
Wolfgang Hasibether

Grün ist die Hoffnung

Zur Organisations- und Aufgabenentwicklung von ver.di am Beispiel der Bildungsarbeit



Wolfgang Hasibether, geb. 1951 in Burghausen/Obb., Bankkaufmann, 2. Bildungsweg, Studium der Sozialwissenschaften in Erlangen und Nürnberg, war von 1987 bis 1993 Kreisvorsitzender des DGB in Bayreuth. Seit 1994 arbeitet er als Publizist und Dozent in der Erwachsenenbildung. Demnächst beendet er ein Dissertationsprojekt zur Erforschung sozialer Organisationen an der Universität Bamberg.

Die Strukturreform des DGB war nach fast zehn Jahren mit der völligen Schwächung des Dachverbandes mehr oder weniger im Sande verlaufen, da schickten sich im Herbst 1997 die drei Dienstleistungsgewerkschaften im DGB, IG Medien, Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), an, einen gemeinsamen Verbund zu gründen. Die Unterschriften unter dem Verbundvertrag waren noch nicht getrocknet, da fanden sich acht Gewerkschaften zu einem Treffen in Hamburg zusammen, um eine gemeinsame neue Dienstleistungsgewerkschaft zu entwickeln. Der Unterschied zu den bisherigen Fusionen sollte der sein, dass es keine aufnehmende und keine aufgelöste Gewerkschaft geben sollte, wie dies bei IG Bergbau und IG Chemie, IG BSE und IG Metall in den neunziger Jahren der Fall war, sondern es sollte eine völlig neue Gewerkschaft entstehen. Nach der Anfangsverhandlung im November 1997 waren es dann zwar nur noch fünf Gewerkschaften, nachdem die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sich verabschiedet hatten, aber angesichts des Zeitraums bisheriger Gewerkschaftsstrukturreformen¹ wurde von dem Rest (ÖTV, HBV, IG Medien, DPG und DAG) ein geradezu atemberaubendes Tempo vorgelegt. Bis Anfang 2001 soll diese neue Gewerkschaft entstehen, deren ursprünglicher Projekttitel „Dienstleistungsgewerkschaft“ oder

¹ Der Zusammenschluss von IG Druck und Papier und Gewerkschaft Kunst 1989 hatte immerhin einen Vorlauf von zwanzig Jahren und die Zusammenschlüsse der neunziger Jahre im Bereich von IG BAU, IG BCE und IG Metall dauerten immerhin noch bis zu fünf Jahren. Der beabsichtigte Zeitraum, die neue Dienstleistungsgewerkschaft ab November 1997 bis zum Frühjahr 2001, also im Ablauf von nur knapp drei Jahren völlig neu zu konstituieren, stellt ein Novum in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte dar.

„Plattformgewerkschaften“² war und deren Funktion im jetzigen Namen ver.di präjudiziert ist.

Zwischenzeitlich sind in eineinhalb Jahren wichtige Schritte getan worden, und im November 1999 soll die Gründung einer Kartellorganisation mit dem Namen ver.di von den beteiligten fünf Gewerkschaften auf außerordentlichen Gewerkschaftstagen beschlossen werden und im Februar 2000 in die Gründung einer Kartellgewerkschaft ver.di münden. Für die Neugründung werden die gesetzlichen Normen des Umwandlungsgesetzes und die Rechtsform des eingetragenen Vereins genutzt - ein in der Organisationsgeschichte der deutschen Gewerkschaften juristisch einmaliger Vorgang.

