
Burchard Bösche/Gerhard Kirchgäßner/Norbert Trautwein/Wolfgang Rose/Frank Schmidt

DGB-Organisationsreform: Verändern ohne Konzept?

Die Autoren sind Vorstandssekretäre ihrer Gewerkschaften: Dr. Burchard Bösche, geb. 1946 in Martfeld (Gew. Nahrung-Genuss-Gaststätten); Gerhard Kirchgäßner, geb. 1950 in Heidelberg (IG Medien); Norbert Trautwein, geb. 1941 in Todtmoos (Gew. Handel, Banken und Versicherungen); Wolfgang Rose, geb. 1950 in Heidenheim (Gew. Textil-Bekleidung); Frank Schmidt, geb. 1956 in Bremen (Gew. Holz und Kunststoff).

Die Arbeit an der Organisationsreform des DGB leidet darunter, daß am Beginn keine Verständigung über die grundlegenden Ziele gestanden hat. Etwas Vergleichbares wie die Erarbeitung der „Leitfragen“ für die Programmreform hat es bei der Organisationsreform nicht gegeben. Einig war man sich, daß die Arbeit effektiver und unter dem Druck eines sinkenden Beitragsaufkommens kostengünstiger erfolgen müsse. Einigkeit gab es darüber, daß teure Doppelarbeit und Doppelstrukturen künftig vermieden werden sollten. Im Zweifel sollte die mitgliedernahe Arbeit - insbesondere im Betrieb - den Gewerkschaften im DGB zugeordnet werden. Auf höchstem Niveau war man sich auch einig, daß die zu schaffenden Strukturen ungleich flexibler, zugleich aber den Wurzeln verbunden bleiben müßten. Im Diskussionsprozeß erhob sich die eine oder andere Stimme, die darauf hinwies, daß die DGB-Reform nicht losgelöst von der Reform der Mitgliedsgewerkschaften gesehen werden könne. In der praktischen Arbeit ist dies jedoch konsequenzlos geblieben.

Die Mitgliedsgewerkschaften im DGB betrachten den DGB als ihre gemeinsame Agentur. In die Reformdebatte werden die Interessen der jeweiligen Mitgliedsorganisation eingebracht, wobei die Moderatoren des DGB dann versuchen, den kleinsten gemeinsamen Nenner zu finden - und vielleicht ein wenig darüber hinaus zu gehen. In Zeiten rückläufiger Beitragsaufkommen verengt sich der Blickwinkel der Mitgliedsgewerkschaften all zu schnell auf die jeweilige Kasse und auf das, was ihr nutzt oder schadet. Es ist bezeichnend, wenn dem Vertreter einer großen Gewerkschaft im DGB zu dem von den Autoren im Oktober 1995 unterbreiteten Vorschlag, den DGB künftig nach dem Muster des ÖGB zur Mitgliederorganisation zu machen (FR 24.10.1995), nicht viel mehr als die Unterstellung einfällt, es gehe nur darum, den reicheren Gewerkschaften in die Kasse zu greifen.

Die Blockade der Organisationsreform an ihrem strategischen Punkt, der Definition der Organisationsbereiche der DGB-Mitgliedsgewerkschaften und dem Verfahren ihrer Veränderung, zeigt, daß eine Debatte über die orga-

nisatorischen Grundsätze des DGB dringend notwendig ist - und DGB soll hier nicht synonym sein für die Agentur der Mitgliedsgewerkschaften, sondern für die Gesamtheit der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland.

Eine effektive Organisation

Nach unserem programmatischen Selbstverständnis haben wir den Anspruch, die abhängig Beschäftigten in ihren wirtschaftlichen und sozialen Interessen in einem umfassenden Sinne zu vertreten. Dies setzt voraus, daß die Organisation flächendeckend durch ihre Mitglieder und Funktionärsstrukturen präsent ist, und zwar sowohl in einem räumlichen und branchenmäßigen Sinn als auch hinsichtlich der sozialen Schichtung der Arbeitnehmerschaft von den einfachen Hilfskräften bis zu den höchstqualifizierten Spezialisten. Dieser Vertretungsanspruch erweitert sich auf die Arbeitslosen, die Rentner, aber zunehmend auch auf freiberuflich Tätige und Selbständige, die in direkter Abhängigkeit von einzelnen Auftraggebern stehen und auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen sind.

