

Positionen zur DGB-Reform

Franz-Josef Möllenberg, geb. 1953 in Hagen/Westf., Lehre und Tätigkeit als Bankkaufmann, ist seit 1975 Funktionär der Gewerkschaft Nahrung - Genuss - Gaststätten (Sekretär, Geschäftsführer, Hauptkassierer). Im November 1992 wurde er zum 1. Vorsitzenden der NGG gewählt.

Auslöser und Hintergrund der Reformdiskussion

Vordergründiger Anlaß der Reformdiskussion ist die Tatsache, daß allein aus finanziellen Gründen ein schlichtes „Weiter so“ für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ausgeschlossen ist. Die durch die deutsche Vereinigung bewirkte oder verstärkte Finanzmisere zwingt die Gewerkschaften, über Prioritäten nachzudenken und teure alte Zöpfe abzuschneiden. Beim DGB hat sich die Problematik seit langem angebahnt, was an der fortlaufenden Verschiebung der Personalaufwendungen vom politischen Bereich in Richtung auf den Rechtsschutz ablesbar ist.

Aber es geht nicht nur um Geld. Eine wachsende Zahl von Abgrenzungskonflikten zwischen den Einzelgewerkschaften weist darauf hin, daß sich die für die Gewerkschaften maßgeblichen wirtschaftlichen Grundstrukturen in Deutschland verändert haben und mit zunehmender Geschwindigkeit weiter verändern. Eine gewerkschaftliche Antwort ist unausweichlich. Durch Ausgliederungen, Betriebsaufspaltungen, zunehmenden Einsatz von Fremdfirmen und Leiharbeitskräften wird dem gewerkschaftlichen Organisationsprinzip „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ der Boden entzogen. Unter dem Gesichtspunkt der Tarifarbeit hat sich das Prinzip tatsächlich zu „Eine Branche, eine Gewerkschaft“ gewandelt. Dieses Prinzip ist die Grundlage des Systems der Flächentarifverträge, die die Arbeitsbeziehungen in Deutschland maßgeblich gestalten.

Die Auflösungsprozesse der traditionellen Betriebsstrukturen führen aber dazu, daß unterschiedliche Betriebsbereiche, deren Beschäftigte früher - unabhängig von ihrer beruflichen Zuordnung - in der Einheitsgewerkschaft zusammengefaßt waren, nunmehr verschiedenen Branchen zugeordnet werden. Die Gewerkschaften vollziehen diese Entwicklung nicht mit, sondern versuchen, ihre traditionellen Organisationsbereiche zu erhalten und zu sichern. Diese Entwicklung führt dazu, daß alle Gewerkschaften Betriebe auch jenseits ihrer traditionellen satzungsgemäßen Zuständigkeit organisieren: Die IG Metall organisiert Polsternähereien, die ÖTV organisiert im Gastgewerbe, die NGG organisiert Speditionen, die HBV organisiert Fleischwarenbetriebe und so fort. Die tatsächliche Organisationszuständigkeit läßt sich immer weniger aus abstrakten Branchendefinitionen ableiten, wie sie sich in den Satzungen der Gewerkschaften finden. Organisationstraditionen

rücken als Abgrenzungsmerkmale in den Vordergrund. Ausfluß dieses Prozesses ist es, daß in jüngster Vergangenheit eine Reihe von Abkommen zwischen „benachbarten“ Gewerkschaften geschlossen worden sind, um Grenzstreitigkeiten zu vermeiden oder zu regeln. Als Beispiel sei die Erklärung „Kooperation statt Fusion“ der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vom 1. Juli 1993 genannt.

Keine Organisationszuschnitte vom Reißbrett

Die Aufteilung des DGB in Einzelgewerkschaften spiegelt die Wirtschaftsstruktur Deutschlands Ende der vierziger Jahre wider. Würde man heute - gewissermaßen im Sandkasten - einen DGB mit einer entsprechenden Anzahl von Einzelgewerkschaften neu konzipieren, würde man zweifellos zu anderen Zuschnitten kommen. Eines der Abgrenzungskriterien dabei - Hermann Rappe hat darauf hingewiesen - müßte die Fähigkeit der jeweiligen Gewerkschaften sein, ein flächendeckendes Netz von Verwaltungsstellen zu unterhalten, über das sie für ihre Mitglieder vor Ort jederzeit erreichbar sind. Die Veränderung der Wirtschaftsstrukturen haben aber dazu geführt, daß traditionelle Industrien in vielen Bereichen der Republik vollständig oder weitgehend verschwunden sind, so daß die Grundlage für eine gewerkschaftliche Basisorganisation entfallen ist.

