

---

## FORUM: Programmdiskussion

---

Im März 1996 hat der DGB-Bundesvorstand den Entwurf eines DGB-Programms vorgelegt, über den ein außerordentlicher Bundeskongreß des DGB im November 1996 in Dresden beraten und entscheiden wird. Seit Anfang 1992, als die Programmdebatte begann, hat es, auf der Grundlage von Leitfragen, zahlreiche Veranstaltungen des DGB und der Gewerkschaften auf allen Ebenen gegeben; es fanden mehrere Werkstattgespräche mit Vertretern aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft statt; eine Programmkommission prüfte all diese Ergebnisse und faßte sie schließlich zusammen. Der Entwurf des Programms liegt in einer Broschüre vor, die in hoher Auflage im DGB und in den Gewerkschaften verteilt worden ist. Im Vorwort dieser Broschüre läßt der Vorsitzende des DGB, Dieter Schulte, „Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Wirtschaft, aus den Wissenschaften und den Medien ein, mit uns über unsere programmatische Erneuerung und über die Gestaltung einer sozialen und sicheren Zukunft unseres Landes zu diskutieren“. Diese Diskussion soll auch in dieser Zeitschrift stattfinden, wobei es selbstverständlich ist, daß die Stellungnahmen nicht immer Meinung und Standpunkt von Redaktion und Herausgeber wiedergeben. Die Redaktion

Michael Fichter/Michaela Hammerbacher/  
Hauke Laue/Holger Lengfeld/Bodo Zeuner:  
Programm der Beliebigkeit

---

Die Autoren studieren oder lehren am Otto-Suhr-Institut, dem Fachbereich Politische Wissenschaft der Freien Universität Berlin. Ihre Stellungnahme ist aus einem Seminar zur Gewerkschaftspolitik heraus entstanden.

Während des letzten Jahres haben wir, Studierende und Lehrende, uns in einem Seminar „Strukturprobleme und Organisationsreformen in Gewerkschaften“ an der FU Berlin mit der aktuellen Gewerkschaftsentwicklung auseinandergesetzt. Dabei haben wir nicht nur die gewerkschaftliche und wissenschaftliche Literatur befragt, sondern auch haupt- und ehrenamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter eingeladen und mit ihnen diskutiert. Daran knüpften wir die Erwartung, die Stärken und Schwächen der Gewerkschaften im Kontext des gegenwärtigen sozio-ökonomischen und gesellschaftlichen Umbruchs besser verstehen zu können. Und wir gingen davon aus, Anknüpfungspunkte für eine Reformperspektive zu finden.

Statt dessen zeichnete sich ein Bild des DGB ab, das bei uns - vor allem als Gewerkschafter - Enttäuschung und Entsetzen hervorrief. Die innere Einheit des DGB als gesamtgesellschaftliche und branchenübergreifende Interessen-

Vertretung der Arbeitnehmer zerfällt zusehends, womit auch die Existenz des DGB als Dachverband immer mehr an Berechtigung verliert. Der als Provokation betitelte Aufsatz des Hattinger Kreises von 1992 „Schafft den DGB ab!“ (veröffentlicht in den *Gewerkschaftlichen Monatsheften* 1/92) scheint mittlerweile ein Selbstläufer zu sein:

- Die Funktionsfähigkeit des DGB wird durch Inbesitznahme branchenübergreifender Politikfelder sowie Organisationsansprüche und -fusionen seiner Mitgliedsgewerkschaften immer weiter unterminiert. Der DGB wird weder als gesamtgesellschaftlicher Repräsentant der Gewerkschaften noch als Schlichter von Konkurrenzkonflikten seiner Mitgliedsgewerkschaften beachtet.
- Führende Repräsentanten des DGB haben beschlossen, sich in die Diskussion über die DGB-Reform gar nicht mehr einzumischen. Ihr Beitrag dazu reduziert sich auf die klaglose Durchführung von Sparzwängen und auf den Rückzug aus der - für die kleineren Mitgliedsgewerkschaften wichtigen - „Fläche“.
- Der DGB fällt in der öffentlichen Diskussion des „Bündnisses für Arbeit“ allenfalls durch das Abrücken von Regierungsparolen auf. Statt dessen macht der DGB mit seiner Personalpolitik negative Schlagzeilen, z. B. wenn er in seinem größten Landesverband vor der fristlosen Kündigung der eigenen Betriebsräte wegen Lappalien nicht zurückschreckt und sich dafür vom Arbeitsgericht über Arbeitnehmerrechte belehren lassen muß.