Effektivitätskriterium für die Organisation ist zunächst, wie weit es ihr gelingt, flächendeckend Mitglieder zu gewinnen und zu halten. Dies hängt entscheidend davon ab, wie weit die Organisation durch Funktionärinnen und Funktionäre in den Betrieben und Verwaltungen verankert ist. Angesichts der maßgeblichen Bedeutung der Betriebsräte für die gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen läuft diese Frage darauf hinaus, in Klein- und Mittelbetrieben Betriebsräte zu installieren und arbeitsfähig zu halten. In den Mittelpunkt der DGB-Organisationsreform gehört die Frage: Wie kann es sein, daß annähernd die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland in Betrieben ohne Betriebsrat arbeitet und damit für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung fast unerreichbar ist? Wie müßten die gewerkschaftlichen Strukturen geändert werden, damit dieser Zustand überwunden wird?

Eine weitere Frage lautet: Wie werden wir durch eine effektive Organisation der gewachsenen und wachsenden Differenzierung der abhängig Beschäftigten gerecht? Die traditionell problematische Angestelltenfrage stellt sich für die Gewerkschaften heute nachdrücklicher und vielgestaltiger. Der niedrige Organisationsgrad in den „alten“ Dienstleistungsbranchen verweist auf die Dringlichkeit der Fragestellung ebenso wie der Umstand, daß es in den „Angestelltensilos“, die in der Zuständigkeit der Industriegewerkschaften liegen, vergleichbar dürrig aussieht - ganz zu schweigen davon, daß von einer breiten Einbeziehung der qualifizierten Angestellten kaum mehr geträumt wird und neu entstehende Dienstleistungsbereiche fast „gewerkschaftsfrei“ sind.

Hier gilt es, aus den weithin verdrängten Ergebnissen der Angestelltenkampagne des DGB, ihren Politikentwürfen und Unzulänglichkeiten, organisationspolitische Schlußfolgerungen zu ziehen. Es geht darum: Welche Mittel setzen die Gewerkschaften ein, um in expandierenden, zukunftssträchtigen Bereichen nicht nur präsent zu sein, sondern auch relevante Gestaltungskraft

zu entwickeln? Die Frage ist hier nicht, ob Gewerkschaften aus eigener Kraft überleben können, sondern, ob entscheidende Entwicklungspotentiale für die Zukunft aller Gewerkschaften wahrgenommen oder im egoistischen Hickhack verschleudert werden. Wer die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung sichern will, muß hier neue Formen organisieren, Solidarität zwischen den Gewerkschaften und im DGB entwickeln. Im Prinzip alles beim alten zu lassen, wäre kurzfristig, töricht und mittelfristig gesehen ineffektiv.

Effektivität bedeutet konkret: Wie gelingt es den Gewerkschaften, ein flächendeckendes Netz von Tarifverträgen zu sichern? Wie gelingt die Durchsetzung von Tarifverträgen auch in den schwierigen Branchen ohne gewerkschaftliche Tradition, ohne festgefügt gewerkschaftlichen Funktionärsstamm, mit hoher Fluktuation? Wie muß eine Organisation aussehen, die einmal vereinbarte Tarife durchsetzt und die Tarifflicht verhindert? Wie müßte eine Organisation aussehen, die all den Gruppen, die noch nicht oder nicht mehr über den Betrieb, den Arbeitsplatz erreichbar sind, Leistungen zur Wahrnehmung ihrer spezifischen Interessen anbietet und die vor allem über Mitarbeiterstrukturen verfügt, in denen sie sich organisieren, ihre Interessen artikulieren und vertreten können: die Jugendlichen in schulischer Ausbildung, Studenten eingeschlossen, einerseits, Senioren und Arbeitslose andererseits. Und weiter: Wie müssen die Organisationsstrukturen beschaffen sein, damit die Mitgliedschaft für die „abhängigen Selbständigen“ und die Beschäftigten in Teleheimarbeit attraktiv wird, und welche neuen Leistungsangebote müssen wir für sie entwickeln?