Strukturen, Name und bald auch Image (Farbe, Logo etc.) stehen nahezu fest und einen Entwurf zum Programm gibt es ebenfalls³. Selbst langjährige Gewerkschaftskritiker sind davon überzeugt, dass diese Konzentration in wenige Gewerkschaften (nach ihrer Ansicht werden die verbliebenen, wie BAU, NGG, GdED, GEW und GdP auch noch fusionieren, so dass nach der Jahrtausendwende nur noch drei Multibranchengewerkschaften übrig bleiben) eine Stärkung des Einflusses der Gewerkschaften in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft bedeuten wird⁴. Verfolgt man die Diskussion in den fünf Gewerkschaften, dann besteht kein Zweifel, dass die Neugründung von ver.di bis 2001 erfolgreich abgeschlossen sein wird, auch wenn noch in HBV und IG Medien diverse Landesverbände Zweifel und Kritik an dem Projekt hegen⁵. Der Lenkungsausschuss hat mit seiner Strukturentwicklung in bis zu 13 Fachbereiche und drei Ebenen die vertikale und horizontale Organisationsstruktur präjudiziert⁶ und auch inhaltliche Vorgaben zu Aufgaben und Zielsetzung der neuen Organisation als „Gewerkschaft neuen Typs“, wie Kurt van Haaren dieses Projekt schon im Herbst 1997 angekündigt hatte, in einem Eckpunktepapier vorgelegt. Aber ist sie dieser neue Typus auch wirklich und geht eine Stärkung der Gewerkschaftsbewegung damit einher? Anhand der bislang noch unzulänglich diskutierten Programmatik und eines sehr zu Unrecht vernachlässigten Aufgabenbereichs, der gewerkschaftlichen Bildung, wollen wir in Bezug auf die historischen Erfahrungen der DGB-Reform untersuchen, ob die positiven Vorhersagen aus den verschiedensten Lagern der Gewerkschaftsbewegung, der Publizistik und Forschung mit ihrer Erwartung einer Stärkung der Gewerkschaftsbewegung durch ver.di richtig liegen. Der

2 So genannt nach der gemeinsamen Zielvorgabe für die Strukturentwicklung vom Frühjahr 1998 in einem Papier mit dem Titel „Politische Plattform zur Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung“ (vgl. www.hbv.org.de Mai 1998).

3 Vgl. Politische Plattform vom Mai 1998; Ideenskizze zur Organisationsentwicklung der DLB vom 9.10.98; Eckpunkte des Zielmodells vom 2.2.99 sowie die Erklärungen des Lenkungsausschusses vom April 1998 - September 1999 (nachzulesen in den Informationen zur Neustrukturierung der Gewerkschaften im Dienstleistungssektors des HBV- Hauptvorstandes Nr. 1 - 11, Düsseldorf 1998 ff.) und zum Programm „Standpunkte auf dem Weg zu einer neuen Gewerkschaft“, Dokumentation zur Auftaktveranstaltung Hannover 20./21.2.99 verantwortlich D. Hensche (Hg.), Stuttgart April 1999 und „Programmatisches Positionspapier Mai 1999, www.hbv.org.de.

4 Vgl. Hans-Peter Müller/Manfred Wilke, Rückkehr in die politische Arena, Interne Studie Nr. 177 Konrad-Adenauer-Stiftung, Mai 1999, S. 137 ff.

5 Vgl. die Diskussion im Internet unter www.hbv.org.de und das dort eingerichtete DLG-Diskussionsforum sowie die Internetinformationen der beteiligten Gewerkschaften, die über Links unter www.dgb.de am besten zu recherchieren sind. Die hbv- und IG Medien-Gremien in Baden-Württemberg, Berlin und Hessen kritisieren am vehementesten die bisherige ver.di-Entwicklung. Aber auch die IG-Medien-Organisation der Journalisten (dju) fordert innerhalb von ver.di eine fast autonome Organisationsform im Fachbereich 8.

6 Vgl. Infodienst 1, April 1999, S. 2 und „Der neue Name“ Informations-Broschüre Juni 1999; jeweils von den 5 Gewerkschaften herausgegeben. Mit dem Namen ver.di wurde die Leitbildentwicklung vorangetrieben. Der Lenkungsausschuss hat im Sommer 1999 ein Corporate Design beschlossen. Es gibt ebenfalls einen Manualentwurf, der die wichtigsten Grundregeln für ein einheitliches Erscheinungsbild verbindlich festlegen soll.

Projektname ver.di suggeriert jedenfalls die farbpsychologische Deutung - Grün ist die Hoffnung!