Mit diesem Gang der Dinge wollen wir uns nicht abfinden, weil wir ihn einer zukünftigen wirksamen Interessenvertretung abhängig Beschäftigter für abträglich und für gefährlich halten. Der DGB hat seine Mitglieder und die interessierte Öffentlichkeit aufgefordert, sich an der Programmdiskussion zu beteiligen. Mit den folgenden Überlegungen möchten wir gegen das vorherrschende resignierende Schweigen und geräuschlose Austreten angehen.

#### Ein grundsatzloses Grundsatzprogramm

Der DGB diskutiert seit fünf Jahren ein neues „Grundsatzprogramm“, das auf dem Dresdner DGB-Kongreß im November dieses Jahres verabschiedet werden soll. Seit dem 5. März 1996 liegt ein vom DGB-Bundesvorstand beschlossener Entwurf als Ergebnis eines Vorbereitungsprozesses vor, der besonders „offen“ organisiert werden sollte. Dieser Programmentwurf läßt jede inhaltliche Orientierung und engagierte Auseinandersetzung mit den sich dramatisch zuspitzenden Problemen der Zukunft der Erwerbsarbeit und der Organisation von Solidarität durch die Gewerkschaften vermissen. Durchgängiges Merkmal ist die zusammenhanglose Aneinanderreihung einer Vielzahl von Versatzstücken aus derzeit gängigen und modern anmutenden Gedankengebilden sowie auffällig vieler Verbeugungen vor dem vorherrschenden neoliberalen Diskurs der „Standortsicherung“, des „Sozialleistungsmißbrauchs“ und des „schlanken Staates“. In konsequenter Verabschiedung von früheren Positionen wird die soziale Marktwirtschaft hervor-

gehoben als „besser als alle anderen Wirtschaftsordnungen geeignet, die Ziele der Gewerkschaften zu erreichen“. Daneben jedoch ist, wohl zur Besänftigung der Traditionsbewußten, auch die Rede vom nach wie vor gegenwärtigen „Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit“ und der „Unverzichtbarkeit sozialer Gegenmacht“. Letztere Bekenntnisse jedoch bleiben für den gesamten Programmentwurf ohne Anknüpfung. Gegenmacht und Interessengegensatz werden in die Bedeutungslosigkeit „wegpräambelt“, und selbst zum für Gewerkschaftspolitik zentralen Problemfeld der Beschäftigungssicherung fehlt es an richtungsweisenden Überlegungen. Unklar bleibt auch, ob und wie die Gewerkschaften die Interessen der Arbeitslosen vertreten wollen bzw. welche gewerkschaftliche Strategie gegen die fortwährende Ausspielung von Arbeitslosen gegen Noch-Beschäftigte eingeschlagen werden soll.

Alles in allem scheint es, als wolle der DGB jede Bestimmung von Widersprüchen oder der Frontlinien vermeiden, entlang derer dann von den Gewerkschaften Solidarität zu organisieren wäre. Während sich in der Realität alles zuspitzt, wird die Aufgabe der inhaltlichen Zuspitzung vollständig verfehlt. Es ist ein Programm der Beliebigkeit von Leerformeln, und dies scheint die „heimliche Botschaft“ des Entwurfs, gerade diese Beliebigkeit soll zum Programm erhoben werden.

Auch frühere DGB-Grundsatzprogramme enthielten viele Kompromißformeln. Diese waren in der Regel das Resultat vorangegangener interner Kontroversen. Beim Programmentwurf 1996 hingegen hat sich trotz fünf Jahre andauernden „offenen Prozesses“ kein Grundsatzstreit entzündet, und der jetzt beschlossene Text scheint geradezu darauf abzuzielen, auch bis zum November jedes irgendwo aufflackernde Flämmchen des Streits durch weiträumige Oberflächenberieselung zu ersticken.

