Papier-Keramik hat damit bereits begonnen und wird das weiterführen: andere Formen von Betriebsratsarbeit mit stärkerer Beteiligung von Betroffenen („Experten in eigener Sache“), eine an Zielgruppen ausgerichtete Angestelltenarbeit oder eine projektorientierte Frauenarbeit. Hierher gehört auch die Ortsgruppenarbeit, wie sie von der IG Bergbau und Energie betrieben wird.

Diese Beteiligungsangebote für Mitglieder sollen Arbeitsmöglichkeiten auf Zeit sein. Wer mitarbeiten will, soll eine Gelegenheit finden. Dabei handelt es sich nicht um Funktionärsarbeit, und das ist so gewollt. Funktionärsarbeit erfordert eine höhere Verbindlichkeit und kontinuierlichen Einsatz. Wer den Schritt zu dieser Arbeitsform tun will, sollte die Möglichkeit dazu bekommen. Es ging hier vielmehr darum, einen Bereich unterhalb dieser - zugegeben oft anstrengenden und frustrierenden Ebene - zu schaffen. Über verstärkte Mitarbeit auf dieser Ebene nachzudenken, ist für Gewerkschaften heute wichtig. Wenn darüber in den Gewerkschaften inzwischen verstärkt nachgedacht und diskutiert wird, ist das kein Indiz für eine Demokratiekrise. Die demokratischen Strukturen der Gewerkschaften haben sich nicht nur bewährt, sie sind nach wie vor zeitgemäß. Heutzutage haben viele Menschen Lust mitzureden, gleichzeitig sind immer weniger Menschen bereit, langfristige Verpflichtungen - wie es die Funktionärsarbeit erfordert - einzugehen.

Von diesem Tatbestand muß man ausgehen und dafür Strukturen schaffen. Gleichzeitig bleibt unübersehbar, daß man Menschen braucht, die bereit sind, sich längerfristig zu engagieren, wenn die demokratischen Strukturen in den Gewerkschaften stabil bleiben sollen. Das bleibt das Fundament der gewerkschaftlichen Demokratie, die nicht in der Krise steckt.

Es gibt natürlich auch Menschen, die sich weder lang- noch kurzfristig engagieren wollen oder können. Auch sie haben einen berechtigten Platz in den Gewerkschaften und ein Recht auf Beteiligung an der gewerkschaftlichen Willensbildung, z. B. bei Vertrauensleutewahlen.

Die Begriffe Partizipation und Demokratie stehen in einer Wechselwirkung zueinander. Es hat Auswirkungen auf Entscheidungsstrukturen, wenn rechtzeitig breite Diskussionen stattfinden, und es hat Auswirkungen auf die Durchsetzungsfähigkeit, wenn viele Menschen an der Lösung eines Problems beteiligt sind. Es geht dabei auch um die Herstellung von mehr Durchsetzungskraft für „neue“ (zum Teil auch sehr alte) Probleme. Die Lösung mancher Probleme, z. B. im Wohnungsbau, erfordert mehr Durchsetzungskraft in der Fläche. Diskussionen, Ängste, Sorgen müssen in Politik umgesetzt werden. Allerdings erfüllen Strukturen, die ausschließlich auf Zeit angelegt und mit nur geringer Verbindlichkeit ausgestattet sind (wie etwa bei Bürgerinitiativen), diese Voraussetzungen nicht.

Die DGB-Kreise zum Beispiel müssen in diesem Zusammenhang als Politikinstanz ernstgenommen werden. Voraussetzung dafür ist, daß sie von den Bürgern ernstgenommen werden. Dann haben die Kreise bei der Umsetzung der beschriebenen Strukturen eine gute Ausgangsposition.