Programmatische Erneuerung durch ver.di

Zwischenzeitlich lässt sich schon absehen, dass die Strukturentwicklung noch Probleme aufwerfen wird. Die horizontale Gliederung in drei Ebenen der Gesamtorganisation⁷ und die vertikale Aufteilung in bislang 13 Fachbereiche stellt den Lenkungsausschuss bei der konkreten Umsetzung in Strukturen des Gesamtvorstandes als obere Ebene, Landesbezirke als mittlere Ebene und Bezirke als untere Ebene der Gewerkschaftsorganisation vor Probleme mit den bisherigen Gliederungen der fünf Gewerkschaften. Die Zahlen der Vorstandsgröße, der Landesbezirke und der Bezirke sind Gegenstand heftigen Tauziehens hinter den Kulissen. Beim Programm fangen die Probleme erst an und die formale Aufgabenbeschreibung der verschiedenen Ebenen, wie sie in den Papieren des Lenkungsausschusses vorgesehen sind, mangeln bisher der konkreten Zuschreibung⁸. An der Aufgabenstellung der Bildungsarbeit in der neuen Gewerkschaft wird mehr und mehr deutlich, dass die Vermeidung von Zielorientierung in der Anfangsphase des Prozesses dieselbe Schwierigkeit hervorbringt, wie man sie bereits lange vorher bei der Diskussion um das DGB-Grundsatzprogramm beobachten konnte. Die Dialektik von Ordnungsfaktor oder Gegenmacht von Gewerkschaftspolitik in Zeiten marktwirtschaftlicher Radikalisierung aller Lebensbereiche und die damit einhergehende Auswirkung auf den Sozialstaat der Bundesrepublik wird auch die Gründung von ver.di überschatten. Um die Kartellgründung nicht zu gefährden, wurden alle Konfliktpunkte zunächst weitgehend ausgeklammert und vor allem die formale Organisation in Struktur und materiellen Ressourcen vorangetrieben. Nur so ist der kurze Zeitraum der Gründungsphase durchzuhalten. In der Suche nach der idealen Organisationsform, wie sie schon vor hundert Jahren als Wesensinhalt der Reformversuche deutscher Gewerkschafter beschrieben wurde⁹, sind die Macher im Lenkungsausschuss durchaus kompetente Planer. Der technokratische Versuch, Organisationskulturen der beteiligten Gewerkschaften, die nach 1945 in einem halben Jahrhundert gewachsen sind und die im Dachverband DGB nicht zu einer befriedigenden Weiterentwicklung von Gesamtverband und seiner Mitglieder führte, zu ignorieren und das Rad mittels einer neuen Organisation neu zu erfinden, ist bewundernswert. Doch um die Balance von Horizontaler und Vertikaler in der Gesamtorganisation zu halten, bedarf es mehr als des professionellen Handwerks: Es sind eben auch die historischen Prozesse der Entwicklung der beteiligten Einzelorganisationen zu berücksichtigen, soll das Projekt nicht scheitern. Gerade bei der Bestimmung von Aufgabe,

7 In den ver.di-Informationen wird von mehrdimensionaler Matrixorganisation gesprochen. Dies ist die Verwendung einer Definition von Organisation, wie sie in der Betriebswirtschaft seit Jahrzehnten für den Bereich von privatwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen verwendet wird. Inwieweit sich dies auf die soziale und politische Organisation von Gewerkschaften sinnvoll anwenden lässt, ist in der wissenschaftlichen Forschung zu Organisationen des „Dritten Sektors“ bisher wenig erforscht worden. Der Begriff wird eher unkritisch verwendet (vgl. hierzu den aktuellen Forschungsstand in: Helmut K. Anheier u.a. (Hg.), *Der dritte Sektor in Deutschland - Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*, Berlin 1997, S. 211-246).

8 Vgl. die Informationen des Lenkungsausschusses (Information Nr. 7).

9 Adolf Braun bezeichnet in seiner Gewerkschaftsgeschichte von 1921 die Suche nach einem theoretisch und praktisch konsistenten und einem allseitig optimalen „Organisationsprinzip“ als besonderes Kennzeichen der deutschen Arbeiterbewegung.

Inhalt und Struktur der Bildungsarbeit, bei deren Beschreibung in Programm und Satzung kann die Berücksichtigung der Erfahrungen des DGB zukünftige Fehler vermeiden helfen.

