
Wolfgang Hasibether

ver.di kommt - Auf dem Weg zur erneuerten Gewerkschaftsbewegung



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 freier Publizist und Dozent in der Erwachsenenbildung.

Die Hauptaussagen in einer Arbeitshilfe für Funktionäre zum optischen Auftritt der neuen Gewerkschaft ver.di lauten: „Der Zusammenschluss von fünf Einzelgewerkschaften zu ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – markiert ein neues Zeitalter der Gewerkschaftsbewegung. Denn ver.di symbolisiert den Aufbruch in eine neue Zeit. ver.di ist groß, stark, demokratisch, kompetent, erfahren, serviceorientiert, sozial, modern, selbstbewusst. Mit mehr als drei Millionen Mitgliedern entsteht mit ver.di die größte Gewerkschaft Europas“; und weiter: „Modernität, Stärke und Selbstbewusstsein sind die drei wesentlichen Merkmale für den Auftritt von ver.di. Die Farbe (Rot HKS 23, W.H.) entscheidet mit über das Image einer Marke“¹.

Dieses neue Zeitalter, das die Werbestrategen ankündigen, ist allerdings noch keineswegs deutlich zu erkennen, es bedarf noch vieler Entwicklungsschritte, um aus ver.di eine schlagkräftige Organisation zur Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten zu machen. Wie man bei der aktuellen Auseinandersetzung um die betriebliche Mitbestimmung sieht, sind die Arbeitgeber und ihre Verbände durchaus angriffslustig.

Dornenreicher Weg zur Fusion

Als die Mitgliederversammlung der Gründungsorganisation der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (GO ver.di e.V.) am 22. November 2000 die endgültigen Vorlagen für

¹ Vgl. „Richtlinien für die Gestaltung von Printmedien“ herausgegeben von GO ver.di im Herbst 2000. Entwickelt wurden diese u.a. von der Werbeagentur Scholz & Friends in Berlin. Zwischenzeitlich hat sich GO ver.di von der Agentur getrennt, weil sich herausgestellt hat, dass sie auch die Arbeitgeberinitiative „Neue soziale Marktwirtschaft“ betreut (vgl. einblick, gewerkschaftlicher Info-Service 2/01, S. 6, Düsseldorf 5.2.2001).

den Gründungskongress (19. bis 21. März 2001 in Berlin) der vier im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften (DPG, HBV, IG Medien und ÖTV) und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) aus den öffentlichen und privaten Dienstleistungsbranchen einstimmig verabschiedete, erreichte ein Tauziehen, das seit Gründung der Kartellgewerkschaft im November 1999 innerhalb der ÖTV und mit den anderen vier Organisationen anhielt, sein Ende.

Begonnen hatte der dornenreiche Weg zur Fusion der Gewerkschaften im November 1997.² In einem für die über hundertfünfzigjährige Gewerkschaftsgeschichte in Deutschland einmaligen Tempo der Konzentration und Zentralisation von gewerkschaftlichen Einzelorganisationen in etwas mehr als drei Jahren, wurde für fünf Gewerkschaften, die zudem seit einem halben Jahrhundert in getrennten Angestelltenorganisationen agierten, eine neue Organisationsstruktur geschaffen, die anfänglich viel Streit entfachte, in der Mitte des Weges fast das Scheitern verursachte und zuletzt im ruhigen Fahrwasser der Organisationsentwicklung endete.

In der Gewerkschaft ÖTV ist der Dissens über die Gründung von ver.di abgeebbt, die Auseinandersetzung um die ver.di-Bezirke wurde im Dezember 2000 durch die Bildung von vorläufig 110 Bezirken durch ein Start-Ziel-Modell beendet,³ und die Formulierung einer politischen Programmatik als Plattform für die ideologische Zielsetzung der neuen Dienstleistungsgewerkschaft vom Frühjahr 1999 wird in elf Anträgen auf dem Gründungskongress eingebracht.⁴

Zwei zentrale Punkte waren schon vorher auf den Weg gebracht worden. Sie regeln Forderungen, die lange Zeit unter den Gewerkschaften strittig waren. So enthält die Satzung eine verbindliche Frauenquote und setzt die Beitragssätze fest (ein Prozent des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, wobei Einmal- und Sonderzahlungen nicht eingerechnet werden).⁵

Nach der Lähmung der Gründungsphase im Sommer 2000 durch die Diskussion um Bezirksstrukturen, Finanz- und Personalverteilung wurde durch eine veränderte Personalie die Spaltung zwischen ÖTV und den restlichen vier Gewerkschaften im Herbst 2000 überwunden. Zuerst dominierte im Steuerungsausschuss für die neue Gewerkschaft, besetzt mit den fünf Vorsitzenden der Gewerkschaften, das alte Verhaltensprinzip, wonach Probleme nicht offen angegangen, sondern verschoben werden, um sich später gegenseitig Führungsschwäche vorzuwerfen, wie dies im August 2000 dem ÖTV-Vorsitzenden Mai im Vorstand von GO ver.di und in seiner Organisation passiert ist. Die trotzig Reaktion der restlichen vier im August 2000 war die Ankündigung, ver.di ohne ÖTV zu bilden und lediglich eine Option

2 Wenngleich der Prozess schon 1995 mit den „fünf kleinen Tigern“ (DPG, GEW, HBV, IG Medien, NGG) und dem Kooperationsabkommen zwischen ÖTV und DAG begann, im Herbst 1996 auf dem IGM-Gewerkschaftstag von Klaus Zwickel mit der Forderung nach 4 bis 6 großen Gewerkschaften im DGB weiterentwickelt und mit ursprünglich acht Partnern im Herbst 1997 fortgeführt wurde. Ab Anfang 1998 sind es die jetzt fünf zur Fusion bereiten Gewerkschaften, die seit Anfang 1999 den Namen ver.di ausgewählt und den Weg bis zum Gründungskongress im März 2001 seit November 1999 auf Gewerkschaftstagen beschritten haben.

3 Bis zum 1. ordentlichen Kongress von ver.di im Jahre 2003 bzw. dem zweiten Kongress im Jahre 2007 sollen es nur noch 100 Bezirke in 13 Landesbezirken sein, wie im Anhang zur Satzung vermerkt ist (vgl. Entwurf der Satzung der ver.di, Dokumentenband Verschmelzung ver.di, Hamburg, November 2000, S. 49f.).

