
Herbert Mai

Der Prozess zu ver.di, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft



Herbert Mai, geb. 1947 in Dalheim-Rödgen, Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst, von 1969 bis 1971 Regierungsinspektor beim Regierungspräsidenten Düsseldorf, ist seit 1971 hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär bei der ÖTV. Seit 1982 war er Bezirksvorsitzender der ÖTV Hessen; 1995 wurde er zum Vorsitzenden der ÖTV gewählt.

In der Zeit vom 17. bis 20. November 1999 finden fünf parallel tagende außerordentliche Kongresse und Gewerkschaftstage der Gewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und der ÖTV statt. Allen Delegierten dieser Kongresse werden die gleichen Anträge zu der Satzung einer Gründungsorganisation für ver.di, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, inhaltsgleiche Anträge für notwendige Satzungsänderungen der jeweiligen Gewerkschaft und gemeinsame Eckpunkte eines Zielmodells vorliegen. Anlass genug, Zwischenbilanz zu ziehen, sich über den Stand des Projektes Rechenschaft abzulegen, und sich mit Kritik und Bedenken auseinanderzusetzen.

Zur Erinnerung: Der Prozess zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft hat schon eine kleine Geschichte. Bereits im Juni 1994 schlossen DAG und ÖTV eine Vereinbarung mit dem Ziel, „durch Zusammenarbeit und Kooperation ein Klima des Vertrauens zu schaffen“. ÖTV und DAG verstanden ihre Vereinbarung damals gleichzeitig als Anregung für die anderen Mitgliedsgewerkschaften im DGB, die Chancen der Zusammenarbeit mit der DAG zu nutzen. Im Oktober 1997 gelang es, sechs Gewerkschaften zusammenzubringen. In einer gemeinsamen Erklärung kamen die Vorsitzenden von DAG, DPG, GEW, HBV, IG Medien und ÖTV zu dem Ergebnis, dass eine Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Dienstleistungsbereich dringend geboten sei. Und im Februar 1998 unterzeichneten die Vorsitzenden dieser sechs Gewerkschaften eine Politische Plattform. Die Politische Plattform bestimmte als Strategie, dass die Konkurrenz untereinander aufgehoben werden solle, dass einerseits durch die Bündelung der Kräfte, andererseits durch Differenzierung gewerkschaftlicher Strukturen, dem Wandel der Arbeitswelt im Dienstleistungsbereich Rechnung getragen werden solle. Leider ist die GEW danach aus dem Prozess ausgestiegen. Im Juni 1998 folgte von den fünf Gewerkschaften eine Ideenskizze, in der Bausteine einer möglichen Grundstruktur einer neuen Gewerkschaft beschrieben wur-

den, und im Februar wurden die Eckpunkte eines Zielmodells der neuen Gewerkschaft in den Gewerkschaften zur Diskussion gestellt.

Der Name

In einem Mitgliederwettbewerb wurde der Name ver.di, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, geboren. Dieser Name ist Ziel und Programm.

Eine Dienstleistungsgewerkschaft soll es werden, weil große Teile der bisherigen Organisationsbereiche der beteiligten Gewerkschaften von ihrer Herkunft zum Dienstleistungsbereich gehören, vor allem aber weil wir einschätzen, dass die Zukunft der Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich liegt, und dass es sich dort entscheidet, ob die Gewerkschaften in der Lage sind, Beschäftigte in neuen Sektoren anzusprechen und für sie attraktiv zu sein. Wir können beobachten, dass sich die Wirtschaftsstruktur der Bundesrepublik langsam aber stetig von der Landwirtschaft und dem verarbeitenden Gewerbe hin zu den Dienstleistungen verschiebt. Die Beschäftigung in den Dienstleistungsberufen hat von 1991 bis 1997 im Durchschnitt um 4,1 Prozent zugenommen. Dabei ist hochinteressant, dass diese prozentuale Erhöhung bei Männern nur bei 1,1 Prozent liegt, bei Frauen jedoch bei 6,6 Prozent. Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die neue Dienstleistungsgewerkschaft besonders bei den Frauen ein hohes Organisationspotential hat.