Die bisherige Strukturentwicklung von ver.di stellt lediglich den Zusammenschluss von Fachbereichen bzw. -gruppen der beteiligten Gewerkschaften dar. Von den dreizehn bisher vorgesehenen Fachbereichen der Multibranchengewerkschaft stellt Fachbereich 8 die bisherige IG Medien dar, die HBV findet sich in den Fachbereichen 1, 12 und 13 wieder, die DPG in Fachbereich 9 und 10, und die verbleibenden sieben Fachbereiche stellen die bisherigen Hauptabteilungen der ÖTV dar. Lediglich die DAG geht in allen 13 Fachbereichen auf. Die bisherige vertikale Gliederung stellt also die Summe von vier DGB-Gewerkschaften dar, von denen die ÖTV mehr als die Hälfte der Mitgliedschaft dominiert. Die drei horizontalen Ebenen entsprechen formal der bisherigen Gliederung aller Gewerkschaften. Eine Gewerkschaft neuen Typs ist damit also noch nicht erkennbar. Im Grunde ist die Organisationsstruktur bisher nichts anderes als ein „Dienstleistungsbund“ im DGB. Die Gefahr der Entwicklung einer Kartellgewerkschaft mit mangelnder politischer Verbindung von horizontaler und vertikaler Gliederung ist vorhanden. Sollte der Einfluss des DGB auf die Einzelgewerkschaften weiter schwinden, kann die in der Vergangenheit oft zitierte Entwicklung neben- und gegeneinander agierender Richtungsgewerkschaften eintreten. Deshalb ist es wichtig, aus der bisherigen Erfahrung mit der DGB-Reform zu lernen und die Klammer des einheitlichen Bundes zu stärken. Dazu kann einerseits die programmatische Erneuerung der Dienstleistungsgewerkschaften beitragen, aber andererseits auch eine zunehmende Professionalisierung der Aufgabenstellung in der neuen Gewerkschaft. Gegenstand des Programms muss notwendigerweise eine klare Stellungnahme zur gewünschten Entwicklung der Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft und eine präzise Zuordnung der Aufgaben und ihrer materiellen Ressourcen auf den verschiedenen Organisationsebenen sein.

Im bisherigen Programmentwurf wird im Vergleich zum unscharfen Grundsatzprogramm des DGB bereits im Kapitel 10 ein Bildungsbegriff definiert, wonach „Bildung für alle (als) ein unverzichtbares Grundrecht in einem demokratischen und sozialen Rechtsstaat“ gilt¹⁰. Das ist auch Ausgangspunkt für die Positionsbestimmung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. In der Arbeitsgruppe 7 des Lenkungsausschusses wird seit ca. einem Jahr eine Bestandsaufnahme gewerkschaftspolitischer und beruflicher Bildungsarbeit erhoben.

Zum Stellenwert gewerkschaftlicher Bildungsarbeit im Entwicklungsprozess von ver.di

In den vergangenen Jahren hat sich im Aufgabenbereich gewerkschaftlicher Bildungsarbeit eine merkliche Veränderung ergeben. Dies war zum einen bedingt durch die zunehmende Verrechtlichung betrieblicher Bildung im Bereich des Paragraphen 37 Absatz 6 des Betriebsverfassungsgesetzes, zum anderen durch die Schließung gewerkschaftlicher Bildungseinrichtungen beim DGB. Seit 1993 wurden zwei Schulen des DGB-Bildungswerks (Springe und Bad Kreuznach) sowie einige Jugendhäuser (u.a. im Landesbezirk Bayern) aufgegeben. Bildung, als gewerkschaftspolitische Aufgabe ursprünglich eine zentrale Aufgabe des Dachverbandes, hat sich zunehmend zu den Einzelgewerkschaften verlagert und wird dort überwiegend als Schulung von Betriebs- und Personalratsgremien wahrgenommen. Aufgrund der

¹⁰ Vgl. auf dem Weg in eine neue Gewerkschaft „Programmatisches Positionspapier“ Mai 1999, S. 12 (Herausgeber: DAG, DPG, HBV, IG Medien, ÖTV).