4 Vgl. www.ver.di-net.de die Mitteilung 23/01 über die Vorbereitung der GO ver.di zum Kongress im März 2001.

5 Vgl. § 20 Ziffer 3: „Frauen müssen entsprechend ihrem Anteil an der repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein“. Da fast 49 Prozent der Mitgliedschaft von ver.di nach einer Gewerkschaftsstatistik weiblich sind, müsste in den Gremien in Zukunft fast eine Parität der Geschlechter erreicht werden - für die Verteilung der Mandate nach der Fusion angesichts der augenblicklichen Situation in den Gewerkschaftsgremien kein geringer Zündstoff.

zur späteren Teilnahme anzubieten⁶. Wie so etwas funktionieren kann, ist spätestens seit dem Ausscheiden der Fusionsaspiranten GEW, GdED und NGG im Jahre 1998 bekannt.

Im November 2000, beim 14. ordentlichen ÖTV-Kongreß, musste Herbert Mai die Zeche zahlen: Lediglich 65,5 Prozent der anwesenden Delegierten gaben ihr Votum für ver.di ab, und das erforderliche Quorum von 80 Prozent zur Auflösung der ÖTV als Voraussetzung für die Fusion zu ver.di rückte in weite Ferne. Mai zog die Konsequenz: Er kandidierte nicht erneut als ÖTV-Vorsitzender.

Quasi über Nacht kam der neue Vorsitzende Frank Bsirske und heimste ein überragendes Wahlergebnis von 94,7 Prozent ein - trotz seiner eindeutigen Stellungnahme für ver.di anlässlich seiner Wahlvorstellung vor dem Kongress. Plötzlich stimmten 77,8 Prozent der Delegierten für die Einberufung des a.o. Gewerkschaftstages, bei dem die Fusion beschlossen werden soll. Die Kritiker der Matrixorganisation⁷ in der ÖTV zogen sich zurück und gewannen neues Selbstvertrauen.⁸

Nachdem die GO ver.di am 22. November 2000 die letzten Beschlüsse gefasst und diese in einer umfangreichen Dokumentation veröffentlicht hat, sind bis zum Gründungsgewerkschaftstag vom 19. bis 21. März 2001 keinerlei Veränderungen mehr möglich. Seitdem laufen die Vorbereitungen für die Gründung der ver.di-Organisation mit ihren haupt- und ehrenamtlichen Organen auf Hochtouren, und es gilt als selbstverständlich, dass die Fusion gelingt.

Die Hypothek der ver.di-Gründung

Die Schwierigkeiten für die neue gewerkschaftliche Organisation sind damit aber nicht aus der Welt geschafft, denn ihre Problemfelder, z.B. offene Zielorientierung durch unzureichende Programmatik, Organisationsstruktur und territoriale Gliederung, Mitgliederstruktur und -entwicklung, Aufgabenstellung sowie Organisationszuständigkeit bleiben auch nach der Fusion eine noch weithin ungelöste Herausforderung.

Fünf „alte“ kleinere Gewerkschaften werden nach der Zusammenfügung in eine neue Form nicht automatisch moderner und schlagkräftiger. Es gibt auch Riesen auf tönernen Füßen. Ein Vergleich mit den gescheiterten Fusionen bei Deutscher und Dresdner Bank und anderen Konzerngiganten, wie er gelegentlich in der Presse angestellt wird, verbietet sich allerdings. Gewerkschaften sind, obwohl es auch im Funktionsapparat inzwischen Vergleiche mit Dienstleistungsorganisationen wie etwa Versicherungen gibt, immer noch Mitgliederorganisationen mit der Dialektik von Willensbildung der Basis einerseits und der Funktionselite andererseits sowie einer über hundertfünfzigjährigen Geschichte der Auflehnung gegen jeweilige Obrigkeiten.

6 Vgl. den Bericht in der Frankfurter Rundschau vom 10.8.2000.

7 So galten für einen der Wortführer im ver.di-kritischen Lager der ÖTV, den bayerischen Bezirksvorsitzenden Michael Wendl, noch bis zum Sommer 2000 insbesondere die mangelnde Präsenz in der Fläche durch die geplanten ver.di-Bezirke und die Matrix-Struktur des Nebeneinander von ver.di-Ebenen und Fachbereichen als Ablehnungsgründe der Fusion (vgl. Neues Deutschland, 28.8.2000, S. 11).

8 Wendl sah nach dem Rücktritt von Mai plötzlich durch den weiteren Verlauf der Beratungen einen Linksruck in der Organisation und gab der ÖTV gute Chancen, das Quorum von 80 Prozent zur Selbstauflösung im März zu erreichen (vgl. Sozialismus, Hamburg, Nr. 12/2000).

Dort liegen möglicherweise auch die Hypothesen des Gründungswillens der beteiligten hauptamtlichen Funktionäre und ihrer Berater. Wenn in zahlreichen Presseberichten⁹, auf dem Krisenhöhepunkt der Formierung von ver.di, immer wieder das Postengerangel von Hauptamtlichen als eigentlicher Hemmschuh der Einigung bemüht wurde, so zeigt dies lediglich, wie wenig der aktuelle Journalismus noch über die Interna von altherwürdigen intermediären Institutionen des deutschen Sozialstaats Bescheid weiß. Eine Erscheinung wurde für das Wesen der Institution genommen. Ursache und Wirkung wurden bei der Erklärung der Neubildung verwechselt.

Um eine Perspektive für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Gewerkschaften zu entwickeln, muss man fragen, welche Fehler möglicherweise im Strukturierungsprozess bei der Neubildung einer Gewerkschaft, die aus alten Organisationsstrukturen entstehen soll, gemacht werden und welche Schlussfolgerungen daraus für den weiteren Reformprozess zu ziehen sind?

Anfang der neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts hat der Politologe Klaus Armingeon die These aufgestellt, dass die DGB-Gewerkschaften die Herausforderungen der Dienstleistungsgesellschaft strukturell nicht bestehen werden.¹⁰ Betrachtet man die Entwicklung der DGB-Reform seit Ende der achtziger Jahre und die Auseinandersetzungen bei der Bildung von ver.di, ist man geneigt, ihm zuzustimmen.