Historische Erfahrungen, über die gerade die NGG aufgrund zahlreicher Fusionen in ihrer Geschichte reichhaltig verfügt, zeigen, daß Gewerkschaften nicht am Reißbrett konzipiert, nicht beliebig zusammengeworfen oder auseinandergerissen werden können. Gewerkschaften leben von der Zustimmung, der Motivation, der Begeisterung ihrer Mitglieder. Sie leben von den persönlichen Bindungen, den Freundschaften der Funktionärinnen und Funktionäre untereinander. Neugliederungen lassen sich daher nicht wie die Reorganisation des Außendienstapparates eines Versicherungskonzerns vornehmen. Motivation und Identifikation der Mitglieder sind vielmehr wesentliche Entscheidungsgrundlagen.

Andererseits haben die zunehmenden Abgrenzungskonflikte zwischen den Einzelgewerkschaften eine Signalfunktion. Sie belegen, daß die Abgrenzungen für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit heute nicht mehr rational sind und daher neu überdacht werden müssen. Eine leidvolle Geschichte zeigt, daß diese Abgrenzungskonflikte nicht durch administrative Entscheidungen beendet werden können, sondern nur durch für die Betroffenen einsichtige, neue funktionsfähige Organisationsstrukturen. Da das Merkmal der Branchenzugehörigkeit eines Betriebes die prägende Kraft zunehmend verliert, ist es nur folgerichtig, wenn die beteiligten Gewerkschaften versuchen, Abgrenzungsfragen in freien zweiseitigen Vereinbarungen zu lösen.

Die gewerkschaftlichen Existenzgrundlagen

Wenn wir an die Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Zusammenhänge gehen, müssen wir uns sehr genau darüber klar werden, welches die

Kräfte sind, die Bildung und Unterhalt dieser großen Organisationen überhaupt ermöglichen. Es reicht nicht, ja es kann sogar gefährlich sein, nur politische und soziale Aufgaben zu definieren, für deren Bearbeitung die Gewerkschaften die entsprechenden Mittel bereitstellen müßten.

Gewerkschaften sind freiwillige Zusammenschlüsse von Mitgliedern, die aus ihrem - oft mäßigen - Einkommen viel Geld ausgeben, um Mitglied sein zu können. Viele tun dies, weil sie sich unmittelbare wirtschaftliche Vorteile davon erwarten; zumindest aber wollen sie mit ihrem Beitrag die von *ihnen für* richtig gehaltenen sozialen oder politischen Zwecke gefördert sehen. Entscheidend für die Organisation ist daher der Bezug zum zahlenden Mitglied. Dieser Bezug stellt sich an allererster Stelle im Betrieb und über die betriebliche und tarifliche Interessenvertretung her. Das bedeutet, daß der Ausgangspunkt aller organisatorischen Überlegungen der Gewerkschaften der Betrieb ist und auch künftig bleiben wird. Denn der Betrieb ist die entscheidende Stelle, an der Mitglieder geworben und einmal geworbene Mitglieder bei der Organisation gehalten werden.

Die einfache Wahrheit, wonach Gewerkschaften aus freiwilligen und zahlenden Mitgliedern bestehen, bedeutet, daß die Organisation nur dort tätig werden und Leistungen erbringen kann, wo die Mitgliedschaft bereit ist, diese Tätigkeit und diese Leistungen zu bezahlen.