Rechtsprechung über die gegnerunabhängig finanzierte Bildungsarbeit wird diese in vielen Gewerkschaften in eigener Rechtsform (Verein oder gemeinnützige GmbH) auf überregionaler und regionaler Ebene betrieben. Die ursprüngliche Unterstützung der Gewerkschaften durch die DGB-Bildungswerke in den DGB-Kreisen¹¹ im Bereich der politischen und gewerkschaftlichen Bildung geht stark zurück, und die Bildungswerke des DGB suchen derzeit in der Konkurrenz und nicht mehr im solidarischen Miteinander neue Aufgabenfelder. Die traditionellen Aufgaben bei der beruflichen, der gesellschaftspolitischen und der betriebspolitischen Bildung sind auf eine Vielzahl von Trägern verteilt. Die Trägerschaft von Berufsbildungswerken beim DGB bis zu Einrichtungen bei Einzelgewerkschaften sowie die Eingliederung der DAG mit ihrer Angestelltenakademie und ihren Bildungszentren lassen eine klare Aufgabenzuweisung und gegenseitige Ergänzung und damit die Aufhebung innergewerkschaftlicher Konkurrenz zurzeit nicht erwarten. Dabei sollte die Bildung in ver.di nach den Erwartungen des Lenkungsausschusses und seiner Bildungsarbeitsgruppe auf allen Ebenen (regional wie zentral) fachbereichsbezogen und -übergreifend stattfinden. Die oben beschriebene momentane Entwicklung zur formalen Zusammenlegung von verschiedenen Organisationen und das Fehlen wirklich neuer Organisationsformen wird auch im Bildungsbereich die bisherige Konkurrenz unterschiedlicher Träger nicht aufheben. Allerdings werden durchaus Netzwerke vorgesehen, die regionale und zentrale Bildungsarbeit verbinden und die unterschiedlichen Träger (Bildungsstätte, Bildungswerk und gemeinnützige GmbH bzw. eingetragener Verein) darin einbinden. Die unterschiedlichen Organisationskulturen der fünf an ver.di beteiligten Gewerkschaften sollen durch die zukünftige Bildungsarbeit aufgegriffen und zusammengeführt werden. Zur Zusammenarbeit im DGB wurde bisher nichts entwickelt, was die Haltung der Gewerkschaften zu ihrem Dachverband insgesamt kennzeichnet¹². In der Theorie künftiger Bildungsarbeit in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft werden durchaus wegweisende Forderungen aufgestellt, wie etwa mitglieder-, orts- und betriebsnahe Bildung in den Bezirken, ergänzende und zusätzliche Angebote auf Landes- und Bundesebene sowie eine neue, projektorientierte und die Betreuung der Geschäftsstellen unterstützende Bildungsarbeit. Die klassische Bildungsarbeit mit ihrer Trennung von politischer Bildung und qualifizierender Bildung für Gremienarbeit (Betriebsräte etc.) soll aufgehoben werden. Durch die Paraphierung im Betriebsverfassungsgesetz (die Paragraphen 37.6 und 37.7 des BetrVG sind das Symbol der Trennung von politischer Bildung und betrieblichem Mandat) und den Personalvertretungsgesetzen ist diese Trennung bisher vorangetrieben worden und hat in der Praxis die Entpolitisierung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gefördert. Die inhaltliche Auseinanderentwicklung im DGB ist seit Ende der achtziger Jahre durch die Vielzahl der Träger Wirklichkeit geworden. Es sind Zweifel angebracht, ob dies rückgängig gemacht werden kann, wenn man die Entmachtung des Dachverbandes als Ergebnis seines Organisationsentwicklungsprozesses zur Kenntnis nimmt.

¹¹ 1993 hatte der Dachverband DGB noch 195 Kreisgeschäftsstellen in 215 DGB-Kreisen. Heute sind es nach offiziellen Angaben (Juni 99) noch 139 DGB-Kreise in 12 Landesbezirken. Die mögliche Absicht, die dritte Organisationsebene beim nächsten Bundeskongreß 2002 streichen zu lassen, wird derzeit von Insiderkreisen hinter vorgehaltener Hand kolportiert. Die Konzentration auf nur noch wenige Gewerkschaften (zur Zeit sind im DGB noch zwölf Einzelgewerkschaften, die bis 2001 nur noch acht Organisationen sein werden - unter der Voraussetzung dass ver.di gelingt) mit eigenen flächendeckenden Geschäftsstellen scheint die dritte DGB - Ebene überflüssig zu machen. Im Sommer 1999 wurde im DGB - Bundesvorstand allerdings der Erhalt einer dritten Ebene in den Regionen (z.B. in den 97 Planungsregionen Deutschlands) beschlossen.

¹² Im Lenkungsausschuß wurde das Modell vorgelegt, auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene hauptamtliche Bildungsverantwortliche zur Koordinierung der verschiedenen Trägerstrukturen zu bestellen. Entscheiden kann dies allerdings erst die neue Gewerkschaft. Über die Kooperationen mit dem DGB im Bereich Bildung ist in den Denkschriften nichts zu finden.