Welchen Stellenwert hat ein DGB-Grundsatzprogramm für die Gewerkschaften und ihre Mitglieder, wo doch längst deutlich ist, daß der DGB jede Bedeutung verloren hat? Seinen symbolischen Ausdruck erfährt dieser Bedeutungsverlust auch darin, daß man im gesamten Programmentwurf die drei Buchstaben „DGB“ vergebens sucht. Dies weist darauf hin, daß der DGB für sich keine Rolle mehr für die zukünftige Organisation der Gewerkschaftsbewegung sieht und daher lust- und lautlos abdankt.

Dabei wird ein funktionierender DGB heute mehr denn je gebraucht. Seine Aufgabe wäre es, Solidarität über Branchengrenzen hinaus zu organisieren und politisch-programmatisch ein Gegengewicht zum herrschenden Konzept von Gesellschaftsspaltung, Deregulierung und Entsolidarisierung aufzubauen.

#### Solidarität und Konkurrenz - Gewerkschaften als Solidaritätsorganisationen

*Gewerkschaftliche Solidarität* ist das Bemühen, die im Kapitalismus gesetzte Konkurrenz der einzelnen oder der Gruppen von abhängig Arbei-

tenden durch Organisation zu mindern, die Konkurrenz zumindest partiell aufzuheben. Dazu brauchen die Gewerkschaften von der Gegenseite autonome Ressourcen und ein Organisationsprinzip, das nicht einfach nur die Konkurrenz der Arbeitgeber noch einmal auf der Arbeitnehmerseite nachvollzieht.

Zu den autonomen Ressourcen gehört z. B. ein *Solidaritätsbewußtsein*, das auf der moralischen Überzeugung von gleichen Menschenrechten und auf der Erfahrung beruht, daß das individuelle Ausnutzen kurzfristiger Vorteile langfristig weniger nützt als das kollektive Dammbauen gegen individuelles Ausgespieltwerden. Zu den autonomen Ressourcen gehört auch die rechtliche Garantie, sich quer zu den von ökonomischer Herrschaft gesetzten Grenzen nach gemeinsamen Interessen zu organisieren und darüber Diskurse zu führen: Meinungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit, Koalitionsfreiheit, Streikrecht.

Die gewerkschaftlichen Organisationsprinzipien — wie z. B. „ein Betrieb — eine Gewerkschaft“, „Branchen- statt Betriebstarifverträge“, „einheitliche Interessenvertretung aller Beschäftigten im Betrieb durch den Betriebsrat“, „Einheitsgewerkschaft statt Richtungsgewerkschaften“ - drücken aus, daß Solidarität der betroffenen Beschäftigten auch entgegen den durch Arbeitsorganisation, ökonomische Herrschaft oder parteipolitische Orientierungen hervorgebrachten Trennungen organisiert werden kann und muß.

Im Zuge wachsender Massenarbeitslosigkeit ist Solidarität in den Industrieländern heute mehr denn je nur noch dann gewerkschaftlich organisierbar, wenn die Interessen *aller* auf abhängige Arbeit angewiesenen Menschen, also auch der Erwerbslosen, gleichwertig einbezogen werden. Ebenso stellt sich die Frage nach gewerkschaftlicher Solidarität mit künftigen Generationen, deren Lebensgrundlagen ersatzlos verbraucht zu werden drohen, und nach der weltweiten Solidarität mit Menschen in der „Dritten Welt“, die den Konsumstandard der „Ersten Welt“ niemals erreichen können, sondern infolge der bestehenden Weltwirtschaftsordnung vielmehr in unerträglicher Armut und Abhängigkeit leben müssen.

In der Geschichte der deutschen und der internationalen Gewerkschaftsbewegung hat sich die Entwicklung zur immer größeren Ausweitung der Solidarität niemals linear vollzogen. Stets gab es durch die ökonomische Konkurrenz bedingte und auch rassistisch-nationalistisch motivierte Rückschläge. Der Partikularismus der kleinen - oder größeren - Gruppe, die in der ökonomischen Konkurrenz einen Vorteil gegenüber der anderen Gruppe herausholt, ist ein stets mobilisierbares und auch in den Gewerkschaften wirksames Handlungsmotiv. Aber die DGB-Gewerkschaften der Nachkriegszeit haben es immer wieder verstanden, sich aus solchen Rückschlägen exemplarisch zu lösen und die Logik der Solidarität entgegen der Konkurrenzlogik des Kapitals zu behaupten und auszuweiten. Die Kämpfe der IG Metall und der IG Druck und Papier in den achtziger Jahren um Arbeitszeitverkürzung sind eines von vielen Beispielen dafür.