Wie stets in ihrer Geschichte leben die Gewerkschaften auch heute noch vom ehrenamtlichen Einsatz einer Vielzahl aktiver Mitglieder. Auch wenn in der Öffentlichkeit Gewerkschaft oft mit hauptamtlichen Funktionären gleichgesetzt wird, ist es eine Binsenweisheit, daß die Organisation nicht ohne das ehrenamtliche, unbezahlte Engagement bestehen könnte. Es gab Zeiten, zu denen Gewerkschaften gar keine hauptamtlichen Kräfte hatten und trotzdem handlungsfähig waren. Die aktuellen finanziellen Probleme können durchaus dazu führen, daß sich die Arbeitsverteilung zwischen hauptamtlichen Gewerkschaftlern und ehrenamtlichen Funktionären wieder stärker in Richtung auf die Ehrenamtlichen verschieben muß. Das wird nur möglich sein, wenn wir ständig auf ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen der Motivation der breiten ehrenamtlichen Schicht und dem Handeln der Gesamtorganisation achten. Die Identifikation der ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre ist eine entscheidende Kraftquelle für die gewerkschaftliche Arbeit.

Manchmal sind wir geneigt, gewerkschaftliche Leistungen auf die „Produkte“ zu begrenzen, die Ergebnisse hauptamtlicher Arbeit sind. Begriffe der Managementlehre schleichen sich dabei in die gewerkschaftliche Diskussion ein. Diese Sichtweise wird der Realität keineswegs gerecht. Die entscheidende gewerkschaftliche „Leistung“ hegt darin, den abhängig Beschäftigten einen organisatorischen Rahmen zur Verfügung zu stellen, in dem sie kollektiv handelnd gegenüber dem ansonsten übermächtigen Arbeitgeber ihre Interessen vertreten und durchsetzen können. Die Gewerkschaften begründen also einen Solidaritätszusammenhang zwischen den arbeitenden Menschen. Dieser Soli-

daritätszusammenhang bewährt sich in der tagtäglichen Arbeit im Betrieb, am Arbeitsplatz, und keineswegs nur in den großen Tarif auseinandersetzungen, in denen er nur besonders deutlich wird. Das Funktionieren oder Nicht-Funktionieren des Solidaritätszusammenhanges in den Betrieben ist im übrigen, viel mehr als alle Versicherungsleistungen, der entscheidende Grund für Werbeerfolge oder -mißerfolge der Gewerkschaften.

Die Bedeutung der Identifikation von Funktionärinnen und Funktionären für Bestand und Entwicklung der Organisation wird im übrigen unmittelbar bei der Werbung neuer Mitglieder erkennbar: Die unvermeidliche Fluktuation bringt es mit sich, daß allein der Erhalt des Mitgliederbestandes jährlich die Werbung von etwa 10 Prozent neuen Mitgliedern erforderlich macht. Die Mitgliederwerbung ist eindeutig eine Domäne der Ehrenamtlichen im Betrieb. Sie werden sich auf diesem Feld, das ständige Anstrengungen erfordert, aber nur engagieren, wenn sie von den Zielen und den Zwecken der Organisation überzeugt sind.

Synergie-Effekte nicht überschätzen

Die Organisationsdebatte beim DGB wird von Gewerkschaftsfusionen und einer Diskussion darüber begleitet, welche weiteren Gewerkschaften sich zweckmäßigerweise zusammenschließen sollten.

Die Gewerkschaft NGG will ihre Eigenständigkeit bewahren. Sie verfügt über breite Erfahrungen der Vor- und Nachteile von Zusammenschlüssen. Diese lehren uns, daß die zunehmende Größe einer Gewerkschaft keineswegs automatisch mit einer entsprechend wachsenden Schlagkraft verbunden ist. Eine Fusion, die Gewerkschaften mit ganz verschiedenen Traditionen, ganz unterschiedlichem „Stallgeruch“ zusammenbringt, ist mit enormen Reibungsverlusten verbunden, die für lange Zeit keine Stärkung, sondern eine Schwächung der Organisation nach sich ziehen. Nur wenn der neue Organisationsbereich im Sinne der Branchenzuordnung wirklich „vernünftig“ ist, wird sich der Aufwand auf Dauer lohnen. Erfahrungen unserer Schwesterorganisationen in den Niederlanden zeigen sogar, daß das Gegenteil von Fusion, nämlich die Aufteilung einer Gewerkschaft Kräfte freisetzen kann, die zu einer erheblich größeren Schlagkraft führen, als sie vorher die gemeinsame Organisation besessen hat.