3. Der Zusammenbruch des sogenannten „real existierenden Sozialismus“ hat uns nicht nur eine Reihe von Problemen beschert, sondern auch bei manchen für politische Verwirrung gesorgt. Es gibt Gewerkschaftskollegen, deren Grundanschauung von einer Fundamentalkritik an der Marktwirtschaft ausgeht und das Ziel eines neuen Gesellschaftsmodells anstrebt, angelehnt an den „real existierenden Sozialismus“. Nachdem nun die ganze Wahrheit darüber zutage getreten ist, kann man das Ziel nicht mehr aufrechterhalten, allerdings wird die Fundamentalkritik an der Marktwirtschaft nicht aufgegeben. Es ist zu befürchten, daß diejenigen, die auf der Suche nach „neuen Zielen“ sind, die Diskussion einer Reform des DGB zu nutzen versuchen, um derartige Fundamentalkritik am marktwirtschaftlichen Modell einzubringen, und um andere dazu zu zwingen, an ihrer Suche nach „neuen Zielen“ teilzunehmen. Dem muß man sich ganz entschieden entgegenstellen.

Folgen für ein Organisationsmodell

Es darf nicht dahin kommen, daß der DGB eine weitere Einzelgewerkschaft (ohne Anbindung an die Mitglieder) wird, denn es darf kein betriebs- und mitgliederfreier Politikraum entstehen. Es muß vielmehr eine stärkere Bindung

zwischen Gewerkschaften und DGB geschaffen werden, ohne daß die repräsentative Kraft des DGB leidet.

1. DGB-Bundesvorstand

Dazu müßte der DGB-Bundesvorstand anders zusammengesetzt werden, nämlich aus einer/m (auf dem DGB-Bundeskongreß) gewählten Vorsitzenden und zwei Stellvertretern sowie aus den Vorsitzenden der acht größten Gewerkschaften. Auf diese Weise würde die/der DGB-Vorsitzende aufgewertet, außerdem würden die Gewerkschaften über die Präsenz ihrer Vorsitzenden stärker eingebunden, wodurch Positionen des DGB für die Gewerkschaften an Verbindlichkeit gewinnen würden.

Bei einer Konzentration auf die oben beschriebenen Aufgaben würde ein beachtlicher Teil der jetzt vom DGB wahrgenommenen Aufgaben wegfallen, beispielsweise Tarifarbeit, Gruppenarbeit für Angestellte, Beamte, Frauen, aber auch Jugend. Die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften würde nicht mehr funktions- sondern sachorientiert erfolgen. Die zu lösenden Probleme oder die Erarbeitung einer Position würde die Gewerkschaften unter dem Dach des DGB zusammenführen und nicht mehr die Tatsache, daß ein Funktionär etwa Mitglied im DGB-Angestelltenausschuß ist.

2. DGB-Landesbezirke

Die DGB-Gliederungen in den Ländern müßten sich diesen Erfordernissen anpassen. Ein Manko des bisherigen Aufbaus des DGB ist, daß es in den Untergliederungen des DGB nicht unbedingt Loyalität zu den Positionen und erarbeiteten Standpunkten des DGB geben mußte. Aufgrund des Wahlverfahrens mußten die örtlichen Funktionärinnen und Funktionäre eher eine Loyalität zu den Positionen der stärksten Gewerkschaft am Ort entwickeln. Will man die politische Funktion des DGB stärken, muß man seine inhaltlichen Positionen stärken. Das könnte z. B. über die Wahl von DGB-Beauftragten in den Landesbezirken gewährleistet werden, die der DGB-Bundesvorstand vorschlägt. Dazu wären keine jährlichen Konferenzen notwendig, sondern Veranstaltungen und Tagungen, die es diesen Landesbezirksbeauftragten erlauben würden, die Positionen in die Politik, z. B. gegenüber Landesregierungen, einzubringen. Momentan wichtigste Aufgabe wäre die regionale Strukturpolitik mit all ihren Facetten (z. B. Industriepolitik, Umweltpolitik, Verkehrspolitik). Nicht Rituale oder Funktionen sollten Taktgeber für die Arbeit sein, sondern die zu lösenden Aufgaben.