Die Entwicklungen sind jedoch noch nicht entschieden, und es gibt durchaus Handlungsoptionen der Akteure zur Strukturerneuerung. Hierzu müsste man aber Fehler des Anfangsprozesses der Fusion analysieren, um aus ihnen zu lernen und neue Weichenstellungen vorzunehmen zu können. Dabei ist unstrittig, dass die Fusion als solche notwendig ist, um die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung und ihr Handlungspotential in den Arbeitsbeziehungen der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts zu erneuern. Meine Kritik an ihr dient lediglich der Vermeidung neuer Fehler.

Die Zielorientierung der Organisation

Ein wesentliches Merkmal in der Definition von Organisation ist die gemeinsame Zielsetzung, sie ist grundlegend für den Bestandserhalt.¹¹ Diese zentrale Frage eines einheitlichen Programms, das die Leitlinien der Zielvorstellungen für die Organisation vorgibt, an dem sich

9 Vgl. die entsprechenden Artikel in der Frankfurter Rundschau insbesondere im Zeitraum von 26.7. bis zum 29.8.2000.

10 Vgl. Klaus Armingeon, Ende einer Erfolgsstory? Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Einigungsprozess, in: Gegenwartskunde, H1 B7 (1991). Der Aufsatz beleuchtet die negativen Trends: Mitgliederstruktur, sinkender Organisationsgrad, Finanzprobleme, rückläufige Integration der Gewerkschaften in die politischen Entscheidungsprozesse. Der Autor geht davon aus, dass die Gewerkschaften ihre strukturellen Probleme nicht zu lösen vermögen. Den Grund sieht er in der sozialstrukturellen Zusammensetzung der Gewerkschaften bzw. in der Auswirkung gesellschaftlicher Entwicklungstrends; vgl. auch seine Thesen in: GMH 9/95 S. 566ff. und: Gewerkschaften - wenig attraktiv? Zur aktuellen Entwicklung gewerkschaftlicher Organisation in Westdeutschland, in: Sowi 2/1993. Darin Darstellung der Trends: Gewerkschaften waren bisher Organisationen der männlichen Industriefacharbeiter. Durch Verschiebung nach der dritten industriellen Revolution von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft erfolgt die Veränderung der Beschäftigtenstruktur, d.h. Angestellte sind schwer zu organisieren. Nach der Statistik von Armingeon sind 24 Prozent der Mitglieder in den IG/G Rentner, Arbeitslose, Hausfrauen und Schüler/Studenten ohne Vollbeiträge. Die heterogene Mitgliedschaft erschwert die Willensbildung für einheitliche Ziele. Auch Anfang 2001 hat sich an dieser Mitgliederstruktur nichts geändert.

11 Organisationen sind danach Systeme von sozialen Handlungsfeldern, in denen Menschen gemeinsame Ziele verfolgen, sich anpassen und integrieren sowie die Erhaltung der Stabilität des gemeinsamen Sozialsystems verfolgen, wie es einer der Begründer der strukturfunktionalistischen soziologischen Theorie, Talcott Parsons, in seinem Hauptwerk 1951 formulierte. Seine Theoreme sind noch heute überwiegende Grundlage formaler Organisationslehre.

die Akteure mehr oder weniger in ihrem praktischen Alltagshandeln orientieren, wurde bei den Beratungen weitgehend ausgeklammert. Lediglich einmal, bei einer kurzen Tagung im Frühjahr 1999, wurde ein Programmatisches Positionspapier erarbeitet und seitdem, entgegen der Absicht der Verfasser, kaum diskutiert.¹²

Erste grundsätzliche Positionen der ver.di zur Zielsetzung der Gewerkschaft hat die Mitgliederversammlung der GO ver.di erst im Dezember 2000 in Anträgen zusammengefasst und an den ver.di-Gründungskongress gerichtet. Die Titel der Anträge „Für eine humane und innovative Arbeitszeitpolitik“, „Wirtschaft demokratisieren und Mitbestimmung ausbauen“, „Neue Beschäftigungsverhältnisse und neue Normalität“, „Arbeit schaffen - Arbeit teilen“, „Für einen aktiven Wirtschafts- und Sozialstaat“, „Bildung schafft Zukunft“, „Geschlechterdemokratische Tarifpolitik in ver.di“, „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit - für eine humane und tolerante Gesellschaft“, „Für eine nachhaltige Entwicklung“, „Internationale Solidarität“, verdeutlichen den Eklektizismus der Zielorientierung und die programmatische Unzulänglichkeit.

Aber immerhin, bis zum ersten ordentlichen Kongress von ver.di im Jahr 2003, soll, koordiniert von Gewerkschaftsrat und Bundesvorstand, eine intensive und breite Debatte über die grundsätzliche gesellschaftspolitische Zielsetzung und die politischen Auffassungen und Forderungen geführt werden. Bisher hat lediglich die pragmatische Organisationsbildung in Fragen von Strukturen, Satzung und Budgetierung die Fusion vorbereitet, aber eine Organisation ohne Ziel läuft Gefahr, um ihrer selbst willen zu funktionieren, was über kurz oder lang ihren Untergang herbeiführen kann. Eine Leitbilddebatte wie in den „alten Gewerkschaften“ kann keinen Weg in die Zukunft zeigen.¹³ Es müssen vielmehr, nach der klaren