Nicht zuletzt geht es um die Frage, wie Gewerkschaften auf politische Entscheidungen Einfluß nehmen können, die die wirtschaftliche und soziale Lage der abhängig Beschäftigten maßgeblich berühren. Bei einer Staatsquote von über 50 Prozent, bei der also mehr als die Hälfte aller Einkommen durch öffentliche Kassen läuft, ist dies eine zentrale Frage gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit. Wollen die Gewerkschaften sich hier nicht auf Presseerklärungen und Lobbyismus beschränken, wird in der Tat die Frage nach der „Bewegungsfähigkeit“ des DGB gestellt.

Wirtschaftliche Dynamik einfangen

Auch wenn man die gesamte Gewerkschaftsbewegung und nicht die Einzelgewerkschaft zum Ausgangspunkt der organisationsstrategischen Überlegung nimmt, macht es Sinn, sich den DGB nicht nur räumlich, sondern auch fachlich bzw. branchenmäßig gegliedert vorzustellen. Bei aller Notwendigkeit, die überbetriebliche, regionale und politische Interessenvertretung zu verbessern - letztlich findet Gewerkschaftsarbeit am Arbeitsplatz statt oder gar nicht. Wer die Menschen am Arbeitsplatz erreichen will, muß ihre Arbeitsbedingungen, die Betriebsstrukturen, die Branchenentwicklung kennen, muß die Form der Interessenvertretung darauf einrichten. Deshalb wird es auch in Zukunft richtig sein, Fachgewerkschaften mit hoher Autonomie in ihrem

Zuständigkeitsbereich zu haben. Aus dem Blickwinkel der gesamten Gewerkschaftsbewegung muß jedoch klar bleiben: Die Fachgewerkschaften sind Untergliederungen der Gesamtorganisation.

Niemand wird auf die Idee kommen, einen DGB-Kreis zwei Landesbezirken zuzuordnen. Genauso selbstverständlich sollte es sein, daß die fachlichen Zuständigkeitsbereiche im Gewerkschaftsbund möglichst trennscharf voneinander abgegrenzt werden. Dies setzt voraus, daß es eindeutige Kriterien für die Definition der Organisationsbereiche im DGB gibt. Daran mangelt es.

Dem Organisationsprinzip „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ bricht im Zuge der Ausgliederung, der Entwicklung von Holdingkonzepten, des Einsatzes von Fremdfirmen und Leiharbeitern das betriebliche Fundament weg. Wenn man die Organisationskataloge der Mitgliedsgewerkschaften im DGB durchsieht, dann ergibt sich das Selbstverständnis der DGB-Gewerkschaften als der Organisation einer Summe von Branchen. Die Privatisierung öffentlicher Dienste hat jedoch gezeigt, daß dieses Prinzip keineswegs durchgehalten ist, die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vielmehr zum Teil in ihrer Organisation quer zu den Branchenstrukturen liegen.

Die heutigen Organisationsstrukturen des DGB spiegeln im wesentlichen die Wirtschaftsstruktur Ende der vierziger Jahre wider. Die wachsende Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung vermögen sie nicht einzufangen. Neue Branchen sind entstanden, die nicht mehr eindeutig einer Organisation zugeordnet sind. Bei einer wachsenden Zahl von Branchen erklären sich mehrere DGB-Gewerkschaften zuständig. Kaum ein Gewerkschaftstag vergeht ohne Satzungsänderungen, mit denen eine Gewerkschaft ihren Zuständigkeitsbereich vergrößert und damit vielfach einer anderen Gewerkschaft die Zuständigkeit streitig macht. Die Tertiarisierung industrieller Produktion, der Wandel von öffentlichen und privaten Dienstleistungen führen zu einem neuen Mischungsverhältnis von industrieller Arbeit und Dienstleistung in fast allen Branchen und zu neuen Schnittstellen zwischen den Branchen.