Diese Solidaritätserfahrungen sind heute für die deutschen Gewerkschaften existenziell wichtig. Der DGB und seine Gewerkschaften können weder sich selbst noch auf gesellschaftspolitischer Ebene etwas bewegen, wenn sie sich in ihren eigenen Organisationsstrukturen und bei deren Reform weiterhin vom Konkurrenzprinzip leiten lassen. Es kommt darauf an, daß Solidarität wieder zum Leitmotiv gewerkschaftlichen Organisationsaufbaus wird. Für die Reform der DGB-Gewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes muß das Ziel sein, Strukturen zu schaffen, die Solidaritäts- und Synergieeffekte statt Konkurrenz prämiieren.

#### Strukturwandel der Wirtschaft und Perspektiven der Gewerkschaftspolitik

Dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften stehen Probleme ins Haus, denen der bisherige Verlauf der Organisations- und Programmdebatte in keiner Weise gerecht geworden ist. Die „Globalisierung der Wirtschaft“ greift tiefer in den nationalen Wirtschaftsraum ein als jegliche vorangegangene Entwicklung; sie stellt weitaus mehr dar als ein grenzenloses Agieren von multinationalen Unternehmen auf scheinbar entfernten Weltmärkten. Globalisierung eröffnet den Unternehmen prinzipiell die Möglichkeit, jede wirtschaftliche Transaktion international bzw. länderübergreifend zu betreiben, gleichgültig ob es sich um die Beschaffung von Kapital, den Einkauf von Rohmaterialien, die Fertigung von Vor- und Endprodukten, die Montage, die Organisation des Verkaufs oder die gewinnbringende Anlage von Firmengeldern handelt. Dabei werden sowohl bisher kooperierende Belegschaften desselben Betriebs als auch weit voneinander entfernt lebende und arbeitende Bevölkerungsgruppen, die in keiner kommunikativen Verbindung stehen, zueinander in verschärfte Konkurrenz gesetzt.

Vor allem die Zulieferbetriebe stehen unter einem enormen Konkurrenzdruck untereinander, der den Kernunternehmen eine starke Machtposition einräumt. Das versetzt die Unternehmen in die Lage, den Kostendruck an die Beschäftigten weiterzugeben, so daß diese in den zumeist beschäftigungsintensiven Bereichen zu Bedingungen niedriger Löhne, entgrenzter Arbeitszeit und schlechter sozialer Absicherung arbeiten müssen. Mit dieser Trennung der Unternehmensstrukturen in Kern- und Randbereiche geht eine Aufteilung in Hoch- und Niedriglohnbereiche einher. Hier neigen die Gewerkschaften zur Tendenz, vorwiegend die Beschäftigten aus den Hochlohnbereichen zu vertreten - idealtypisch männliche Facharbeiter mittleren Alters.

Auf der nationalen politischen Ebene wird von Seiten neoliberaler Politiker unvermindert die Forderung erhoben, Löhne und Lohnnebenkosten zwecks Erhaltung des „Standorts Deutschland“ zu senken. Während die Unternehmen zunehmend global (oder zumindest kontinental) operieren, lassen sich die Gewerkschaften in einen defensiven und partikularistischen Kampf um den Standort Deutschland einbinden. Mit dem Verweis auf angeblich zu hohe Lohn- und Lohnnebenkosten werden von ihnen immer neue Zugeständnisse verlangt, die, wenn sie gemacht werden, anderswo zur Ein-

forderung weiterer Absenkungen von Standards führen. Es entsteht eine Spirale der Unterbietungskonkurrenz. Die Gewerkschaften müssen sich entscheiden, ob sie hier mittun oder gegenhalten wollen. Im übrigen wird im Standort-Deutschland-Diskurs in der Regel übersehen, daß Standortkonkurrenz nicht nur national, sondern auch regional herrscht. Gewerkschaften, die sich auf die Standortlogik einlassen, droht auch intern eine Spaltung in konkurrierende Regional- und Lokalgruppen.