12 Vgl. einen Diskussionsbeitrag vom Sommer 2000 im DLG-Internetforum: „Ich habe irgendwie das Gefühl, dass es insbesondere innerhalb der ÖTV keine abgestimmte Vorstellung von ver.di gibt. Es kommt einem immer sehr so vor, als wenn die „ÖTV-Oberen“ so manche Punkte des Eckpunktepapiers und auch von anderen Papieren/Vereinbarungen, die es so gab, bei den „Unteren“ anders kommuniziert haben als mit ihren KollegInnen in den verhandelnden Gremien. Ich gehöre nicht zu denen, die ver.di grundsätzlich ablehnen, weil sie mit den KollegInnen der anderen Gewerkschaften nichts zu tun haben wollen. Ganz im Gegenteil ..., aber ich bin der Meinung, dass die Voraussetzung für die Schaffung einer neuen politischen Organisation aus fünf verschiedenen, zuerst die Findung einer gemeinsamen politischen Zielsetzung sein muß. Obwohl ich selber bei dem so genannten „Auftakt zur programmatischen Diskussion“ auf Bundesebene...dabei war, kann ich bis heute den Beginn einer solchen Diskussion tatsächlich nicht feststellen. Vielmehr macht man sich jetzt schon Gedanken, wer zukünftig welche haupt- und ehrenamtlichen Pöstchen besetzt und wie die Knete verteilt wird. Da wird derzeit genau der gleiche Fehler gemacht wie bei so manchen Fusionen in der Wirtschaft. Und wenn dann noch handelnde Personen von gemeinsam verabredeten Strukturen abweichen wollen, nur weil gewisse Hauptamtliche einer der bisherigen Organisationen nicht miteinander umgehen können, dann frage ich mich wirklich, was das soll? ...die HBV in eine neue politische Organisation einzubringen ohne zu wissen was die grundsätzlichen politischen Ziele dieser Organisation sind ist nicht mein Ding!“ Die politische Plattform wurde von der Steuerungskommission ver.di veröffentlicht, nachdem im Februar 1999 eine Tagung in Hannover diese Grundsätze diskutiert hatte (Auf dem Weg in eine neue Gewerkschaft, Programmatisches Positionspapier, Hamburg, Mai 1999). In einigen Bezirken von HBV und IG Medien wurden alternative Diskussionen geführt und auf dem Gewerkschaftstag der HBV im November 2000 wurde eine neue Fassung der „Programmatischen Grundlagen der Gewerkschaft HBV für den Diskussionsprozeß in ver.di“ (vom 29.5.2000) eingebracht. In örtlichen Bezirksverwaltungen der HBV und IG Medien in Bayern, Baden-Württemberg, Berlin, Niedersachsen/Bremen, NRW und Thüringen wurden an der Basis Diskussionen um ver.di geführt. Relativ ruhig blieb es in DAG, DPG und ÖTV. In der ÖTV spielten an der Basis mehr die Struktur als die Inhalte eine Rolle. Alternative Kritik an der Programmatik wurde zuerst von Riexinger/Wild („Welche Fragen muß die „Politische Plattform“... beantworten, März 1999) veröffentlicht und im Internet verbreitet (etwa das Netz der Gewerkschaftslinken www.labournet.de und andere Websites). Grundsätzliche Kritik an dem Weg zu ver.di veröffentlichten dort hauptamtliche HBV-Funktionäre im April und Oktober 1999. Im Internet-DLG-Forum, eingerichtet von der HBV, hielten sich allerdings die meisten Hauptamtlichen zurück. Die offizielle Gewerkschaftsline ist unter www.ver.di-net.de in den Protokollen von GO ver.di nachzulesen.

13 Die Leitbilddebatten in ÖTV und IGBCE, Mitte der neunziger Jahre, oder die Imagekampagne des DGB (vgl. einblick 22.5.2000) brachten lediglich den Organisationsberatungsfirmen, die den Prozess moderiert haben, gute Honorare. Die Basis war desinteressiert und hat die Bürokratie der Organisationen keineswegs erneuert oder deren Effizienz gestärkt. Auch Ratschläge, wie sie etwa der Sozialwissenschaftler Gerhard Bosch auf dem Gewerkschaftstag der HBV präsentierte (vgl. Dokumentation der FR vom 15.9.2000), gehen, trotz richtiger Analyse des Strukturwandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, am Kern gewerkschaftlicher Organisation vorbei.

Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse im Kapitalismus der weltweiten Globalisierung, die historisch tradierten Grundfunktionen gewerkschaftlicher Organisation, Schutz-, Gestaltungs- und Gegenmacht in einer klaren Zielorientierung für die Arbeitsbeziehungen im 21. Jahrhundert im ver.di-Programm fixiert werden. Neben der breiten Diskussion an der Basis, die über gewerkschaftliche Bildungsarbeit der nächsten Jahre angeleitet werden müsste, sind Umsetzungen in den Feldern der Tarif- und Sozialpolitik sowie im professionellen gewerkschaftlichen Handeln der Organisation der Überprüfung zu unterziehen. Der frühe DGB der fünfziger und sechziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts mit seinen Aktionsprogrammen und den von ihnen beeinflussten gesellschaftspolitischen Ergebnissen der alten Bundesrepublik sind dafür gar keine so schlechten Vorbilder.

Die Matrix-Organisation als Grundlage der Integration heterogener Interessen

Ein weiterer Webfehler der Fusion kann sich bei der Entwicklung der Struktur von ver.di herausstellen. Es hat nicht an Kritikern und Mahnern dieser satzungsgemäß verankerten Konstruktion gefehlt.¹⁴ Aber seit zwei Jahren beherrscht in der ver.di-Organisationsdebatte das betriebswirtschaftliche Modell der Matrixorganisation die Köpfe der Macher.

Dieser Matrixaufbau soll die neue Gewerkschaftsorganisation aus horizontaler und vertikaler Ebene integrieren. Dabei soll erstere mehrstufig-regionale (Bund, Landesbezirke, Bezirke) politische und letztere fachlich-branchenbezogene Repräsentation (in dreizehn Fachbereichen) ermöglichen. Die stark dezentralisierte Strukturierung mit den beiden Hauptdimensionen „Ebene“ und „Fachbereich“ soll ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Gesamtorganisation und ihren Untergliederungen schaffen bzw. eine demokratische Organisation der Willensbildungsprozesse „von unten nach oben“ garantieren. Die entscheidende Begründung dafür ist die Dezentralität als Stärke der Willensbildung und damit der Organisation. Die Strukturvorgaben der neuen Organisation werden ergänzt durch fachbereichsübergreifende Beteiligungsrechte bzw. Vertretungsstrukturen für bestimmte Personengruppen (Jugend, Senioren, Beamte, Arbeiter und Arbeitslose) sowie durch „Strukturen für Frauen- und Gleichstellungspolitik“. Damit sollen die spezifischen Interessen bestimmter Gruppen mit den heterogener werdenden Organisationszielen vermittelt bzw. in diesen überhaupt erst repräsentiert werden.