Uns ist bewusst, dass sich Teile unsere Mitgliedschaft noch an den Begriff der Dienstleistungsgewerkschaft gewöhnen müssen. Zum Beispiel können Journalisten oder Beschäftigte bei den Stationierungsstreitkräften da schon einmal die Nase rümpfen.

Verhältnis zum DGB

Es geht uns mit diesem Begriff nicht darum, ein neues Organisationsschema für den DGB zu entwerfen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft wird viele Branchen in ihrem Organisationsbereich abdecken, aber das tut die ÖTV jetzt schon und es gilt eingeschränkt auch für die IG Medien und die HBV. So gesehen ist eine Multi-Branchen-Gewerkschaft nichts prinzipiell Neues. Wir glauben, dass wir durch den außerordentlich großen Organisationsbereich zu einem dauerhaften Ansprechpartner für solche Beschäftigte werden können, die sonst häufig ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft wechseln müssten, weil sie selbst den Arbeitgeber wechseln oder weil ihr Betrieb z.B. durch Auslagerung den Organisationsbereich wechselt. Das Maß von möglichen Streitpunkten bei Organisationsabgrenzungen wird geringer. Und alleine das kann schon unsere Attraktivität in Bereichen erhöhen, in denen gegenwärtig Organisationszuständigkeiten für Außenstehende unklar bis verwirrend sind, wie bei Call-Centern und im Multimedia-Bereich.

Dabei muss es uns vor allem darum gehen, durch Bündelung von Ressourcen neue Bereiche zu erschließen.

Zugegeben: Die Dimension von drei Millionen Mitgliedern klingt gewaltig. Dass dabei Sorgen um die Machtbalance innerhalb des DGB und Befürchtungen für die Zukunft unseres Dachverbandes aufkommen, ist nur verständlich. Ich kann aber nur immer wieder betonen, dass wir unser Gewicht im DGB dafür einsetzen wollen, dass seine politische Kompetenz als Dachverband gestärkt wird und er künftig in die Lage versetzt wird, Schiedssprüche gegenüber den Mitgliedsgewerkschaften durchzusetzen.

Der Vereinigungsprozess

Vereinigen, das heißt für uns, dass keine der jetzt bestehenden Gewerkschaften die anderen aufnimmt. Wir wollen einen gleichberechtigten Prozess. Meines Erachtens haben wir dabei aber am Anfang unterschätzt, wie bedeutend die Unterschiede zwischen uns sind - in den Kulturen, in der Finanzkraft und schlicht in der Größe. Es gibt Störungen und Reibungen. Vieles dauert länger als geplant. Das scheint mir unausweichlich bei einem Prozess, der zunächst von den Führungen der Gewerkschaften angestoßen worden ist, dann aber große Teile der Mitgliedschaften erfassen muss. Die Vereinigung von fünf Gewerkschaften ist nur oberflächlich mit der Fusion von Unternehmen und Konzernen zu vergleichen. Wir brauchen Mehrheiten von 75 bis 80 Prozent für die Vereinigung. Gewerkschaftsarbeit ist Arbeit von Menschen mit Menschen. Im Unterschied zu Unternehmensführungen können Gewerkschaftsvorstände ihren Mitgliedern nicht einfach eine Strategie vor die Nase setzen und dann daran die Unternehmensstruktur ausrichten. Wir wollen und wir müssen einen breiten Konsens nicht nur darüber herstellen, dass wir ver.di wollen, sondern auch *wie* wir ver.di wollen, mit welchen Visionen, welcher Programmatik und welchen Angeboten. Breite Konsense entstehen nicht über Nacht. Dazu braucht es viele beteiligungsorientierte Prozesse.

Geplant ist, dass wir uns nach dem Umwandlungsgesetz in der jetzt zu bildenden Gründungsorganisation verschmelzen. Dieses Verfahren haben wir insbesondere deshalb gewählt, um sicherzustellen, dass unsere Tarifverträge weiter gelten.