Durchaus umstritten ist, welchen Beitrag die Strategie der Deregulierung für eine funktionierende Wirtschaft und einen allgemein wachsenden Wohlstand leistet. Wenn auf den deregulierten (Welt-)Märkten das Zinsniveau über dem der Kapitalrenditen liegt, ist es nur folgerichtig, daß keine Sachinvestitionen vorgenommen und die Finanzmittel statt dessen zinsbringend angelegt werden. Das schafft zwar keine Arbeitsplätze, aber für einige wenige große Gewinne.

Auch läßt sich fragen, ob denn durch die Erschließung neuer Märkte das arbeitsmarktpolitische Ziel der Vollbeschäftigung erreicht werden kann. Der durch den internationalen Konkurrenzdruck beschleunigte Einsatz neuer arbeitssparender Technologien läßt erwarten, daß die Produktivität in Zukunft stärker steigt als das Produktionsvolumen. Vollbeschäftigung ist dann nur noch durch eine weitere Umverteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Beschäftigte zu erreichen; durch eine weitreichende Arbeitszeitverkürzung also, die solidarisch und gerecht organisiert werden muß.

Das neoliberale Programm fordert einen radikalen Abbau des Sozialstaats, der neben der Tendenz zur Verelendung einer wachsenden Minderheit und der zunehmenden Bereicherung eines kleinen Teils der Bevölkerung auch die Verhandlungsposition der Gewerkschaften in den Tarif auseinandersetzungen erschwert. Dabei steht auch zur Debatte, ob und wie die Produktivitätszuwächse so umverteilt werden können, daß einer weiteren Vertiefung der gesellschaftlichen Spaltung wenigstens entgegengewirkt werden kann. Einer solchen Umverteilung jedoch steht das von der neoliberalen Ideologie wie ein archaisches Götzenbild aufgerichtete Dogma vom erreichten „Ende der Belastbarkeit“ für Höherverdienende und Unternehmen entgegen. Die Gewerkschaften müssen sich entscheiden, ob sie sich am Tanz um dieses goldene Kalb beteiligen, oder ob sie für ihre Vision einer solidarischen Gesellschaft Gegenmacht mobilisieren und Gegenöffentlichkeit herstellen wollen. Sicher ist jedenfalls, daß alle Menschen, in welcher Region der Erde auch immer, einen Arbeitsplatz brauchen, um ein menschenwürdiges Leben, um Essen, Kleidung und Wohnung finanzieren zu können, solange dies nicht von der Gesellschaft kostenlos zur Verfügung gestellt wird.

#### Organisationsverständnis der Gewerkschaften

Die Notwendigkeit von Organisationsreformen ist nicht allein mit den gegenwärtigen Schwierigkeiten in Ostdeutschland bzw. mit Ost-West-Inte-

grationsdefiziten zu begründen. Längst bestimmen gesamtgesellschaftliche Strukturveränderungen sowie wirtschaftliche und soziale Modernisierungsprozesse mit noch größerem Nachdruck die Veränderungen: Deutschland im Kontext von EU-Integration, von Transitionsprozessen in Osteuropa sowie von marktwirtschaftlicher Globalisierung und internationalen Krisenerscheinungen des staatlichen Sektors. So war es durchaus plausibel, die neue DGB-Reformdebatte mit dem Ziel zu eröffnen, die Leistungsfähigkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung auf gesamtdeutscher Ebene herzustellen und eine programmatische Perspektive für die nächsten Jahre zu entwickeln. Der damalige DGB-Vorsitzende Heinz-Werner Meyer wünschte sich in seiner Grundsatzrede zum DGB-Bundeskongreß 1990 einen Gewerkschaftsbund, der nach innen rechtzeitig entscheidet und nach außen seine Entscheidungen offensiv vertritt. Dafür müsse aber „das eigene Haus in Ordnung“ sein. Wir möchten ihn dabei so verstehen, daß er damit nicht nur die Dachorganisation DGB meinte, sondern auch seine Kolleginnen und Kollegen dazu bewegen wollte, die Organisations- und Politikfähigkeit des DGB von der Basis der Mitgliedsgewerkschaften her grundsätzlich zu überdenken.