Adolf Braun, einer der Organisatoren und Publizisten der frühen Gewerkschaftsbewegung, bezeichnete es als Eigenart der deutschen Gewerkschaften, stets die ideale Organisationsform der Arbeiterbewegung zu suchen. Die Matrixorganisation erscheint als ein neuerlicher Versuch, diese Herkulesaufgabe zu bewältigen. Aber eine weitere Hypothek der gewerkschaftlichen Neuorganisation des Dienstleistungsbereiches könnte die Ignorierung

¹⁴ Vgl. etwa Berndt Keller (in: FR Dokumentation 6.11.2000), der schiere Größe noch nicht als Erfolgsmodell für die Beseitigung „weißer Flecken“ bei der Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades sieht. Dies gilt vor allen Dingen in der neuen digitalen Mediawelt.

der Tatsache sein, dass die ÖTV als Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes ihre Hauptmacht aus der Organisation dieses Bereichs bezog und über vierzig Jahre mittels gewerkschaftlicher Organisationsmacht ein Tarifgefüge geschaffen hat, das den Flächentarifvertrag als wesentliches Grundmerkmal des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Sektor gesellschaftlich stilbildend verankerte. Dies war nur aufgrund einer ideologischen Bindungswirkung des proletarischen Milieus gewerkschaftlicher Arbeiterfunktionäre und deren hohen Organisationsgrades möglich. Die Gewerkschaften des privaten Sektors haben Vergleichbares in den vergangenen fünfzig Jahren nicht erreichen können. Ist die Zersplitterung der Angestellten im Finanz- und Handelssektor in zwei Gewerkschaften und der nach wie vor geringe Organisationsgrad, wie sie sich seit 1949 trotz Bildung des DGB bis heute entwickelt haben, bei der Schaffung von ver.di übersehen worden - womöglich in der Hoffnung, dass durch die Auflösung des gesellschaftlichen Normalarbeitsverhältnisses mit tariflicher Kollektivbindung diese historische Entwicklung ignoriert werden kann? Das gesellschaftliche Bewusstsein von Menschen hinkt jedoch oft weit hinter realen Entwicklungen hinterher - somit könnte die Integration der Basis in die neue Organisation eine erhebliche Schwächung erleiden.

Auch die Schwächung des DGB aufgrund des Niedergangs der Gemeinwirtschaft und der Herausforderungen der deutschen Einheit scheint kaum in die Überlegungen der Organisationsplaner einbezogen worden zu sein. Bisher jedenfalls spielten die historischen Erfahrungen der Matrixorganisation DGB (drei politische Ebenen und inzwischen elf Einzelgewerkschaften, die in diesen nur noch lose verbunden sind - ohne Einigungszwang in flächendeckenden Gremien wie zu früheren Zeiten) keine Rolle. Man schaffte vielmehr mit ver.di ein noch komplexeres Gebilde, dessen Struktur in 97 Satzungs-Paragrafen gegossen ist, legt ausufernde Budgetierungsrichtlinien vor, deren Kontorierung und Fakturierung einen erheblichen Aufwand bedeuten, und deren Kontrolleure nicht zu beneiden sind.

Wie ein *deus ex machina* soll die neuformierte Matrixorganisation alle Probleme gewerkschaftlicher Organisation lösen. In der wissenschaftlichen Organisationsforschung wird hingegen vor den Gefahren der mehrdimensionalen Matrixorganisation von Unternehmen gewarnt¹⁵, da deren Steuerungsprobleme vielfältiger Natur sein können. Ein Nebeneinander von politischen Gremien auf allen Ebenen und den mitgliederorientierten Fachbereichen von ver.di könnte die Folge sein, ebenso die „organisierte Verantwortungslosigkeit“ der nicht integrierten Strukturelemente. In der Umgangssprache würde man prägnant sagen: „Eine Hand weiß nicht, was die andere tut“.

Ohne Rücksicht auf die historischen Erfahrungen der deutschen Gewerkschaftsbewegung mit den jeweiligen Obrigkeiten wurden im November 1999 aus nicht rechtsfähigen Vereinen eingetragene, damit das Kleid der Normen des Umwandlungsgesetzes das Schnittmuster für ver.di abgeben kann. Organisationskulturen einer zentralistisch orientierten ÖTV werden zusammengeworfen mit solchen der stark basisorientierten IG Medien, die selbst „nur“ zwanzig Jahre brauchte, um im Jahr 1989 zwei Medienorganisationen im DGB zu einer einzigen zusammenzuschließen, und die noch heute ihre Fachgruppen mehr nebeneinander denn gemeinsam vereint. Der eingetragene Verein ver.di könnte damit zu dem eingangs erwähnten „Koloss auf tönernen Füßen“ werden, wenn die Vereinheitlichung der Gremien nicht durch neue Querschnittaufgaben vorangetrieben wird. Schon die Erfahrungen mit

15 Vgl. z.B. Erich Frese in: Handbuch der Organisation, Stuttgart 1992, S. 1683 ff. Die Koordination verschiedener Entscheidungsebenen stellt viele Organisationen vor unlösbare Probleme. Die organisierte Verantwortungslosigkeit ist ein häufig beobachtetes Phänomen auch vergangener gewerkschaftlicher Praxis und dürfte durch die neue Matrix von ver.di nicht beseitigt sein.

dem „alten DGB“ zeigten, dass die Rücksichtnahme auf Gruppeninteressen (Arbeiter, Angestellte, Beamte usw.) ein Verdoppelung der Aufgaben in einer immer schwerfälliger werdenden Kartellgewerkschaft bewirkte. Jede Gewerkschaft hatte ihre „Ausschüsse“ und auf DGB-Ebene gab es all das noch einmal. Ver.di wird dasselbe praktizieren und läuft, wie Kritiker warnen, Gefahr, zur Kartellgewerkschaft zu degenerieren.

Es ist nicht auszuschließen, dass vernetzte Projektgruppen, die fachbereichsübergreifend Aktionen der gesellschaftlichen Gegenwehr organisieren, tarifpolitische Schwerpunkte setzen und solidarisches Miteinander praktizieren, eben nicht flexible Schlagkraft erzeugen, sondern dass sich heterogene Gruppeninteressen in dreizehn Fachbereichen weiter verstärken. Das würde die Einsicht in eine gemeinsame Interessenlage und die Solidarität Lohnabhängiger, ob frei oder fest angestellt, nicht erleichtern. Die Mitgliedernähe ist dabei entscheidend.