Die Gewerkschaft NGG befindet sich zur Zeit in einem geradezu historischen Umstrukturierungsprozeß, in dem es darum geht, neben dem Nahrungs- und Genußmittelbereich das Gastgewerbe zum zweiten Standbein der Organisation zu machen. Für gibt es Mitgliederreserven, die wir mit Sicherheit nicht ausschöpfen könnten, würden wir uns in aufreibende Fusionsauseinandersetzungen begeben.

Die Rolle des DGB klären

Die aktuelle Reformdiskussion hat sichtbar werden lassen, daß die gültigen Organisationsstrukturen des DGB auf einem halbherzigen Kompromiß zwi-

sehen den bei seiner Gründung maßgeblichen Konzepten des Prinzips der Einheitsgewerkschaft nach Art des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) einerseits und dem Prinzip des Dachverbandes mit weitgehend autonomen Einzelgewerkschaften andererseits beruhen.

In der gewerkschaftlichen Praxis der zurückliegenden viereinhalb Jahrzehnte seit der DGB-Gründung hat sich erwiesen, daß die mitglieder- und betriebsnahen Einzelgewerkschaften das Kraftzentrum für die unmittelbare Interessenvertretung der Arbeitnehmer darstellen. Der DGB nimmt die Rolle eines Dachverbandes wahr, der einerseits die gemeinsamen Interessen der Mitgliedsgewerkschaften vertritt bzw. die Interessen bündelt und andererseits gemeinsame Dienstleistungen für die Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften bereitstellt. Zwar mag es reizvoll sein, über die Umstellung zu einer Einheitsgewerkschaft nach Art des ÖGB nachzudenken. Aber das werden Denkfiguren bleiben, weil die starken Branchengewerkschaften nicht aus der Realität wegzudiskutieren sind.

Die satzungsgemäßen Strukturen, wie sie insbesondere in der Ausgestaltung der Delegiertenkonferenzen und der Personengruppenausschüsse sichtbar werden, tragen dem Dachverbandsprinzip aber nur eingeschränkt Rechnung, so daß der Eindruck entstehen kann, es bestünde eine direkte organisatorische Beziehung zwischen den Einzelmitgliedern der Mitgliedsgewerkschaften einerseits und dem DGB andererseits. Diese Strukturen sind zwar wenig effektiv und einflußreich, sie binden aber erhebliche personelle und finanzielle Mittel. Sinn der Organisationsdebatte ist es, hier klare Gestaltungsprinzipien durchzusetzen. Es ist notwendig, auf die bisherigen Personengruppenausschüsse weitgehend zu verzichten. Das muß den Delegierten der Kreis- und Landesbezirkskonferenzen noch deutlicher werden. Auch die entsprechenden Vorstände sollten in ihrer Zusammensetzung demgemäß umgestaltet werden. Ein Ausbau oder gar eine satzungsmäßige Verankerung der Ortskartellarbeit kann nicht in Betracht kommen, da auf dieser Ebene der Dachverbandscharakter nicht durchhaltbar ist. Zu den Arbeitsprinzipien des DGB gehört notwendigerweise das der Repräsentativität. Dies schließt aus, daß der DGB „Spielwiesen“ für Mitglieder der Einzelgewerkschaften zur Verfügung stellt, die sich politisch betätigen wollen, dafür aber in ihren Gewerkschaften oder in politischen Parteien keine ihnen genehme Plattform finden.

Zur Dachverbandsfunktion gehört auch, daß der DGB bei Arbeitskämpfen oder politischen Auseinandersetzungen, die zunächst nur eine Mitgliedsgewerkschaft berühren, die Solidarität der übrigen Gewerkschaften organisiert, daß er hilft, die vorhandenen Kräfte zu bündeln.