Die Macht des Faktischen als Faktor gewerkschaftlicher Organisationsentwicklung

In der Organisationstheorie der neunziger Jahre hat das Erklärungsmuster vom „funktionalen Dilettantismus“ beim Scheitern der Organisationen zwischen Markt und Staat Einzug gehalten¹³. Dieses Paradigma, auf den DGB angewandt, würde bedeuten, dass dessen Reform letztlich durch ihr Scheitern erfolgreich sein wird. Nach dieser Theorie ist jede Organisationsentwicklung im Dritten Sektor „erfolgreich“, wenn die Organisation dem Namen nach noch besteht. 1988 lautete die Parole allerdings, die Organisationsreform werde mit dem Ziel der Stärkung des DGB durchgeführt. Die Gründung von ver.di ist nach Detlef Hensche¹⁴ eindeutig mit einer Schwächung des Dachverbandes verbunden, weil dessen Aufgabenfelder, auch im Bereich der gewerkschaftlichen Bildung, für die großen Gewerkschaften verzichtbar werden. Die Theorie vom funktionalen Scheitern in seiner dilettantischen Form könnte aber auch dann noch aufrechterhalten werden, wenn man das Aufgehen der DGB-Strukturen in den möglichen zukünftigen drei großen Gewerkschaften prognostiziert. Der empirischen Verifizierung hält die Theorie dennoch nicht stand, da die Macht des Faktischen bei Gewerkschaftsorganisationen von den Faktoren des sozialen Wandels bestimmt wird. Die bislang realistisch zu prognostizierenden acht Mitgliedsorganisationen des DGB im Jahre 2001 (IG BAU, IG BCE, GdED, GEW, IG Metall, NGG, GdP und ver.di) werden von einem DGB-Vorstand in Berlin ohne organisatorischen Unterbau, wie er bis Anfang der neunziger Jahre in der Form zahlreicher DGB - Kreise noch vorhanden war, nicht mehr zu einheitlichem Handeln zusammengeführt. Der Dachverband war Kommunikationsort der Gesamtorganisation; für die Zukunft steht zu befürchten, dass dieses „Bewusstsein“ der Organisation verschwindet und der Dachverband damit als Moderator unterschiedlicher wirtschaftlicher und sozialer Interessen der Mitglieder wie der Nichtmitglieder keine Rolle mehr spielt. Er ist dann endgültig gescheitert und ohne Funktion: Ob er dilettantisch oder professionell ins Abseits gestellt wurde, ist dann ziemlich gleichgültig. Die funktionalistische Organisationstheorie, die auch Grundlage der Organisationsberatung in den Gewerkschaften ist, übersieht regelmäßig die dialektische Natur von historisch gewachsenen Organisationen der Arbeiterbewegung. Denn Organisation ist mehr als die Summe konkreter Strukturprinzipien, sie hat vielmehr überindividuelle kulturelle Prägungen, in denen bisherige soziale Handlungen geronnen sind und die Individuen geprägt haben. Organisationsziele sind in verschiedenen Bewusstseinsformen, individuellen und programmatischen, verankert. Die Organisation ist nicht nur eine formale Beziehung zwischen Menschen, die wie ein Marktmechanismus von Angebot und Nachfrage technokratisch gedeutet werden kann, sondern vielmehr positiver und negativer Ausdruck sozialen Verhaltens von Menschen untereinander und ihrer Austauschbeziehung mit der Natur. Sie ist historischer sozialer Raum, in dem menschliche Geschichte gestaltet oder erlitten wird. Die Macht des Faktischen wird gerade in politischen Organisationen vom sozialen Wandel beeinflusst. So wie notwendigerweise die Organisationsform des Kapitals globalen Veränderungen unterliegt, muss auch die organisierte Arbeit auf diesen Wandel reagieren.

13 Vgl. z.B. Wolfgang Seibel, *Funktionaler Dilettantismus - Erfolgreich scheiternde Organisationen im „Dritten Sektor“ zwischen Markt und Staat*, Frankfurt/M. 1994².

14 Vgl. Interview des Verfassers mit Detlef Hensche im Juni 1998. Darin betont er, daß es bedauerlich sei den DGB zu schwächen, aber unvermeidlich, zumal der DGB zu den Reformprozessen in den Gewerkschaften nie Stellung bezogen und eigene Vorschläge in die Debatte eingebracht habe.

Das muss sich auch in den Bildungsinhalten niederschlagen, wobei die sich verändernden Interessenlagen der abhängig Beschäftigten das Kalkül der Entwicklung bestimmen müssen.