Dabei haben wir leider nicht beliebig viel Zeit. Spätestens im Frühjahr 2001 müssen außerordentliche Kongresse der Gewerkschaften die Verschmelzung beschließen. Wenn wir vermeiden wollen, dass die Gewerkschaften jahrelang in einem Doppel- und Schwebezustand leben und dabei viel Kraft in diesem Projekt gebunden wird, dann müssen wir die nötigen Entscheidungen zügig treffen. Bis zum Gründungskongress, der unmittelbar nach den außerordentlichen Gewerkschaftstagen und -Kongressen stattfinden kann, ist noch etwas mehr als ein Jahr Zeit, das wir nutzen müssen, um unsere Mitglieder so weit es geht an der Diskussion über die Bildung von ver.di zu beteiligen. Aber auch ein Jahr geht schnell vorbei. Wir alle haben unterschätzt, wie lange es dauert, um unter fünf Beteiligten Vereinbarungen zu treffen, die in den jeweiligen Organisationen nach notwendigen Rückkoppelungsprozessen Bestand haben. Ich fürchte, dass auch dann noch nicht die für jeden gewünschte Klarheit und Sicherheit über die genaue Ausgestaltung von ver.di geschaffen werden kann. Mir ist bewusst, dass diese Aussage Unzufriedenheit und Verärgerung wecken kann. Ich meine allerdings, es wäre eine Illusion zu glauben, wir könnten heute alles festlegen, was für die Mitglieder von ver.di in fünf bis zehn Jahren gut und richtig sein wird. Dazu ist die Welt um uns herum zu sehr im Fluss. Dazu sind die gesellschaftlichen und politischen Verhältnisse viel zu wenig vorhersehbar. Wir müssen ver.di deshalb so anlegen, dass sie eine für ihre Umwelt offene und lernende Gewerkschaft wird.

Es gehört mit zu den Grundproblemen dieses Vereinigungsprozesses, dass ich bei der Größe der ÖTV grundsätzlich leichter für Zukunftsoffenheit plädieren kann, als wenn ich die Interessen von Mitgliedern zu vertreten hätte, die befürchten, sich bei ver.di insgesamt als Minderheit wieder zu finden. Aber auch in meiner Organisation stellt sich die Frage, wie ver.di mit Minderheiten umgehen wird. Das gilt vor allem für die Arbeiterinnen und Arbeiter, deren adäquate Vertretung in den Gremien bei der ÖTV schon schwierig zu sichern war und deren Anteil bei ver.di deutlich kleiner sein wird. Wir werden deshalb auch bei ver.di Strukturen für Arbeiterinnen und Arbeiter schaffen, wie auch für Beamtinnen und Beamte und für die Personengruppen Jugend, Seniorinnen und Senioren und Erwerbslose.

Wir befinden uns in einem schwierigen Balanceakt: Auf der einen Seite wollen wir etwas Neues, das für junge Leute sowie für Beschäftigte in Zukunftsbereichen attraktiv ist, und gleichzeitig wollen wir Vertrautes und Bewährtes bewahren.

Grundprinzipien der deutschen Gewerkschaften

An den Grundprinzipien des bundesdeutschen Gewerkschaftssystems wollen wir nicht rütteln. Im Gegenteil, indem die fruchtlose Konkurrenz zur DAG beendet wird, haben wir die Chance, das Prinzip „*ein Betrieb, eine Gewerkschaft*“ noch umfassender durchzusetzen.

Das Prinzip der *Einheitsgewerkschaft* hat sich bewährt. Gewerkschaften müssen überparteilich sein, um alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ansprechen zu können und damit zu der Stimme für die Arbeitnehmerschaft insgesamt zu werden. Wir müssen unabhängig von Parteien und Regierungen handeln können, um glaubwürdig die Interessen unserer Mitglieder zu vertreten. Das scheint mir besonders wichtig angesichts der Fluktuation im Wahlverhalten und damit der Auflösung von stabilen Bindungen an Parteien. Selbstverständlich werden wir dabei bleiben, dass Gegner der Demokratie nicht Mitglied bei uns sein können.

Ich nehme allerdings wahr, dass die Vorstellung der einheitlichen Stimme, mit der der DGB für alle seine Mitgliedsgewerkschaften und deren Mitglieder sprechen soll, sich in einem Zielkonflikt befindet gegenüber den Wünschen von vielen Gruppen nach schärferer Kritik und eigenständiger Interessenvertretung.