Gemeinsame Service-Einrichtungen

Der Dachverband hat den Auftrag, seinen Mitgliedsgewerkschaften Service-Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, die diese sinnvollerweise alleine nicht unterhalten können oder wollen. Das betrifft in erster Linie den Rechts-

schütz. Dessen Bedeutung für den DGB wird klar, wenn man sich vor Augen führt, daß in diesem Bereich rund die Hälfte der DGB-Beschäftigten arbeitet und mehr als die Hälfte der finanziellen Mittel verbraucht wird. Der DGB-Rechtsschutz bietet den Mitgliedern der Einzelgewerkschaften Gelegenheit, Gewerkschaft als bedeutsame „Schutzmacht“ zu erleben. Die Realität einer über die einzelne Branche hinausgehenden Gewerkschaftsbewegung wird am ehesten hier erfahren. Dem Rechtsschutz kommt daher nicht nur praktische, sondern auch erhebliche bewußtseinsbildende Bedeutung zu. Dies trifft natürlich auch im negativen Sinne zu, da schlechte Erfahrungen mit dem DGB-Rechtsschutz auf das gewerkschaftliche Bewußtsein der Betroffenen und ihrer Umgebung zurückwirken können.

Die NGG spricht sich für die Beibehaltung des Rechtsschutzes beim DGB aus. Eine Verlagerung auf die Einzelgewerkschaften, wie sie u. a. von der IG Chemie diskutiert wird, wäre für die NGG wie auch für andere kleine und mittlere Gewerkschaften nicht möglich. Sie hätte zur Folge, daß wir mit anderen Gewerkschaften eine gemeinsame Rechtsschutzorganisation gründen müßten. Angesichts des großen finanziellen und personellen Gewichts des Rechtsschutzes für den DGB käme das der Gründung eines „kleinen DGB“ gleich. Das wäre ein entscheidender Schritt hin zur Auflösung gemeinsamer gewerkschaftlicher Strukturen. Deshalb treten wir mit Nachdruck für die Beibehaltung des Rechtsschutzes ein, wobei wir uns bewußt sind, daß die Rechtsschutzqualität nachhaltig verbessert werden muß. Daran wollen wir gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften und dem DGB arbeiten.

Die Bedeutung der Gewerkschaftshäuser für den gewerkschaftlichen Zusammenhalt spielt in der augenblicklichen Diskussion nur eine geringe Rolle. Es läßt sich jedoch eine alarmierende Tendenz in Richtung auf deren Auflösung feststellen. Verwaltungsstellen oder andere gewerkschaftliche Einrichtungen ziehen aus, weil entweder nicht genügend Räume zur Verfügung stehen oder aber die Mieten und Nebenkosten deutlich über den Marktpreisen liegen. Die Gewerkschaftshäuser bilden einen Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Aktivitäten, erleichtern die unmittelbare Kommunikation und sind manchmal auch kulturelles Zentrum. Wir müssen uns anstrengen, sie in ihrer Funktion zu erhalten und - wenn es geht - weiter auszubauen. Das kann auch bedeuten, daß Häuser an teuren Standorten verkauft und an anderen, verkehrsgünstigen Lagen neu errichtet oder erworben werden.

DGB-Büros sind erste Anlaufstellen

Die DGB-Büros sind in der Fläche für Gewerkschaftsmitglieder und vor allem auch für Noch-nicht-Mitglieder die erste Kontaktstelle zur „Gewerkschaft“. Eine gute Medienpräsenz des DGB-Kreises unterstützt die Tendenz, daß der DGB von den Menschen als „die Gewerkschaft“ wahrgenommen wird. Die Funktion als „erste Anlaufstelle“ ist nicht zu ersetzen, allein schon deswegen nicht, weil viele Noch-nicht-Mitglieder gar nicht die für sie zuständige

Gewerkschaft bzw. deren Adresse kennen und sich deshalb oft zuerst an den DGB wenden.

Es ist daher nicht damit getan, daß kleinere Gewerkschaften mittels Fusion eine Vertretungsdichte ihrer Verwaltungsstellen schaffen, die den DGB als erste Anlaufstelle überflüssig machen soll. Auch so große Gewerkschaften wie IG Metall und IG Chemie verfügen, nebenbei gesagt, nicht über ein so engmaschiges Verwaltungsstellennetz, daß der DGB in der Fläche überflüssig wäre.