Eine funktionierende gewerkschaftliche Organisationsstruktur müßte in der Lage sein, die Dynamik der Veränderung einzufangen und ohne große Zeitverzögerung zu reagieren. Das Ziel, möglichst dauerhaft die Trennschärfe einer fachlichen Organisationsabgrenzung herzustellen, zugleich aber auf Veränderungen rechtzeitig zu reagieren, wird unter dem wachsenden zeitlichen Druck um so leichter zu erreichen sein, je selbstverständlicher dies in kooperativen Verfahren einvernehmlich geschieht und je stärker diese Verfahren von dem Druck entlastet werden, auf jeden Fall zunächst die pure Existenz der überkommenen Organisation sichern zu müssen. Tatsächlich passiert im Hinblick auf die Entwicklung kooperativer Zusammenarbeit viel zuwenig, im Hinblick auf die Herstellung von mehr Klarheit bei der fachlichen Zuordnung sogar das genaue Gegenteil. Eine immer größere Zahl von Gewerkschaften erklärt sich für immer kleinere Branchen zuständig. Als Bei-

spiele seien nur die Telekommunikation und die Betriebskrankenkassen genannt.

Eine sinnvolle fachliche Gliederung der gewerkschaftlichen Organisation kann nur mit Blick auf das Ganze gelingen. Jede Einzelgewerkschaft sieht notwendigerweise zuerst die Beitragspotentiale, die in den strittigen Bereichen liegen. Sie wird um so mehr darum kämpfen, wenn die Beiträge spärlicher fließen, wie das zur Zeit der Fall ist. Die Beiträge werden zur finanziellen Sicherung der Organisation gebraucht, und dieser Aspekt verdrängt im Zweifel alle übrigen.

Weil dies so ist, haben wir vorgeschlagen, den DGB zur Mitgliederorganisation zu machen. Auf diese Weise soll erreicht werden, daß Neugliederungen der fachlichen Zuständigkeitsbereiche ihre existenzielle Bedeutung für die jeweiligen Organisationen verlieren. Es wäre die Sache des DGB dafür zu sorgen, daß die Fachgewerkschaften so ausgestattet werden, daß sie ihren gewerkschaftlichen Auftrag in ihrem Zuständigkeitsbereich erfüllen können. Besteht eine direkte DGB-Mitgliedschaft, so verliert für die Mitglieder die Zuordnung zu der jeweiligen Fachorganisation viel von ihrer heutigen Dramatik. Wären dann noch die Hauptamtlichen mit gleichen Arbeitsbedingungen Beschäftigte beim DGB, so bestünde auch hier sicher viel mehr Bereitschaft, notwendige Veränderungsprozesse mitzugestalten, weil sie nicht jeweils die eigene Position in Frage stellen.

Dieser Vorschlag beinhaltet keineswegs, daß Mitglieder wie auf dem Schachbrett hin und her geschoben werden sollen, daß den Fachgewerkschaften ihre finanzielle Autonomie und die Entscheidung über die einzustellenden Hauptamtlichen genommen würde. Erfolgsvoraussetzung eines derartigen Modelles wäre es vielmehr, daß die Fachgewerkschaften, finanziell gut ausgestattet, über eine satzungsmäßig abgesicherte Autonomie verfügen müßten. Sicher wäre aber, daß mit den vorgeschlagenen organisatorischen Veränderungen viel leichter und mit weniger Angst über die ständig notwendige Anpassung der Organisation an das veränderte wirtschaftliche Umfeld diskutiert werden könnte.