Nur so ist erklärbar, dass im Prozess zur Bildung von ver.di das Bedürfnis nach einer programmatischen Debatte aufkam, obwohl die Grundsatzprogramme von DAG und DGB weitgehend übereinstimmen. Ver.di soll Mitglied im DGB werden - und dann gilt das Grundsatzprogramm des DGB. Die Kompetenz des DGB für die Grundsatzprogrammatische wird nicht angetastet. Trotzdem brauchen wir in dem Prozess des Zusammenwachsens eine programmatische Debatte bei uns. Sie ist vor allem nötig, damit die unterschiedlichen politischen Strömungen erleben, dass sie alle in einer Einheitsgewerkschaft ihre Daseinsberechtigung haben und es möglich ist, trotz weit auseinander liegender Weltanschauungen bei gemeinsamen Interessen „Seit an Seit zu schreiten“. Meines Erachtens brauchen wir einen Prozess, in dem sich unsere Mitglieder und Funktionäre breit über ihre Normen und Wertvorstellungen, Menschen- und Gesellschaftsbilder, auch über ihre Freund- und Feindbilder austauschen. Wenn wir das nicht frühzeitig angehen, geraten wir in die Gefahr, dass wir uns im praktischen Handeln lähmen, weil Misstrauen durch nicht ausgetragene Grundkonflikte gesät wird.

Dem Zielkonflikt des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften, wie stark man die Meinungsbildung konzertieren kann, um mit einer kraftvollen Stimme zu sprechen, und wo man Vielstimmigkeit zulassen muss, wird sich auch ver.di stellen müssen. Er besteht weniger dringlich auch jetzt schon in der ÖTV. Das Ideal vergangener Zeiten, Debatten in Organisationen ausschließlich intern auszutragen und der Öffentlichkeit ein geschlossenes Bild zu präsentieren, ist schon lange nicht mehr zu verwirklichen, weder in den Parteien noch in den Gewerkschaften. Ich kann deshalb akzeptieren, wenn ver.di ab und zu als gemischter Chor auftritt, solange der Chor harmonisch klingt und wir als Gesamtorganisation in der Lage sind gemeinsam zu handeln.

Aber wir wären töricht, wenn wir uns den Größenvorteil von ver.di durch interne Konkurrenz und Streitereien wieder zunichte machten. Es ist doch die größere Verhandlungs-

macht und Widerstandskraft, die wir uns gemeinsam von ver.di versprechen. Wie ver.di dieses Gewicht einsetzen kann, wird erst die Praxis zeigen können.

Mir war die Etikettierung von Gewerkschaften als links oder rechts, als sozialpartnerschaftlich oder gegenmachtorientiert schon immer zu oberflächlich. Heutzutage muss jede Gewerkschaft in jedem einzelnen Konflikt das Verhältnis von Widerstand, Gestaltung und Kompromiss, von möglicher Niederlage und Erfolg kalkulieren. Auch eine IG BCE hat schon zum Marsch auf Bonn aufgerufen, und das Bündnis für Arbeit ist eine Erfindung der IG Metall. Die ÖTV hat gerade jüngst gezeigt, dass sie bereit ist, auch mit der jetzigen Bundesregierung in den Konflikt zu gehen, um die Interessen der Beschäftigten in kommunalen Energieversorgungs- und Nahverkehrsunternehmen zu vertreten.

Debatten um die Eckpunkte des Zielmodells

Wer die Eckpunkte des Zielmodells liest, wird feststellen, dass wir uns das ehrgeizige Ziel gesetzt haben, eine Organisationsform zu entwickeln, die sowohl an die Traditionen der fünf Gewerkschaften anschließt, als auch den Zukunftsanforderungen einer hoch differenzierten Arbeitswelt im Dienstleistungsbereich gerecht wird, die die Komplexität und Vielfältigkeit der Branchen, Personen- und Statusgruppen berücksichtigt und gleichzeitig Kraft und Stärke in den regionalen Ebenen der Gesamtorganisation bündelt.