Berücksichtigt werden muß dabei auch, daß die Arbeitswelt keineswegs nur aus Großbetrieben mit freigestellten Betriebsratsmitgliedern besteht. Eine große Zahl von Beschäftigten arbeitet in Klein- und Kleinstbetrieben ohne Betriebsrat und ohne innerbetriebliche Gewerkschaftsstrukturen. Gerade für sie wird auch in Zukunft der DGB vielfach die Verkörperung von „Gewerkschaft“ darstellen.

Schließlich ist zu bedenken, daß der Wechsel von Beschäftigten von Betrieb zu Betrieb oft über die Organisationsgrenzen hinweggeht. Die Identifikation der Mitglieder mit dem DGB als gemeinsamem Dach erleichtert es der neu zuständigen Gewerkschaft erheblich, ein Mitglied auch nach dem Betriebswechsel bei der Organisation zu halten. Das wäre sicher schwerer, gäbe es kein „DGB-Bewußtsein“ bei den Mitgliedern, sondern eine ausschließliche Identifikation mit der jeweiligen Einzelgewerkschaft.

Vertretung der gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Aufgrund ihrer Strukturen sind die Einzelgewerkschaften notwendigerweise auf den Betrieb, auf die Betriebsräte, auf die beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren unmittelbare Probleme im Arbeitsverhältnis orientiert. Im kommunalen und staatlichen Bereich können die Einzelgewerkschaften eine Interessenvertretung nur dann wahrnehmen, wenn es direkt um die Probleme der von ihnen vertretenen Branchen geht. Deshalb ist es Aufgabe des DGB, gegenüber den kommunalen und staatlichen Entscheidungsträgern die gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten.

Vom Gewicht der Interessen her ist das keineswegs eine Randfunktion. Die Staatsquote beträgt heute ca. 52 Prozent, die Abgabenquote liegt bei 44 Prozent. Für die Einkommensverteilung hat die Steuerpolitik eine Bedeutung, die der Einkommenstarifpolitik kaum nachsteht. Zwei Prozentpunkte Mehrwertsteuererhöhung können das Ergebnis der Einkommensrunde eines Jahres vollständig zunichte machen. Es ist ein eigenartiges Mißverhältnis, daß in der Tarifpolitik oft erbittert um Zehntelprozent gestritten wird, während massive Steuererhöhungen kaum auf gewerkschaftlichen Widerstand stoßen. Im DGB müssen hier eindeutig andere Prioritäten gesetzt werden.

Neben der Steuerpolitik gibt es viele andere politische Bereiche, die massiven Einfluß auf den Lebensstandard und die Lebensqualität der von den

Gewerkschaften vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, z. B. Verkehrspolitik, Wohnungsbau und Mieten, Sozialversicherung und Sozialpolitik, Gesundheitspolitik, Arbeitsschutz und Arbeitsrecht, Berufsbildung, Medienpolitik. Nur der DGB als gemeinsame Einrichtung der Gewerkschaften wird auf diesen Feldern, die hier keineswegs vollständig aufgezählt sind, im Interesse der Beschäftigten etwas ausrichten. Erforderlich ist allerdings eine klarere Prioritätensetzung.

Diese Themen sind gleichzeitig Tätigkeitsfelder der politischen Parteien. Der DGB soll jedoch keine Partei werden, deshalb muß klar sein, daß er diese Aufgaben in seiner Rolle als Dachverband zur gemeinsamen Interessenvertretung wahrnimmt. Die Interessenvertretung kann daher beispielsweise nicht den Ortskartellen übertragen werden, weil diesen die notwendige Repräsentativität fehlt. Es bestünde die Gefahr, daß der DGB zu einer Ersatzpartei verkommt. Die Rolle des Dachverbandes ist auch hier, die Willensbildung der Gewerkschaften vorzubereiten und zu koordinieren, die Initiative zu ergreifen, Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und gemeinsame Mobilisierung zu gewährleisten.