3. DGB-Kreise

Das gleiche Organisationsmodell würde für die „Kreise“ bzw. die/den Beauftragte(n) des DGB vor Ort - gelten. Sie wären politische Instanz, d. h. Verbindungsglied zu den regionalen politischen Gliederungen, und sie müßten Themen wie Strukturpolitik, Wohnungsbau, Verkehrspolitik u. ä. aufgreifen, bearbeiten und nach außen vertreten können.

Wenn man die Kreise von der Aufgabe der Mitgliederbetreuung befreien würde, müßte man auch die regionale Präsenz des DGB überprüfen, das heißt, daß DGB-Kreise an Politikräume angepaßt werden. Das ist nicht mit einem Rückzug aus der Fläche gleichzusetzen, im Gegenteil: Vielleicht wäre der DGB dann an manchen Orten erstmalig *politisch* präsent.

Gerade im Fall der Kreise geht es auch um mehr Partizipation, um die Organisation von gesamtgesellschaftlichen Prozessen, um Solidarität. Es geht hingegen nicht darum, einzelnen Segmenten/Milieus Plattformen einzurichten. Das heißt zum Beispiel: Delegiertenkonferenzen können nicht aus den Vertretern von Projekten bestehen. Projekte sind Einrichtungen (einer Organisation) auf Zeit zur Lösung eines Problems, sie sind nicht die Organisation. In Projekten arbeiten diejenigen mit, die an der entsprechenden Sache interessiert sind. Dabei treffen sich unter Umständen Menschen mit gleichen Interessen, mit ähnlichen Ansprüchen. Lösungen, die dort erarbeitet werden, müssen nicht unbedingt gewerkschaftlichen Anforderungen genügen. Gewerkschaften sind eben keine Bürgerinitiative, für sie gilt wie bereits erwähnt: Ihre Lösungen müssen auch in den Betrieben standhalten. Die Kreise müssen also darauf achten, daß nicht eine einzelne Interessengruppe tonangebend wird, sondern daß verschiedene gesellschaftliche Ansprüche zusammengebunden werden. Am Ende muß es auch in den Kreisen gewerkschaftliche Lösungsvorschläge geben, die in den Betrieben standhalten.

4. Die Gewerkschaften

Das hat auch Folgen für die Gewerkschaften. Die erste und wichtigste ist: Jede Einzelgewerkschaft muß in der Lage sein, flächendeckend die Mitglieder- und Funktionärsbetreuung sicherzustellen. Gewerkschaften, die die dafür nötige Finanzkraft nicht aufbringen, müssen über Kooperationen und Fusionen nachdenken. Nun ist der DGB mit seinen Gewerkschaften kein Konzern, den man beliebig umbauen und zurechtschneiden kann. Dazu gibt es zu starke Bindungen und Traditionen. Viele ehrenamtliche Funktionäre arbeiten in „ihrer“ Einzelgewerkschaft eben nicht nur mit dem Kopf mit, sondern auch mit dem Herzen. Insofern können Gewerkschaften nicht einfach - so vernünftig das im Einzelfall erscheinen mag - aufgeteilt, kleiner gemacht oder neu zugeschnitten werden. Aber Zusammenschlüsse oder sehr weitgehende Kooperationen müssen möglich sein.

Daß dies auch in Gewerkschaften mit starken Traditionen möglich ist, zeigt das Beispiel der IG Bergbau und Energie, der Gewerkschaft Leder und der IG Chemie-Papier-Keramik. Der Prozeß muß freiwillig und fair verlaufen. Aber es macht keinen Sinn, sich um unangenehme Wahrheiten herumzudrücken. Das oben beschriebene Modell würde nur mit der Bündelung von Kräften bei den Gewerkschaften funktionieren.