Wir sind uns einig, dass ver.di kein DGB im DGB werden soll. Deshalb ist ein Organisationsmodell entwickelt worden, bei dem die vertikale Gliederung in 13 Fachbereiche durch eine starke Gesamtorganisation auf den Ebenen Bezirk, Landesbezirk und Bund zusammengeführt wird.

Verhältnis von Ebenen und Fachbereichen

Dem Gedanken der zweifachen Integration der Organisation über die Fachbereiche und die Ebenen dient das zugegebenermaßen komplizierte System für die Delegiertenwahlen zu den Bezirks- und Landesbezirkskonferenzen und zum Bundeskongress. Jeweils zur Hälfte sollen die Delegierten über die Fachbereiche und über die Ebenen gewählt werden. Dabei soll die Wahl *so weit wie möglich* an der Basis stattfinden.

Mit diesem Wahlsystem soll gesichert werden, dass die Fachbereiche ihre Delegierten autonom wählen können, und damit auch Minderheiten nicht von der Zustimmung einer Mehrheit abhängig sind. Ich bin gespannt, ob und wie sich dieses System in der Praxis bewähren wird, d.h. ob die Konferenzen und der Bundeskongress tatsächlich repräsentativ zusammengesetzt sein werden.

Dass es darüber hinaus über die Gewichte der Fachbereiche einerseits und der Regionalorganisationen andererseits erhebliche Auffassungsunterschiede gibt, kann nicht verwundern. Sie ziehen sich durch von den Vorstellungen über die Aufgaben der Fachbereiche und der Ebenen, über die Gremienzusammensetzungen bis zur Ressourcenverteilung. Die Erarbeitung von Budgetierungsgrundsätzen ist in vollem Gange.

Die Stärke der ÖTV liegt in ihren 168 Kreisverwaltungen und den 16 Bezirken. Von daher sehen sich ÖTV-Funktionärinnen und -Funktionäre eher als Vertreterinnen und Vertreter der zukünftigen Gesamtorganisation als dass sie sich mit den auch bei der ÖTV vorhandenen Fachbereichen identifizieren. Wer Interessen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu

vertreten hat, muss sich viel intensiver mit Kommunal-, Landes- und Bundespolitik beschäftigen und muss von daher darauf bedacht sein, das größere Gewicht von ver.di zur Stärkung der Position der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gegenüber der Politik zu nutzen. Daher stellt die ÖTV hohe Anforderungen an die Zugkraft der Gesamtorganisation. Daher betonen die ÖTV-Kreisverwaltungen ihre politische Aufgabe.

Es ist aber genauso verständlich, wenn Gruppen, die bisher ihre Interessenvertretung mit hoher Autonomie organisiert haben, diese Tradition auch bei ver.di fortsetzen wollen. Auch dafür gibt es gute Gründe. Für 13 Fachbereiche und ihre möglichen Untergliederungen in Fachgruppen wird es keine gewerkschaftspolitische Einheitsstrategie geben können. Mit der partiellen Autonomie von Fachbereichen wollen wir eine Struktur schaffen, mit der die differenzierten Bedürfnisse innerhalb von Branchen und Berufen angesprochen werden können.

Präsenz in der Fläche

Einig sind wir uns in dem Ziel, die Präsenz in der Fläche zu stärken. Meines Erachtens hat sich dadurch, dass sich in unserer Arbeitswelt inzwischen viele Beschäftigte Gedanken über die Qualität ihrer Dienstleistungen machen, der Anspruch an die Dienstleistungsqualität von gewerkschaftlichen Einrichtungen erhöht. Mit der Neuordnung haben wir die Chance, den Mitgliederservice vor Ort zu verbessern. Allerdings gibt es hier entsprechend der unterschiedlichen Ausgangslagen der Gewerkschaften Interessenkonflikte. Gemäß der politischen Vertretungsaufgabe gegenüber den Kommunen muss es das Interesse der ÖTV sein, ein möglichst engmaschiges Netz von Bezirken mit demokratisch legitimierten Vorständen zu haben. Aber für jemanden, der aus einer Gewerkschaft kommt, die bisher großräumiger in der Fläche vertreten war und deren ehrenamtliche Gremien daraufhin ausgerichtet waren, muss schwer vorstellbar sein, dass seine Kolleginnen und Kollegen sich auf die jetzt bestehenden ÖTV-Kreisvorstände aufteilen sollen. Ich glaube, dass die Entwicklung zu ver.di vor Ort überzeugen muss. Deshalb muss vor allem dort geklärt werden, wie die Präsenz in der Fläche mit den fachlichen Anforderungen zur Deckung gebracht werden können.