Auch in den Ballungsräumen hegt die Priorität für die Gewerkschaften bei den betrieblichen und tariflichen Interessenvertretungen. Hier haben sich allerdings manche Probleme für die außerbetriebliche Interessenvertretung — wie beispielsweise beim Verkehr, beim Wohnen oder der Kindergartenversorgung - so zugespitzt, daß der übergreifenden DGB-Arbeit eine hohe Bedeutung beikommt. Eine erfolgreiche Arbeit des DGB auf diesen Feldern, die öffentliche Präsenz voraussetzt, wird sich im übrigen positiv auf die betriebliche Situation auswirken, da sie dem Ansehen der Gewerkschaften nützt und das betriebliche Werbeldima verbessert.

Vertretung von Rentnern und Arbeitslosen

In der Reformdebatte sind Organisationsfragen für Gewerkschaftsmitglieder, die nicht mehr im Betrieb tätig sind, bisher noch wenig beachtet worden: es geht vor allem um Rentner und Arbeitslose. Es hat sich gezeigt, daß die Strukturen der Einzelgewerkschaften wenig geeignet sind, diesen Gruppen einen organisatorischen Rahmen zu liefern, in dem nicht nur „Betreuung“ (z. B. Rentnernachmittage) stattfinden kann, sondern in denen diesen Gruppen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Interessen durch eigenes Engagement aktiv zu vertreten. Die Diskussion muß vertieft werden, wenn die Gewerkschaften ihren Anspruch aufrecht erhalten wollen, die Interessenvertretung auch für diese Gruppen zu sein.

Öffentliche Mittel für die Vertretung allgemeiner Interessen beschaffen

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Gewerkschaften nur Leistungen erbringen können, für die die Mitglieder zu bezahlen bereit sind. Viele Probleme können nicht angepackt werden, weil dafür die Mittel fehlen. Andererseits werden die Gewerkschaften oft im allgemeinen Interesse tätig, wenn sie

sich z. B. Fragen des Umwelt- oder Verbraucherschutzes annehmen oder sich besonders um die Probleme ausländischer Mitbürgerinnen und Mitbürger, von Jugendlichen oder von Frauen kümmern. Für diese Politikbereiche stehen vielfach öffentliche Mittel zur Verfügung, die für bestimmte Projekte angeworben werden können. Es ist ein Arbeitsschwerpunkt des DGB, auf den verschiedensten Ebenen dafür zu sorgen, daß derartige Finanzquellen genutzt werden, damit die Mittel auch im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt werden können.

Geschäftsführender Bundesvorstand des DGB

Der Beschluß, den Geschäftsführenden Bundesvorstand (GBV) des DGB auf fünf Mitglieder zu verkleinern, verfolgt das richtige Ziel, die DGB-Organisation schlanker und damit handlungsfähiger zu machen. Darüber hinausgehende Vorstellungen, den eigenständigen GBV völlig zu beseitigen und ihn durch die nach entsprechenden Fusionen noch vorhandenen fünf bis sieben Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften zu ersetzen, werden dem eigenständigen Aufgabenbereich des DGB nicht gerecht. Die vom DGB abzudeckenden Politikfelder können nicht nebenbei von den Gewerkschaftsvorsitzenden erledigt werden. Das politische Gewicht der deutschen Gewerkschaften in der Öffentlichkeit würde weiteren Schaden nehmen.

Umgekehrt haben die Gewerkschaften ein Interesse daran, die Autorität des vom Bundeskongreß gewählten Geschäftsführenden Bundesvorstands zu stärken. Dies würde voraussetzen, daß dem GBV bei Themen im politischen Bereich eindeutig die Rolle des Wortführers überlassen wird, und daß auch die großen Gewerkschaften darauf verzichten, auf diesem Feld unbedingt ein eigenes - abweichendes - Profil in der Öffentlichkeit entwickeln zu wollen.

Bleibt anzumerken: Die Gewerkschaften Holz und Kunststoff, Textil-Bekleidung, die Industriegewerkschaft Medien sowie die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten haben kürzlich eine „Gemeinsame Erklärung zur Organisationsreform des Deutschen Gewerkschaftsbundes“ verabschiedet. Kernpunkt ist die erklärte Absicht der vier, ihre „organisatorische Eigenständigkeit“ im DGB zu sichern. Der DGB soll weiterhin den Rechtsschutz wahrnehmen sowie mit Büros in der Fläche präsent sein.