Klare Regeln über die Definition der Organisationsbereiche bedeuten keineswegs eine schematische Neugliederung des DGB unter Mißachtung gewachsener Strukturen und traditioneller Bindungen. Wollen wir die gewerkschaftliche Bindekraft nicht in Frage stellen, müssen wir mit größter Sensibilität mit diesen Wurzeln des Organisationslebens umgehen. Aber es muß klar werden, was Regel und was Ausnahme ist. Wenn die Regeln feststehen, können wir mit viel mehr Geduld über die Ausnahmen reden, können Zeithorizonte definieren, können Anpassungsprozesse gestalten. Solange aber jede Gewerkschaft zunächst ihre Regeln aus der Sicht ihrer Kasse definiert, wird es zwischen den Gewerkschaften notwendigerweise Hauen und Stechen um die Organisationsabgrenzung geben. Da hilft es auch wenig, die Verbindlichkeit von Schiedssprüchen einzufordern, solange nicht geklärt ist,

nach welchen Regeln die Schiedssprüche gefällt werden. Die Legitimität eines Schiedsspruches beruht aber darauf daß er auf unumstrittenen Organisationskriterien fußt. Sowenig wie eine Zivilprozeßordnung ohne Bürgerliches Gesetzbuch funktionieren kann, sowenig nützt letztlich eine weiter verfeinerte Schiedsordnung ohne eindeutige Organisationskriterien. Ohne Kriterien wird das Verfahren zur puren Machtausübung - und zumindest der Verdacht steht im Raum, daß bisherige Streitige Schiedsverfahren beim DGB eher zugunsten der mächtigeren Gewerkschaften ausgegangen sind.

Fusionskonzepte begründungspflichtig

Mit den vorstehenden Überlegungen ist noch nichts zur zweckmäßigen Anzahl der Fachgewerkschaften im DGB gesagt worden, aber es gibt durchaus Kriterien für die Entscheidung: Wie gewährleisten wir die regionale Präsenz, wie die in Mittel- und Kleinbetrieben? Wie werben wir Mitglieder in Branchen ohne ausgeprägte gewerkschaftliche Traditionen, und wie schaffen wir die Voraussetzungen, in neu entstehenden Teilbranchen und Unternehmen präsent und attraktiv zu werden? Wie setzen wir Tarifverträge in schwierigen Branchen durch? Wie verhindern wir Tarifflicht? Wie gelingt es uns, neue Gruppen wie die freiberuflich Tätigen, die „abhängigen Selbständigen“ und die Teleheimarbeiter einzugliedern?

Wir unterstellen, daß branchennahe und das heißt auch: kleinere Organisationen das ebensogut können wie großgewerkschaftliche Konglomerate ohne entsprechendes Branchenprofil. Wir meinen, daß es genügend Beispiele gibt, die das belegen. Es wäre sicher sinnvoll, für die weitere Organisationsdebatte einen genaueren „Betriebsvergleich“ der Gewerkschaften zu erarbeiten, um Aufschlüsse über die jeweilige Leistungsfähigkeit zu bekommen und um nicht ständig auf der Basis von Unterstellungen und Vermutungen über die jeweils anderen Organisationen zu arbeiten. Eines erscheint uns jedoch sicher: Jede Gewerkschaft lebt vom Engagement ehrenamtlicher Funktionärinnen und Funktionäre. Schon aus finanziellen Gründen ist es unmöglich, gewerkschaftliche Arbeit nur den Hauptamtlichen zu überlassen. Dieses Engagement setzt die tiefgehende Identifikation mit der Organisation voraus, und die ist sicher in spezielleren, branchen- und berufsnaheren Organisationen leichter herzustellen als in anonymen Großgebilden.