Frauen und Personengruppen in ver.di

Ver.di wird in einer besonderen Weise der Tatsache Rechnung tragen müssen, dass mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder weiblich sein werden und ihr Organisationspotential bei Frauen überdurchschnittlich hoch ist. Die Verankerung einer verbindlichen Mindestfrauenquote ist für uns daher eine Selbstverständlichkeit. Frauenpolitik muss Querschnittsaufgabe für Fachbereiche und Regionalorganisation sein.

Interessen von Jugendlichen, Seniorinnen und Senioren, Erwerbslosen gehen auch nicht automatisch in den Fachbereichen auf und müssen besonders berücksichtigt werden.

Das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamtlichen

Eine der schwierigsten Fragen in dem Prozess ist das Problem, wie die unterschiedlichen Gewerkschaftskulturen im Verhältnis von Haupt- und Ehrenamtlichen zusammengebracht

werden können. Hier lässt sich trefflich streiten. Bei der ÖTV gilt das Prinzip, dass hauptamtliche Wahlangeordnete und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer die Politik in den Vorständen mit den Ehrenamtlichen gemeinsam verantworten. Bei uns gibt es formal keine Mitglieder mit unterschiedlichen Rechten. Trotzdem oder vielleicht gerade deshalb fühlen sich regelmäßig Ehrenamtliche von Hauptamtlichen gegängelt und wehren sich gegen deren Dominanz. Eine strikte Trennung von Haupt- und Ehrenamtlichen im Sinne einer Gewaltenteilung mag hier Abhilfe schaffen. Dafür müssten dann die Hauptamtlichen bereit sein, auf ihr passives Wahlrecht zu verzichten.

Der weitere Prozess

Aus den eben genannten Beispielen ist deutlich geworden, dass ein Zusammenschluss von fünf Gewerkschaften nicht gerade einfach ist. Wir müssen handfeste Interessenkonflikte kompromissfähig machen und wir müssen gleichzeitig unterschiedliche Gewerkschaftstraditionen zusammenführen. Die Werte und Einstellungen der jeweils anderen müssen berücksichtigt werden. Denn die Identifikation muss von den Herkunftsgewerkschaften auf ver.di übertragen werden. Das erfordert gerade in der nächsten Zeit für alle Beteiligten ein doppelgleisiges Denken und Handeln. Auf der einen Seite müssen wir jetzt schon Verantwortung für ver.di übernehmen. Gleichzeitig müssen wir aber auch die Interessen unserer heutigen Organisationen vertreten.

Für Gewerkschaften ist das eine ungewohnte Situation. Sie sind eher gewohnt, mit Arbeitgebern zu verhandeln als mit ihresgleichen. Wenn es in Verhandlungen schwierig wird, können wir uns nicht gegenseitig bestreiten.

Die kommenden Kongresse werden zeigen, wo die jeweiligen Schmerzgrenzen der einzelnen Gewerkschaften liegen. Ich bin mir sicher, dass uns noch schwierige Verhandlungen erwarten, aber genauso zuversichtlich, dass der Prozess weitergeht.

Mit der Gründung einer neuen Gewerkschaft können wir beweisen, dass die Gewerkschaften nicht zur Spezies der aussterbenden Dinosaurier des Industriezeitalters gehören, sondern in der Lage sind, sich auf den Wandel zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft einzustellen. Wir wollen uns modernisieren, um auch in einer individualisierten Gesellschaft zeitgemäße Formen der Solidarität zu entwickeln. Gerechtigkeit und Würde in der Arbeitswelt sind Werte, an denen eine moderne Gewerkschaft ihr Handeln ausrichten kann. Die Vision einer modernen Dienstleistungsgewerkschaft ist dabei, Wirklichkeit zu werden.