Die Bedeutung des DGB als Träger und Initiator gewerkschaftlicher Zielsetzungen ist seit den fünfziger Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Offiziell heißt es noch, die Einzelgewerkschaften leisten die unmittelbare Mitgliederbetreuung, der DGB ist für die übergreifenden gesellschaftspolitischen Aufgabenstellungen verantwortlich. Aber eine offene und grundsätzliche Auseinandersetzung um diese Aufgabenteilung hat bislang in der Reformdebatte gefehlt. Die wiederholten Forderungen der kleineren Gewerkschaften nach einer Stärkung des DGB — zuletzt ist sogar eine direkte Einzelmitgliedschaft im DGB vorgeschlagen worden — werden von den Großen zugunsten ihrer eigenen Fusionsstrategien pauschal zurückgewiesen. Das Resultat: In der Öffentlichkeit wird den Aussagen der großen Einzelgewerkschaften mehr Bedeutung beigemessen, diese werden aber nicht miteinander abgestimmt, ja widersprechen sich häufig. Je mehr die Bereitschaft zu einem einheitlichen und solidarischen Auftreten im DGB abnimmt, desto aussichtsloser wird es, eine sinnvolle Arbeitsteilung zwischen dem DGB und den Einzelgewerkschaften zu erreichen.

Die Organisationsreform spiegelt diese Auflösungserscheinung wider: Einzelgewerkschaften fusionieren, um ihre Vertretungsansprüche gegenüber den Schwester- und Brüdergewerkschaften zu erweitern, und die Modernisierung des Dachverbandes DGB erschöpft sich in massivem Personalabbau unter dem Banner neuer Farben und eines neuen Logos. Das ist nicht das Ergebnis von gewerkschaftlicher Perspektivlosigkeit und mangelnder Durchsetzungsfähigkeit, denn die Entscheidungsträger in diesem Prozeß sind die DGB-Mitgliedsgewerkschaften selbst. Nicht wenige Gewerkschaftsmitglieder müssen sich wohl fragen, wozu es noch einen DGB geben soll, wenn nur noch eine Handvoll großer Multibranchengewerkschaften übrigbleibt und diese nichts dafür tun, daß der Dachverband handlungsfähig ist.

Unklarheit und Streit zwischen den Einzelgewerkschaften bestehen nicht nur über die zukünftige Rolle des DGB gegenüber seinen Mitgliedern. Heftige Meinungsverschiedenheiten gibt es zwischen Einzelgewerkschaften auch dann, wenn es um die Definition der eigenen Organisationsgrenzen zu benachbarten Gewerkschaften geht. Die Frage, welche Einzelgewerkschaft für welches Branchensegment die Vertretungskompetenz besitzt, hat in den letzten Jahren an Brisanz zugenommen, wie an drei Entwicklungen zu sehen war.

- Zu regelrechten „Landnahmen“ einzelner Gewerkschaften kam es bei der Verteilung der Zuständigkeit für die Betriebe auf dem Gebiet der Ex-DDR. Eine Konfliktlösung durch Verhandlung unter Vermittlung und verbindlicher Schlichtung des DGB gelang nur in seltenen Fällen.
- Verschiebungen der Branchenstrukturen durch neuentstandene Wirtschaftsbereiche wie Multimedia oder Entsorgungswirtschaft führten zu bislang nicht beigelegten Auseinandersetzungen um die Frage, welcher Gewerkschaft diese Betriebe zugeordnet werden sollten.
- Infolge von betriebsinternen Umstrukturierungen (Umwandlung von Betriebsteilen zu Subunternehmen, räumliche Integration von Fremdfirmen z. B. in Kaufhäusern und Krankenhäusern) zeigt sich, zu welchen zwischengewerkschaftlichen Problemen es kommt, wenn der Grundsatz „ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ durch eine Vielzahl nebeneinander bestehender Tarifverträge in derselben Arbeitsstätte untergraben wird.

Derzeit droht in Deutschland das Gestaltungsprinzip der Gegenseite, die Konkurrenzlogik der kapitalistischen Ökonomie, direkt auf die Gewerkschaften überzugreifen und deren eigenes autonomes Organisationsprinzip zu unterminieren. Während einzelne Gewerkschaften, vor allem die IG Metall als mächtigste, noch politische Solidaritätsmodelle ins Werk zu setzen versuchen (so jedenfalls der ursprüngliche Vorschlag zum „Bündnis für Arbeit“), haben sich andere DGB-Gewerkschaften längst zu Anhängseln ihrer Branchenkapitale gemacht. Noch katastrophaler wird es, wenn die ehemaligen Branchenkapitale sich jenseits traditioneller Branchengrenzen neu organisieren und die Gewerkschaften in der Folge gegeneinander um die zahlenden Mitglieder konkurrieren.