Präsenz in der Fläche ist notwendig

Mangelnde Präsenz vor Ort und geringere Kommunikation in der Organisation durch wachsende Anonymität der Entscheidungsträger sind eine Gefahr der Matrixstruktur. Die Bezirksbildung der ver.di war deshalb eine mögliche Bruchstelle der Fusion, weil dreizehn Fachbereiche nur in wenigen Bezirken (anfänglich ging man von 60 bis 80 Bezirken aus) durch die Mitgliedschaft vollständig abbildbar waren, wohingegen die bisherige politische Struktur mit über 160 ÖTV-Kreisverwaltungen eine orts- und betriebsnahe Willensbildung ermöglichte. Die für die nächsten sechs Jahre anvisierten 100 Bezirke sollen durch Nebenstellen (so genannte Bürostandorte) ergänzt werden. Wie man der „Organisationsreform“ des DGB in den vergangenen zehn Jahren entnehmen kann, sind die bis 2005 entstehenden 95 DGB-Regionen, die die bisherigen DGB-Kreise ablösen und durch eine vierte Ebene der Ortskartelle ergänzen sollen, sicherlich Vorbild der ver.di-Pläne gewesen.¹⁶ Aber lokale und regionale politische Präsenz mit von der Basis gewählten ehren- und hauptamtlichen Funktionären ist weder bei den DGB- noch den ver.di-Plänen so recht zu entdecken. Sie erinnern mehr an Verwaltungseinheiten, deren Personal von oben eingesetzt wird, als an Einheiten einer sozialen Bewegung, die den örtlichen Gegebenheiten Spielräume eröffnet. So entsteht eine Art Serviceagentur, die eher durch finanzielle Anreize ihre „Vertrauensleute“ vor Ort rekrutiert als durch gesellschaftspolitisches Engagement. Negativ gestimmte Auguren sagen schon jetzt Austritte aus ver.di voraus - wegen Unzufriedenheit mit der neuen Struktur.

Hier wird ver.di noch neue Antworten finden müssen, um Mitglieder zu halten und neue zu gewinnen. Mit Servicementalität und Kundenorientierung entsteht zwar eine neue formale Vereinsorganisation (der Caritas, Diakonie oder dem VdK nicht unähnlich und mit diesen dann in Konkurrenz), aber noch keine gesellschaftliche Gegenmacht, die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Disparitäten auf allen Ebenen der Gesellschaft bekämpft.

¹⁶ Vgl. die Organisationsreform des DGB, in: einblick 1/01, S. 1, Düsseldorf 22.1.2001 mit den Strukturen der Landesbezirke und Bezirke in der ver.di-Satzung.

Problematische Mitgliederstruktur

Die heterogene Mitgliedschaft, deren unterschiedliche Identifikation mit ihrer Organisation und die Ansprüche an diese wurden im ver.di-Prozeß bisher nur unzureichend antizipiert. Hatte die Gewerkschaftsbewegung ideologisch und berufsspezifisch zersplittert in über fünfzig Organisationen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts begonnen, die Solidarität von konkurrierenden Arbeitskraftverkäufern zu organisieren, so brauchte sie hundert Jahre, um diese Zersplitterung im DGB nach 1945 durch die bittere Erfahrung von existenzbedrohenden Niederlagen zu überwinden.¹⁷ In zwei Deutschländer geteilt, musste sie 1990 einen organisatorischen Kraftakt überstehen, um eine nationale Gesamtorganisation zu begründen. Dieser Kraftakt ist bis heute nicht ganz bewältigt und endete in einer Zerreißprobe für den DGB, dessen Auswirkungen auch für die Neuorganisation seiner Mitgliedsgewerkschaften zu wenig bewusst ist. Die neuesten Mitgliedszahlen von ver.di zeigen ein Verhältnis zwischen den beschäftigten Mitgliedern und den übrigen nichtbeschäftigten (Rentner, Arbeitslose, Sonstige) von zwei zu eins. Das heißt, dass etwa ein Drittel nicht in der Arbeitswelt vertreten ist und für die traditionelle gewerkschaftliche Gegenwehr, den Streik, nicht in Frage kommt. Der Altersaufbau zeigt einen klaren Trend zu den über Vierzigjährigen und eine Unterrepräsentanz der jungen Jahrgänge. Waren vor hundert Jahren die Gewerkschaften „junge“ Organisationen, auch im Altersaufbau ihrer Funktionäre, so hat sich dieser Trend umgekehrt.¹⁸ Betrachtet man die Mitgliedszahlen im DGB am Ende des Jahrhunderts, so ist der gesamtgesellschaftliche Organisationsgrad an den potenziell organisierbaren Erwerbstätigen inzwischen auf rund ein Fünftel gesunken. Die Mitgliedszahlen haben im DGB den Stand von vor der Wende 1989 unterschritten, nur bei Einbeziehung der DAG in ver.di liegt man im Jahr 2001 bei 8,22 Mio. Mitgliedern.¹⁹ Die reine Mitgliederzahl, die im Vergleich zu politischen Parteien immer noch eine Massenorganisation bedeutet, verdeckt die Brisanz, die in der Mitgliederstruktur liegt. Die weißen Flecken in Wirtschaftsfeldern der so genannten „New Economy“ werden immer größer, zumal dort das jugendliche Potenzial beschäftigt ist. Hier liegt die Altlast der Gewerkschaften, die sich ver.di anschließen und bisher die Köpfe und Herzen der Menschen in der Arbeitswelt immer weniger erreicht haben. Diesen Defiziten ins Auge zu sehen und Lehren daraus zu ziehen, ist nicht nur ein Risiko, sondern eine genauso große Herausforderung und Chance für die Gewerkschaft ver.di der Zukunft. Entsprechend genau müssen die Aufgaben definiert werden.

17 Die Vorstellungen des gewerkschaftlichen Widerstandes mit der Zentralorganisation aller Lohnabhängigen, wie sie z.B. der bis heute weitgehend unterschätzte Wilhelm Leuschner bis zum Lebensende verfocht, entfalteten ihre politische Wirksamkeit bei der Gründung des DGB im Jahre 1949.

18 Zahlen von Mitte 1999, entnommen aus ÖTV-Publikationen zu ver.di, Stuttgart 2000.

19 Vgl. die Mitgliederstatistik in: einblick 2/01, S. 6. Wenn man die nichterwerbstätigen Mitglieder aus der Gesamtzahl herausrechnet und die DAG mit einbezieht (Ende 2000 mit den angeschlossenen Verbänden rd. 450.000 Mitglieder) und in Beziehung zu den abhängig beschäftigten Erwerbspersonen setzt (rd. 33 Mio.), ergibt sich der Nettoorganisationsgrad von rund 20 Prozent.