Entwicklung von gesellschaftlichem Bewusstsein als Aufgabe einer Gewerkschaft neuen Typs

Wenn man die bisherige Entwicklung der DGB-Ziele in den fünfzig Jahren seines Bestehens ansieht, dann zeigt der Inhalt des Grundsatzprogramms von den Münchner Grundsätzen vom Oktober 1949 bis zum Grundsatzprogramm von Dresden im November 1996 eine Entwicklung, die keineswegs für das Bewusstsein der Organisation spricht. Man könnte geneigt sein, das Fehlen des Begriffs Solidarität in der Präambel des geltenden Programms als Indiz für das Scheitern zu nehmen.

Im ver.di-Programmwurf wird sehr viel konkreter auf die Notwendigkeit von Demokratie als Garantie für soziale Gerechtigkeit hingewiesen und von solidarischer Interessenvertretung gesprochen. Wie beim DGB-Grundsatzprogramm ist auch dort von der Reform der Gewerkschaften die Rede, und ver.di will die Stärkung des DGB¹⁵. Das müsste in der konkreten Entwicklung noch eingelöst werden. Wenn man die bisherige Entwicklung der Bildungsarbeit betrachtet, kann man nicht ausschließen, dass es sich um Lippenbekenntnisse handelt. Detlef Hensche hat noch einmal auf die Variante einer einheitlichen DGB-Mitgliedschaft verwiesen, was in der Tat eine Stärkung des DGB bewirken würde. Gelegentlich wurde von der neuen Gewerkschaft auch als DGB ("Dienstleistungsgewerkschaftsbund") gesprochen. Hier kann nur erneut warnend auf die Entwicklung des DGB hingewiesen werden. Sein Einfluss ist auf allen Gebieten dramatisch gesunken. Sollte auch bei ver.di die Bildungsarbeit am fehlenden Zusammenspiel zwischen horizontaler (politische Ebenen der gewerkschaftlichen Einheit von Bundesebene bis Bezirk) und vertikaler Struktur (Fachbereiche als Branchen- und Berufspolitik) zerrieben, und die mitgliedernahe Aufgabenbewältigung zur fernen Dienstleistung werden, dann wäre der programmatische Anspruch, „offen sein (zu) müssen für neue Strömungen und Ideen (...) insbesondere für die Bedürfnisse der jungen Generation“, vergebens. In den Schulungsmaterialien zu den Eckpunkten der neuen Gewerkschaft wird darauf verwiesen, dass es die „ideale Organisationsform nicht gibt“, sondern ein ausgewogenes Verhältnis von Gesamtorganisation und Fachbereichen angestrebt werden muss¹⁶.

Der Bildungsarbeit kommt hier bei zentrale Funktion zu. Wesentlicher Inhalt gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist die Vermittlung der sozialen Lage abhängiger Beschäftigung in Vergangenheit, Gegenwart und möglicher Zukunft. Das historische Wissen über das subjektive und objektive Herkommen lohnabhängiger Schichten und Klassen in unserer Gesellschafts- und Sozialstruktur muss gegen den Gedächtnisverlust der modernen Marktgesellschaft als Option in den gewerkschaftlichen Bildungsinhalten vermittelt werden. Denn nur das historische Wissen über die eigene soziale Herkunft vermittelt Einsichten in die Veränderbarkeit und Gestaltungsmöglichkeit gesellschaftlicher Prozesse. So wird dann der Sozialstaat nicht mehr als „Wohltat“ und „Entgegenkommen“ obrigkeitlicher Verhältnisse erfahren, sondern als Errungenschaft in der Auseinandersetzung gesellschaftlicher Kräfte.

15 Vgl. Programmatisches Positionspapier, a.a.O. S. 16 „Ziel (ist es), den Einfluß des DGB nach innen und außen zu stärken.“

16 Vgl. Gewerkschaft HBV - Information Nr. 10, a.a.O., S. 34 (Material S. 4).

Der Generationenvertrag kann dann in einem anderen Lichte gesehen werden, nämlich als Solidarleistung von Menschen für Menschen in gleicher oder ähnlicher sozialer Lage, die kollektive Sicherung gegen die Ausbeutung durch Marktmechanismen setzt. Soziale Gerechtigkeit ist dann nicht mehr leere Worthülse, die mit modischen interpretatorischen Blähungen je nach politischem Bedarf gefüllt wird, sondern Ergebnis konkreter sozialer Erfahrung und Handlung. Solidarität wird „begriffen“ durch die Vermittlung von Veränderbarkeit gesellschaftlicher Verhältnisse. Nicht mehr Jung gegen Alt können dann bei der Rentendiskussion im „Generationenkrieg“ gegeneinander ausgespielt werden, sondern die Quellen gesellschaftlichen Reichtums und deren Verteilung stehen im Mittelpunkt des aufklärenden Diskurses. Die Vermittlung von „gesellschaftlichem Bewusstsein“ ist nicht der Stellungskrieg sogenannter „Modernisierer“ und „Traditionalisten“, sondern verstärkte Aufgabe einer „Gewerkschaft neuen Typs“, die die Alltagsarbeit der Sekretärinnen und Sekretäre mit der Vermittlung durch Bildungsarbeit verbindet.