#### Konsequenzen für den DGB

Ziel einer Organisationsreform, so sagten wir, muß es sein, Strukturen zu schaffen, die Solidaritäts- und Synergieeffekte statt Konkurrenz unter dem Dach des DGB als umfassende Gesamtorganisation prämiieren. Daher lehnen wir die gegenwärtige Fusionspolitik mit ihrer Zielsetzung ab, nur noch fünf bis acht Großgewerkschaften zu schaffen. Nicht, weil wir Fusionen im Prinzip für untauglich halten, sondern deshalb, weil darin lediglich eine Politik der Standortsicherung gegenüber anderen Gewerkschaften besteht. Aus der Fusionslogik folgt auch, daß der DGB für die zusammengeschlossenen Groß-



gewerkschaften schlichtweg überflüssig würde. Wozu sollte man sich auch noch einen Dachverband leisten, wenn man doch im fusionierten Zustand allumfassende Kompetenz beansprucht und darin das Ziel der eigenen Organisationsentwicklung erblickt?

Zukünftig werden eine Handvoll Großgewerkschaften keinerlei Anlaß mehr sehen, die finanziellen und organisatorischen Strukturen des DGB aufrechtzuerhalten, um diesen beispielsweise zur Abstimmung regional- oder organisationspolitischer Aufgaben - vor allem in der Fläche - oder zur Unterstützung kleinerer Gewerkschaften zu befähigen. So gesehen werden die „Kleinen“ um erzwungene Fusionen mit der einen oder anderen übriggebliebenen Gewerkschaft kaum herumkommen. Damit aber würde die *branchenübergreifende Solidarität aller Beschäftigten in der Einheitsgewerkschaft* nur noch ein Dasein als Worthülse längst vergangener Zeiten fristen.

Für welche Reformstrategie treten wir ein? Der Vorschlag der „Fünf kleinen Tiger“ (GHK, HBV, IG Medien, NGG und GTB), eine Direktmitgliedschaft im DGB samt DGB-Finanzhoheit vorzusehen - unter Beibehaltung der Tarifhoheit der Einzelgewerkschaften - (vgl. Frankfurter Rundschau v. 24.10.1995), scheint uns der vernünftigste von allen. Immerhin kann auf diese Weise „flexibel“ auf den Wandlungsprozeß des Kapitals eingegangen werden. Autonomie und Traditionen der Einzelgewerkschaften wären sorgfältig zu berücksichtigen. Dies wäre auch unter einem großen Gesamtdach viel besser möglich als bei den derzeitigen Fusionen qua Marktmacht (es gibt kaum Gewerkschaften mit derart unterschiedlicher Mitgliederkultur wie z. B. die IG Chemie und die IG Bergbau, die jetzt naturwüchsig-ökonomisch fusionieren wollen). Ein gestärkter DGB könnte — auch regional und lokal - die übergreifenden Solidaritätsaufgaben, die in den branchenbezogenen Tarifverhandlungen notwendigerweise zu kurz kommen, besser zur Geltung bringen. Er könnte vielleicht sogar, so schrecklich es klingt und so wenig schrecklich dergleichen in Frankreich oder Italien ist, zu einem ein- oder zweitägigen „Generalstreik“ aufrufen, wenn die Regierung mal wieder beschließt, daß der Mensch für die Wirtschaft, nicht aber die Wirtschaft für die Menschen da ist. Ein durch Direktmitgliedschaft gestärkter DGB wäre auch in der Lage, aktiver in allen Fragen der Struktur- und Umweltpolitik zu agieren und Bündnisfähigkeit mit anderen auf diesem Gebiet aktiven Gruppen und Bewegungen unter Beweis zu stellen.