Kernaufgaben und Serviceleistungen

Hier liegt weiterer brisanter Zündstoff. Vermehrt wird im DGB über Kernaufgaben und Zielgruppenorientierung nachgedacht.²⁰ Wie wird sich das Verhältnis von Kernaufgaben

²⁰ Vgl. z.B. die Entwicklung der Zukunftsdebatte in der IG Metall (als Beispiel: Peter Kern in: GMH, Oktober 2000), der schon die „nivellierte Mittelstandsgesellschaft“ mit einem Volk von Aktienbesitzern heraufdämmern sieht. Der ideologische Urheber dieses Gesellschaftsbegriffs war nicht Ludwig Erhard, wie Kern fälschlich meint, sondern in den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts der Soziologe Helmut Schelsky, der schon damals die gesellschaftliche Wirklichkeit mehr schlecht als recht abbildete). Nicht so sehr die Probleme des Aktienvermögens für die Arbeitnehmerschaft werden die Gewerkschaften vor Herausforderungen stellen, sondern die sich verschärfenden Gegensätze der Zweidrittelgesellschaft. So werden zwei Grundpositionen aneinandergeraten. Die Orientierung auf Mitgliederservice neben den Kernaufgaben Tarifpolitik und Rechtsschutz wird von einem Teil der Gewerkschaften als mögliche Ergänzung des Leistungskatalogs gesehen (vgl. die Angebote von IG BCE, IG Medien, IG BAU, DPG und ÖTV, in: einblick 2/01, S. 5, Düsseldorf 5.2.2001). Andere Teile der Gewerkschaftsmitglieder sehen die soziale Bewegung als Hauptaufgabe. Hier wird in Zukunft innerhalb von ver.di und auch des DGB ein Streit zwischen den ideologischen Strömungen von Markt- und Kundenorientierung und gewerkschaftlicher Schutz-, Gestaltungs- und Gegenmachtvorstellung unumgänglich sein.

und Serviceleistungen für die Mitglieder von ver.di gestalten? Fest steht: ver.di-Mitglieder werden einen umfangreicheren Rechtsschutz erhalten als in ihrer „alten“ Gewerkschaft. Die bisherigen Rechtsschutzleistungen der Gründungsgewerkschaften werden ohne Einschränkungen zusammengefasst. Damit erhöhen sich für ver.di-Mitglieder die Leistungsangebote des Rechtsschutzes. Ver.di gibt allen Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz in Form von Rechtsberatung, Rechtsvertretung und Kostenübernahme. Dies bedeutet konkret, dass in Rechtsfällen aus dem Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnis das individuelle und kollektive Arbeitsrecht, das Beamten- und Disziplinarrecht und das berufsbezogene Vertragsrecht aus Rechtsverhältnissen von freiberuflichen MitarbeiterInnen in den Rechtsschutz einbezogen sind. Aber auch in Fällen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis in unmittelbarem Zusammenhang stehen, ist das Zivilrecht, soweit es unmittelbar mit einem Beschäftigungsverhältnis in Zusammenhang steht oder aus einem Wegeunfall resultiert, einbezogen. Ebenso das Verwaltungsrecht, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis besteht. Das Gleiche gilt für das Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis besteht sowie für das Lohn- und Einkommensrecht, soweit es für Fachbereiche oder Mitgliedergruppen von grundsätzlicher Bedeutung ist. Die soziale Sicherung ist ebenfalls in den Rechtsschutz einbezogen, zudem Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit den Zielen der ver.di-Satzung stehen (z.B. Kriegsdienstverweigerung, Schutz gewerkschaftlicher Betätigung). Hier verbirgt sich eine Konkurrenz zum DGB-Rechtsschutz, der den Umfang des ver.di-Rechtsschutzes aufgrund seiner personellen Ausstattung niemals erfüllen kann.

Die tarifliche Bindung durch Flächentarifvertrag für Beschäftigte in den Verwaltungen und Betrieben ist in Westdeutschland 1999 auf 65 Prozent aller Beschäftigten zurückgegangen (1995 noch 72 Prozent), im Osten liegt sie bei unter 50 Prozent (1995 noch 56,2 Prozent).²¹ Diese Kernaufgabe kann durch Serviceleistungen nicht ausgeglichen werden. Die Bindewirkung von gewerkschaftlicher Organisation bedarf politischer Argumentation und Aktion, die die neue Gewerkschaft vor eine fast unlösbare Aufgabe stellt.

Aber auch die anderen Aufgaben, die in Paragraph 5 der Satzung enthalten sind, stehen in unmittelbarer Konkurrenz zu DGB-Aufgaben. Es klingt daher rhetorisch, wenn in den offiziellen Verlautbarungen der GO ver.di von der Stärkung des Dachverbandes die Rede ist. Die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung als Einheit sollte allerdings eine Zukunftsaufgabe auch von ver.di bleiben - dabei sind weitere Probleme mit anderen DGB-Gewerkschaften vorprogrammiert.

21 Vgl. die Tarifberichte des WSI unter www.tarifvertrag.de.

Organisationsabgrenzung im DGB

Sieht man sich das Dilemma des Organisationsausschusses des DGB seit 1996 an, eine Vereinbarung über die Organisationsabgrenzung zwischen ver.di, IG Metall und IG Chemie zu erreichen, dann wird deutlich, dass die Schwäche des DGB zugleich die der deutschen Gewerkschaftsbewegung ist. Folgerichtig beschwor der IG-Metall-Vize Jürgen Peters die DGB-Gewerkschaften, die Chance zur Neuordnung des DGB nicht zu verpassen. Es ist aber nicht mit Appellen an die Vernunft und die richtige Organisationsabgrenzung getan, zumal niemand weiß, wie die Branchenlandschaft und die gesellschaftliche Arbeitsteilung in zehn Jahren das Organisationsverhalten der Lohnabhängigen beeinflussen wird.²² Der Streit zwischen IG Metall einerseits sowie ÖTV und DAG um einen Tarifvertrag zur Bildung von Regionalbetriebsräten bei der Leiharbeitsfirma Randstad zeigt Rangeleien um neue Beschäftigtengruppen, die auch mit Vereinbarungen zur Organisationsabgrenzung im DGB nicht auszuschließen sind.²³ Um des Bestandserhalts der eigenen Organisation willen wird der „Gewerkschaftskannibalismus“ (ein Begriff, der nach der Wende 1989 vom damaligen Vorsitzenden der HBV, Schwegler, angesichts der Einführung der westlichen Gewerkschaftsstrukturen im Osten Deutschlands geprägt wurde) wohl in den nächsten Jahren weitergehen.

