

Jutta Steinke

Gewerkschaften und lokale Arbeitspolitik in Ostdeutschland

Werden DGB und Mitgliedsgewerkschaften ein ernstzunehmender Akteur?

Abstract

Im Ergebnis des bisherigen gewerkschaftlichen Organisationsaufbaus in Ostdeutschland und angesichts knapper Ressourcen und oft sehr großflächiger örtlicher Organisationsgliederungen (DGB-Kreise und Verwaltungsstellen der Mitgliedsgewerkschaften) entwickeln sich - unter manchen Schwierigkeiten - zum Teil neue Formen der Kooperation im Verhältnis von DGB und Mitgliedsgewerkschaften. Will man sie entfalten, so besteht die Notwendigkeit einer Neubestimmung der Zuständigkeiten des Dachverbandes sowie auch seines Verhältnisses zu den Mitgliedsgewerkschaften.

Sollte es dem DGB in den neuen Ländern gelingen, sich auf lokaler und regionaler Ebene stärker zu etablieren und sich im Kreis der bedeutenden regionalen Akteure durch Sachverstand Gehör zu verschaffen, so könnte dies ein Signal auch für die Organisation in den alten Bundesländern werden, wo es im Augenblick so scheint, daß die Weichen anders gestellt werden.

1 Einleitung

Die Folgen der Vereinigung beider deutscher Staaten stellen die Gewerkschaften als Interessenverbände der ArbeitnehmerInnen vor ständig neue Herausforderungen. Tarifpolitische Auseinandersetzungen, sinkende Mitgliederzahlen, und die akute Gefährdung der verbliebenen industriellen Kerne zwingen zur Neubestimmung künftiger Handlungspotentiale.

Die besonderen Bedingungen in den neuen Bundesländern angesichts der Zerstörung großer Teile ihrer industriellen Basis und in deren Folge hoher Arbeitslosenzahlen - vor allem auch auf Seiten der weiblichen Beschäftigten - ließen schnell erkennen, daß die im Westen gebräuchlichen Organisationsformen der Gewerkschaften nur bedingt übertragbar sein würden. Organisationsstrukturen aus dem Westen der Republik, die ja ohnehin auch hier großen Modernisierungsbedarf haben

- als Stichworte seien hier genannt die Organisationsreform des DGB und Umstrukturierungsüberlegungen verschiedener Mitgliedsgewerkschaften wie der ÖTV, der HBV sowie das Fusionsvorhaben der IG Bergbau/IG Chemie/Gewerkschaft Leder - sind auf die neuen Bundesländer nicht umstandslos übertragbar. Neue Formen mitgliedernaher Arbeit in Betrieb und Region sind gefordert,¹ um einem zunehmenden Funktions- und Bedeutungsverlust der Gewerkschaften entgegenzuwirken, der sich bereits in sinkenden Mitgliedszahlen ausdrückt. Auch die angekündigte Reduzierung der DGB-Kreise erfordert eine Neudefinition ihrer Aufgabenpalette sowie ein Nachdenken über die eventuelle Veränderung organisatorischer Strukturen, die auch in flächenmäßig großen Kreisen (wie sie jetzt schon in den neuen Bundesländern die Regel sind) die gewerkschaftliche Arbeit effektiver machen können.

Im Rahmen des Projektes „Gewerkschaften und lokale Arbeitspolitik in den neuen Bundesländern“² sollte einem gewerkschaftlichen Handlungs- und wissenschaftlichen Forschungsbedarf durch die Evaluierung bisheriger Erfahrungen, Problemsichten und Problemlösungsansätze im Zusammenhang mit einer örtlich gerichteten gewerkschaftlichen Arbeitspolitik einzelner Mitgliedsgewerkschaften und des DGB Rechnung getragen werden. Im Hinblick auf Ansatzpunkte und Herausforderungen beim Aufbau von ArbeitnehmerInnen-Bündnissen³ in den neuen Bundesländern - also unter den spezifischen Bedingungen eines tiefgreifenden gesellschaftlichen Transformationsprozesses - wurden diese sodann ausgewertet. Es galt hierbei die Frage zu klären, unter welchen Voraussetzungen und in welchen Formen die Gewerkschaften in den neuen Bundesländern örtlich gerichtete Strukturen entwickeln können, die es ihnen erlauben, die Mitgliedschaft dauerhaft an sich zu binden und zugleich in Bezug auf struktur- und beschäftigungspolitische Fragen auf der überbetrieblichen, lokalen und regionalen Ebene eine größere Handlungsfähigkeit zu entwickeln.