Es verwundert kaum, daß dieser Vorschlag von den großen Einzelgewerkschaften IGM, ÖTV, IG Chemie und der neu fusionierten IG BAU nicht ernst genommen wird. Mit pauschalen Schlagwörtern wie „Megafusion“, „Wiederbelebung einer Spartenorganisation wie des FDGB“, „Allianz der Schwäche“ und „Organisationsreform als Syndrom für Finanzumverteilung“ wird — unter dem aufschlußreichen Titel „Segeln unter falscher Flagge“ (*Die Quelle*, 12/1995, S. 14-15) - deutlich gemacht, wie wenig Interesse an einer inhaltlichen Diskussion des Vorschlages besteht. Offensichtlich glauben die Großen fest an ihre jeweilige Fähigkeit, gegen Ende des Prozesses zu den Überle-

lebenden zu gehören. Aber sollten dann die Organisationsstreitigkeiten vorbei sein? Werden die Überlebenden ihre eigenen Wege gehen oder doch noch eine letzte „Elefanten-Runde“ im Fusionspoker spielen?

Nach dieser Devise scheinen die Einzelgewerkschaften auch mit DGB-Programmwurf und Bundeskongreß verfahren zu wollen. So beschränkt sich beispielsweise die Industriegewerkschaft Metall in ihrem Info-Dienst *direkt* („Einklinken in die Grundsatzdebatte!“, Nr. 6/96 v. 21.3.96) auf eine knappe Stellungnahme ihres Vorsitzenden Zwickel zum neuen Entwurf („geeignete Diskussionsgrundlage“, bei der man sich „nicht in allen strittigen Fragen habe durchsetzen können“). Interessierten Mitgliedern bleibt trotz des Abdrucks allgemeiner IGM-Positionen zum Programmwurf auf der gleichen Seite verborgen, welche Punkte im einzelnen strittig gewesen sind, auch wird ihnen nicht mitgeteilt, wo sie den Text des Programmwurfs erhalten können. Statt ernsthaften Willens zum „Einklinken“ in die Programmdiskussion ist die Haltung der größten Einzelgewerkschaft von Lustlosigkeit und demonstrativer Mißachtung des DGB geprägt - bezeichnend für den heutigen Zustand vieler Einzelgewerkschaften.

Sagt den DGB-Kongreß ab!

Anders als bei den Diskussionen um die DGB-Grundsatzprogramme von 1949, 1963 und 1981 scheint es also bei der gegenwärtigen Programmdiskussion und beim Dresdener Grundsatzprogramm-Kongreß um ein Nichts zu gehen, um einen Placebo-Effekt für die Gewerkschaften und ihre Mitglieder, der, von vornherein so geplant, keinerlei Bedeutung für irgendein Handeln hat, weil der DGB von allen Beteiligten mittlerweile als vollständig unbedeutend angesehen wird und sich selbst auch so einstuft. Ein Grundsatzprogramm mal Null bleibt aber Null. Es ist eine Zumutung für Gewerkschaftsmitglieder, sich mit Null beschäftigen zu sollen.

So schließt sich der Kreis: Weil die Organisationsreform des Dachverbandes unter der Vorgabe des Einsparens läuft und somit aus den alten Bahnen nicht herauskommt, bleibt auch die programmatische Aufgabe des DGB die gleiche wie gehabt: allgemeine und unverbindliche Positionen zu verabschieden und ordentlich abzuheften, damit sie für die nächste Programmdebatte - sofern es dann überhaupt noch einen DGB gibt - zur Verfügung stehen.

Wir fordern den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf, den Bundeskongreß im November 1996 abzusagen. Neben den hier vorgebrachten Argumenten sprechen dafür auch ganz einfache demokratische Grundsätze: Die vom DGB-Bundesvorstand gesetzte Frist für Änderungsanträge von DGB-Kreisen und Einzelgewerkschaften - Mai/Juni 1996 - ist viel zu kurz, als daß noch eine ernsthafte inhaltliche Debatte geführt werden könnte. Man kann schließlich nicht fünf Jahre lang über „Offenheit“, „Diskurs“ und „Beteiligung“ reden, um dann alle Grundsatzfragen in einem jede Beteili-

gung ausschließenden Schnellverfahren zu „erledigen“. Im Falle eines organisatorischen Selbstlaufs, der die Absage des Kongresses unmöglich macht, sollte Dresden jedenfalls zu einem Diskussionsforum darüber genutzt werden, welche Funktion ein wirklich reformierter DGB im Rahmen einer Solidarität organisierenden Gewerkschaftsbewegung haben könnte.