Zwickels Vorschlag: Die Perspektive der Gesamtorganisation

Die Verfechter weitreichender Fusionskonzepte, die den DGB als künftigen Dachverband von fünf bis acht Mitgliedsgewerkschaften sehen, haben ihre Vorstellungen bisher nicht genauer ausgemalt. Der einzige konkrete Vorschlag stammt vom IG Metall-Vorsitzenden Klaus Zwickel, aber auch dieser bringt mehr Fragen als Antworten mit sich. Zunächst spricht er von drei Industriegewerkschaften, ohne deren Organisationsbereich näher zu umschreiben - aber die Abgrenzungen liegen nahe. Viel problemgeladener sind die Zuweisungen für die übrigen Bereiche - die Dienstleistungen - und die Art und

Weise, wie dabei mit Abgrenzungs- und Entwicklungskriterien umgegangen wird. Als entscheidend erweist sich hier, daß nach seinem Vorschlag die produktionsnahen Dienstleistungen bei den Industriegewerkschaften verbleiben sollen. Typisch für produktionsnahe Dienstleistungen ist jedoch, daß sie nicht nur auf einzelne Branchen beschränkt angeboten werden. Das gilt beispielsweise für Logistik, Datenverarbeitung, technische Wartung, Ingenieurleistungen, aber auch für Reinigungs-, Bewachungs- und Cateringdienste. Dies sind aber wichtige Bereiche aktueller Abgrenzungsprobleme im DGB. Der Vorschlag bringt dafür keine Lösung, sondern zementiert ein Problem, das eine immer größere Sprengkraft entwickelt. Der von ihm vorgeschlagenen privaten Dienstleistungsgewerkschaft enthält er das entscheidende Entwicklungspotential für eine zukünftige leistungsfähige Organisationsstruktur vor.

Folglich hilft auch der weitere Vorschlag, für die verbleibenden Dienstleistungsbereiche jeweils eine Dienstleistungsgewerkschaft des öffentlichen und privaten Sektors zu bilden, in der dargestellten Schlichtheit nur begrenzt weiter. Zunächst bedeutete dieser Vorschlag die Auflösung der Gewerkschaft ÖTV, denn diese Gewerkschaft verfügt über wesentliche Organisationsbereiche sowohl in den öffentlichen Diensten als auch im privaten Dienstleistungsbereich, und darunter noch in erheblichem Umfang bei den produktionsnahen Dienstleistungen. Gerade die Abgrenzungstreitigkeiten im DGB infolge der Privatisierung öffentlicher Dienste haben gezeigt, daß die Unterscheidung „privat-öffentlich“ kein sinnvolles Abgrenzungskriterium ist. Letztlich handelt es sich dabei nur um die Frage der Rechtsform, in der die Arbeit durchgeführt wird. Die Rechtsform steht aber weitgehend im Belieben desjenigen, der einen Betrieb organisiert. Die Gewerkschaftsabgrenzung würde noch mehr in die Entscheidung der Arbeitgeber gestellt, als dies heute aufgrund der Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes faktisch bereits der Fall ist.

Das Problem öffentlich/privat tritt nicht nur bei der ÖTV auf. Die GEW müßte sich von ihrem Privatschulbereich trennen, da es sich hierbei um private Dienstleistungen handelt. Auch die IG Medien mit ihren privaten und öffentlichen Rundfunk- und Fernsehanstalten, Musikschulen und Theatern wäre wieder auseinanderzunehmen. Nicht nur einzufusionieren, sondern geradezu aufzulösen wären die Postgewerkschaft und die Gewerkschaft der Eisenbahner, da in deren bisherigen Organisationsbereichen sowohl produktionsnahe wie andere Dienstleistungen vertreten sind.