Es gibt weitere Argumente, die für Fusionen sprechen: Gewerkschaften müssen heute immer mehr Fachberatung, z. B. in Umwelt- oder Wirtschafts-

fragen, zur Verfügung stellen. Gewerkschaften müssen in der Lage sein, auf europäischer Ebene zu arbeiten. Die Anforderungen, die auf die Gewerkschaften zukommen, sind also beachtlich. Gewerkschaften müssen so stark sein, daß sie nicht zum Spielball der „großen Politik“ werden. Es gibt das Argument, kleine Gewerkschaften seien mitgliedernäher und hätten daher einen besseren Organisationsgrad. In der IG Chemie-Papier-Keramik sind viele unterschiedliche Bereiche zusammengefaßt, „kleine Bereiche“ wie z. B. die Fotofinisher, „große Bereiche“ wie z. B. die Chemie. Alle fühlen sich in derselben Gewerkschaft zu Hause. Wer etwa die übergreifende Solidarität beim Streik der Porzellanarbeiter erlebt hat, weiß, daß das der Realität entspricht. Natürlich gibt es unterschiedliche Organisationsgrade: „Kleine Bereiche“ sind vielfach auch in der IG Chemie-Papier-Keramik hoch organisiert. Aber „Kleinheit“ für sich ist noch kein Argument. In der IG Chemie-Papier-Keramik gibt es seit 1946 (und auch schon beim Vorläufer-Verband) neben der vertikalen Organisationsstruktur (Verwaltungsstellen, Bezirke, Hauptvorstand) eine horizontale Struktur der Industriegruppen. In ihnen treffen sich einzelne Branchen, z. B. Chemie, Papier, Kunststoffe usw. Mit einer vernünftigen Organisationsstruktur ist das Problem, unterschiedliche Branchen in einer Organisation zu vereinigen, zu bewältigen - so jedenfalls lautet die Erfahrung der IG Chemie-Papier-Keramik.

5. Sonderproblem Rechtsschutz

In ein so umrissenes Modell paßt der Rechtsschutz in seiner jetzigen Ausgestaltung nicht hinein. Will man Mitglieder- und Funktionärsbetreuung aus der direkten Aufgabenstellung des DGB herausnehmen, so muß man auch den Rechtsschutz den Gewerkschaften zuordnen. Rechtsschutz ist Betreuungsaufgabe. Das Mitglied wird bei der Einzelgewerkschaft betreut, und es stellt einen Bruch in der Betreuung dar, wenn das Mitglied gerade dann, wenn es seine größten Sorgen und Nöte hat, aus dem unmittelbaren Betreuungsbereich abgegeben wird. Rechtsschutz ist also Aufgabe der Gewerkschaften. Die Ausgliederung des Rechtsschutzes aus dem DGB müßte sich natürlich auch in den Beitragsleistungen der Mitgliedsgewerkschaften an den DGB niederschlagen.

Ausblick

In der Reform des DGB liegen große Chancen. Das Mißtrauen vieler Menschen gegen Großorganisationen und zunehmende Politikverdrossenheit müssen bei der Reform des DGB berücksichtigt werden. Es darf nicht nur formal auf Sorgen und Nöte reagiert werden und nicht nur mittels Kongressen und Beschlüssen. Es müssen Formen gefunden werden, die es den Menschen möglich machen, an ihrem Problem (auch auf Zeit) mitzuarbeiten; zu erleben, wie ein Problem Eingang in Politik findet und wie an seiner Lösung gearbeitet wird.

Dazu sollten die vorgeschlagenen veränderten Strukturen des DGB Möglichkeiten bieten. Die Entlastung, besonders der Kreise und Landesbezirke,

von formalen Sitzungsterminen und ein neuer Aufgabenschwerpunkt „regionale Strukturpolitik“ würden hierfür große Möglichkeiten bieten. Ob diese Chancen genutzt werden, derartige Strukturen mit Leben erfüllt werden können, liegt an den Gewerkschaften selbst. Die Frage lautet: Wie beweglich sind wir noch? Können wir noch auf Herausforderungen reagieren?