Aus der DGB-Entwicklung lernen

Verschiedene Elemente des DGB-Organisationsprozesses können helfen, Fehler bei der Entwicklung der neuen Gewerkschaft zu vermeiden. Zum Ersten muss die Arbeit der zukünftigen Hauptamtlichen exakt definiert werden. Die Omnipotenz des hauptamtlichen Funktionärs muss der fachwissenschaftlichen Befähigung für das Berufsbild Gewerkschaftssekretär/in weichen. Es muss Fachsekretäre für verschiedene Aufgaben wie Betriebsbetreuung, Bildung, Rechtsschutz usw. mit genau definierter Zielstellung und der dazugehörigen Effizienzkontrolle im Personalwesen geben. Politische Funktionen auf allen Ebenen müssen demokratischer Kontrolle unterliegen und Wahlmandate zeitlich begrenzt sein. So kann aus den Fachsekretär/innen der Vertikale im Fachbereich, ein politischer Funktionsträger der Horizontale werden und umgekehrt.

Zum Zweiten sollten die Strukturen der dritten Ebene territorial so groß sein, dass Vertikale und Horizontale auch auf dieser Fläche alle Fachbereiche abbilden und die politische Steuerung verbinden. Nur so kann die Interessenvertretung als Einheit von Individuen und Strukturen tatsächlich für die Mitglieder erreicht werden und ein Auseinanderdriften der Fachbereiche zu einem Kartell, in dem eine Berufsgruppe oder Branche mit der anderen nichts mehr zu tun hat, vermieden werden.

Die Ehrenamtlichkeit muss als drittes Moment die soziale Basis in Verbindung mit dem „Apparat der Hauptamtlichen“ (besser: Motor der Organisationsmaschine) herstellen. Präsenz in der Fläche kann durch Ortsvereine mit Wahlmandat und eigenem Budget innerhalb der Bezirke erreicht werden. Die „weißen Flecken“ in Territorien und Betrieben und bei zunehmender Selbständigkeit machen Projekte notwendig, bei denen auch eine neue Bildungsarbeit erforderlich ist. Bei bestimmten Trägern der Bildungsarbeit müssen auch bezirksübergreifende Strukturen möglich sein, die regionalen Besonderheiten Rechnung tragen können. Die Erfahrung mit der Austrocknung der Ehrenamtlichkeit im DGB über zehn Jahre hinweg sollte Warnung genug sein, diesen Aspekt noch gründlicher als bisher zu überlegen.

Zu guter Letzt muss die Verbindung mit den anderen DGB-Gewerkschaften über die Koordination im DGB neu definiert werden. Da die bisherigen Strukturen nach einem halben Jahrhundert zu Ende sind, die Gewerkschaften sich auseinander gelebt haben, und der Gedanke der Einheitsgewerkschaft als Erbe des Hitlerfaschismus ideologisch kaum noch eine

praktische Rolle spielt, bedarf es einer Erneuerung dieses nach wie vor wichtigen historischen Erbes. Hier spielt gewerkschaftliche Bildung im Verbund mit gewerkschaftsübergreifenden Trägern eine wichtige Rolle. Den DGB zu erneuern bleibt weiterhin Aufgabe aller fortschrittlichen Kräfte, die eine einheitliche Interessenvertretung auf nationaler und internationaler Ebene gegen den Marktradikalismus unserer Tage organisieren wollen. Zum Erhalt des Sozialstaats gibt es keine Alternative. So könnte die Assoziation zur Farbe Grün, die man beim Namen ver.di verspürt, zum Zeichen der Hoffnung werden, dass die neue Dienstleistungsgewerkschaft ein Meilenstein auf dem Wege der Erneuerung des DGB und damit der deutschen Gewerkschaftsbewegung werden könnte.