Der Konkurrenzkampf um Mitglieder in einem koordinierungsschwachen DGB könnte sich bei nur noch acht DGB-Gewerkschaften verschärfen, zumal die Ungleichgewichte zwischen großen und kleinen Gewerkschaften immens werden. Von den acht Organisationen vertreten drei über 70 Prozent der Organisierten im DGB (das sind: ver.di, IG Metall und IG BCE). Nicht zu übersehen ist auch die Tatsache, dass Einzelgewerkschaften außerhalb von ver.di verbleiben, deren Branchen auch in deren Fachbereichen vorkommen (Verkehr, Bildung u.a.). Zukünftige Konflikte scheinen unvermeidbar.

Die Unterschriften unter das Organisationsabgrenzungsabkommen der DGB-Gewerkschaften im Dezember 2000 waren noch nicht trocken, da warnten Gewerkschaftsvorsitzende im DGB bereits wieder vor neuem Streit um die Abgrenzung. Bei der Branchenentwicklung der nächsten zehn Jahre ist eines gewiss: Alte Berufe verschwinden und das Zusammenwachsen von Dienstleistungen und Produktionstätigkeiten durch neue digitale Techniken schreitet rasant fort.

Die Produktivitätsentwicklung macht nicht halt vor traditioneller Arbeitsteilung in der „alten Ökonomie“, und die „neue Ökonomie“ ist keine wirklich neue, sondern lediglich eine weitere Stufe in der Produktivkraftentwicklung, hinter der die Produktionsverhältnisse (Recht, Kultur, gesellschaftliches Bewusstsein) immer mehr zurückbleiben. Die Gefahr einer weiteren Schwächung des DGB, ja sogar seiner endgültigen Auflösung durch Aufspaltung in mehrere Richtungsgewerkschaften liegt in der Luft. Sollte ver.di die Integration heterogener Mitgliedergruppen nicht gelingen, so stehen etwa der Beamtenbund und andere berufsbezogene Interessenverbände bereit, unzufriedene Mitglieder in ihre Reihen aufzunehmen und damit eine erneute Spaltung der Gewerkschaftsbewegung im neuen Jahrhundert zu bewerkstelligen. Es könnte aber auch ganz anders kommen.

22 Vgl. Interview mit Peters, in: FR vom 10.7.2000. Der Versuch, auf dem Dresdener a.o. DGB-Kongress im November 1996 ein Organisationsstatut zu verabschieden, scheiterte am Tagungsverlauf kläglich. Bis Dezember 2000 dauerte es, bis die Gewerkschaftsvorsitzenden die „Grundsätze für die Organisationsbeziehungen und -kooperation der DGB-Gewerkschaften aus Anlass der Gründung von ver.di und der Integration der DAG in den DGB“ unterzeichneten.

23 Vgl. Bericht im Neuen Deutschland vom 21.8.2000.

Ausweg aus dem Dilemma

Die Gewerkschaften lernen aus dem ver.di-Prozeß, dass man so genannte „alte Ziele“ der Arbeiterbewegung (Solidarität, soziale Gerechtigkeit und Demokratie) mit neuen Organisationsformen verbinden kann, und ein Ausweg aus dem Dilemma wäre, die Diskussionen von 1949 und ab 1989 erneut auf die Tagesordnung zu setzen, die damals eine starke Einheitsgewerkschaft DGB mit hoher Autonomie der Branchenverbände forderten.

Erkennt man die geschilderten Probleme bei der ver.di-Fusion, dann wäre es eigentlich an der Zeit, eine Organisationsform für das 21. Jahrhundert zu finden, die historisch vorgedacht ist, aber aus vielerlei Gründen immer wieder scheiterte. Sie wäre einfacher strukturiert, ermöglichte leichtere Orientierung für die Mitglieder, wäre flächendeckend präsent und politisch schlagkräftiger. Eines der größten Einigungsprobleme von ver.di war die Frage der flächendeckenden Mitgliederbetreuung und der Integration verschiedener Gewerkschaftskulturen (was zu dem Irrtum der postenschachernden Funktionäre und pfründensuchenden Ehrenamtlichen als Erklärungsmuster für das Scheitern von ver.di durch die professionellen Fusionsbeobachter führte). Trotz allem wurde die Fusion möglich. Warum sollte dann nicht auch der Rest der Fusion der verbliebenen acht Organisationen gelingen?

Es klingt ganz einfach: eine Mitgliedschaft, gebündelte Organisationsressourcen in Finanzen, Personal und Infrastruktur der Büros und eine gemeinsame politische Plattform mit der Verteidigung von sozialer Demokratie zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten.

Man müsste also das Rad nicht neu erfinden, sondern sich lediglich im DGB zusammensetzen und den politischen Willen entwickeln, alle verbliebenen Gewerkschaften in einem einheitlichen DGB mit politisch heterogenen Berufsverbänden zu fusionieren, die ihre jeweilige Mitgliederorientierung am Willen der Organisierten der zukünftigen Dienstleistungsgesellschaft mit ihren sozialen, politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen der globalisierten Menschheit ausrichtet. Dieser Wille muss von der Entscheidung bei der Wahl zwischen Sozialdarwinismus und erneuerter Solidarität geprägt sein.²⁴

Der solchermaßen erneuerte DGB könnte als einheitliche flächendeckende Gewerkschaftsorganisation die Keimzelle eines europäischen Gewerkschaftsbundes sein, der den europaweiten Gewerkschaftszusammenschluss fördert und damit die Schaffung eines sozialen, demokratischen Europas durch gewerkschaftliche Gegenmacht möglich macht.

Zum Nachdenken und politischen Handeln sei den zukünftigen PlanerInnen der „idealen Gewerkschaftsorganisation“ die Lektüre von inzwischen fünfzig Jahrgängen „Gewerkschaftliche Monatshefte“ empfohlen. Die dort gewonnenen historischen Erfahrungen von Generationen von Funktionären und Wissenschaftlern könnten die Basis zur Planung einer erneuerten Gewerkschaftsorganisation abgeben, die den Herausforderungen der Zukunft gewachsen ist. Denn die Vernunft ist wie eine Fackel, die Licht in die Finsternis bringt. Ergreift sie die Massen, ist ihre Macht unwiderstehlich.

²⁴ So der Titel eines Essays von Bodo Zeuner über die politische Zukunft der Gewerkschaften (vgl. Sozialismus, Hamburg, 9/2000).