Ob die Vereinigung einer Rest-ÖTV mit der Gewerkschaft der Polizei und den öffentlichen Organisationsbereichen der übrigen Gewerkschaften zu einer Gewerkschaft des öffentlichen Sektors zu schlagkräftigeren gewerkschaftlichen Strukturen führen würde, kann bezweifelt werden. Die Abspaltung der Piloten mit der Vereinigung „Cockpit“ und der „Neuen Richtervereinigung“ von der ÖTV sind Erfahrungen, die fraglich erscheinen lassen, ob es der neuen Gewerkschaft der öffentlichen Dienste beispielsweise gelingen würde, den heutigen Organisationsgrad der Gewerkschaft der Polizei und der

GEW auch künftig zu sichern. Warum sollten wir in Deutschland gegen organisatorische Entwicklungen, wie sie in Italien in Form der „COBAS“ zu beobachten sind, gewappnet sein? Dort treten im öffentlichen Dienst kleine Gruppen qualifizierter Beschäftigter in Schlüsselfunktionen zunehmend militant für Sonderinteressen auf und bemühen sich, die von den großen Gewerkschaften getroffenen Regelungen zu torpedieren.

So naheliegend und sinnvoll die Überlegung ist, bei der Entwicklung organisationspolitischer Perspektiven die DAG einzubeziehen, werden denkbare Entwicklungen eher blockiert, wenn der DAG einleitend mitgeteilt wird, in wie viele Teile sie zerlegt werden soll. Tatsächlich haben sich - vor allem durch die Kooperationsvereinbarungen der DAG mit der ÖTV und der HBV - gemeinsame Handlungsmöglichkeiten ergeben, deren Entfaltung sorgfältig gefördert werden sollte und die nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden dürfen.

Bei allen Fragen und Problemen ist der Vorschlag Zwickels verdienstvoll, weil an ihm konkret diskutiert werden kann, wie der DGB nach Abschluß eines großen Fusionsprozesses aussehen könnte. Ein attraktives Modell ist es zweifellos nicht. Darüber hinaus steht sehr in Frage, wie sich der DGB gegenüber diesen fünf Großgewerkschaften als Dachorganisation behaupten könnte. Denn jede der konzipierten Gewerkschaften würde über einen Apparat verfügen, mit dem sie sich in die sie betreffenden öffentlichen Auseinandersetzungen effektiv und unter genauer Berücksichtigung der jeweils speziellen Interessenlage einmischen könnte - und würde. Es würde dem DGB kaum noch gelingen, ein Gesamtinteresse der Arbeitnehmerschaft zu artikulieren, weil er sich neben den großen Mitgliedsgewerkschaften nicht mehr Gehör verschaffen könnte. Die Diskussion über die Energiebesteuerung ist ein aktuelles Beispiel, das diese Problematik beleuchtet.

Alle fünf konzipierten Gewerkschaften würden „Multi-Branchen-Gewerkschaften“ mit weit ausgefranstem Organisationsrändern sein. Nichts deutet daraufhin, daß diese fünf Gewerkschaften auf die schon fast rituelle Ausweitung der satzungsgemäßen Organisationsbereiche auf jedem Gewerkschaftskongreß verzichten würden. Es besteht die Gefahr, daß die Gewerkschaften - je länger, je mehr - sich nicht durch ihre Organisationsbereiche, sondern durch ihre Tradition und ihre politische Ausrichtung unterscheiden werden, so daß sich der heutige DGB künftig in fünf DGB's mit unterschiedlicher politischer Pointierung zersetzen würde. Trotzdem: Das Reizvolle des Vorschlages liegt darin, daß im Grundsatz die Perspektive der gesamten Gewerkschaftsbewegung und nicht die der Einzelgewerkschaft eingenommen wird. Es wird davon ausgegangen, daß zweckmäßige Strukturen des zukünftigen DGB sich nicht durch schlichte Fusionen der bisherigen Mitgliedsgewerkschaften erreichen lassen. Den Vorschlag zu Ende denken bedeutet, nach den Kriterien für eine sinnvolle fachliche Gliederung zu suchen, die wahrscheinlich zu Neuzuschnitten führen müßte, die auf mittlere Sicht keine der bisherigen Mitgliedsgewerkschaften unberührt lassen würden - auch die großen nicht.