Um die Situation der in Ostdeutschland wirkenden Gewerkschaften darstellen zu können, wurden im Rahmen der Studie vor allem Expertengespräche mit hauptamtlichen FunktionärInnen des DGB (auf Bundes-, Landes- sowie Kreisebene)⁴ und

-
- 1 Ob nur im organisatorischen Rahmen der Mitgliedsgewerkschaften oder auch in Regionen des DGB, ist in der gewerkschaftlichen Diskussion strittig. Gerade hierfür bieten die ostdeutschen Erfahrungen vielfältiges Anschauungsmaterial.
 - 2 Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, aus dem dieser Aufsatz gezielt den Aspekt lokaler Arbeit der Gewerkschaften, insbesondere des DGB in den neuen Bundesländern herausgreift.
 - 3 Dem aus dem Westen bekannten Modell (Martens/Steinke 1993) der „Ortskartelle“ als gemeinsames Organ der örtlich vertretenen Gewerkschaften entsprechend; „ArbeitnehmerInnen-Bündnisse“ sollen darüber hinausgehend den Verbund aller örtlich relevanten Kräfte verdeutlichen, die durchaus auch den bloßen gewerkschaftlichen Rahmen verlassen können.
 - 4 Es wurden hierzu VertreterInnen aller fünf Landesbezirke Ostdeutschlands befragt sowie VertreterInnen der von diesen empfohlenen Kreisverwaltungen des DGB, die zum Teil als exemplarisch für ostdeutsche Verwaltungsstellen galten, zum anderen deutliche Ansätze für den Aufbau von ArbeitnehmerInnen-Bündnissen aufwiesen.

verschiedener Mitgliedsgewerkschaften⁵ geführt. Darüber hinaus bot sich Gelegenheit zur Teilnahme an einer Ortskartell-Gründungsversammlung, am Erfahrungsaustausch mit Ortskartellmitgliedern in zwei Landesbezirken sowie an verschiedenen gewerkschaftlichen Konferenzen.

2 Der DGB als lokaler Akteur

Das lokale Politikfeld ist nicht nur für die Gewerkschaften in den neuen Bundesländern ein ungewohntes Terrain: Auch in den alten Bundesländern zeigt sich, daß der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auf der dezentralen Ebene neben anderen Akteuren um Anerkennung und Gewicht vielfach noch ringen und geeignete Politikkonzepte einschließlich der Strukturen, die sie tragen können, selbst noch entfalten müssen. Ferner ist erkennbar, daß auch dort, wo auf eine entwickelte Ortskartellarbeit zurückgegriffen werden kann, Strukturpolitik „von unten“ zwar dazu angetan ist, eine kleine Schicht ehrenamtlicher FunktionärInnen verschiedener Mitgliedsgewerkschaften dauerhaft zu aktivieren (Negt u.a. 1989); (Martens/Steinke 1993), eine größere Mitgliedernähe von gewerkschaftlicher Arbeit „vor Ort“ damit aber noch keineswegs gewährleistet ist. Die Folgen der aktuellen Sparmaßnahmen scheinen überdies geeignet, den „Rückzug aus der Fläche“ zu verstärken (FRANKFURTER RUNDSCHAU vom 10.6.1994). In den neuen Ländern ist noch dazu die Beteiligung der Gewerkschaften an über ihr engeres klassisches Handlungsfeld hinausreichenden arbeitspolitischen Netzwerken begrenzt. Nach Einschätzung regionaler Beobachter zeigt sich der DGB wenig initiativ und beschränkt sich eher auf die Rolle des Unterstüترز anderer Akteure als auf dezentraler Ebene gestaltend Einfluß zu nehmen. Selbst DGB-Funktionäre beklagen demgemäß den geringen Stellenwert ihrer Organisation - ein Dilemma, das durch hohe Erwartungen der Mitglieder verstärkt wird, die angesichts dieser strukturpolitischen Randständigkeit mit zunehmender Skepsis auf die Gewerkschaften blicken.

Der Mangel an gesamtgewerkschaftlichen strukturpolitischen Konzepten ist auch bedingt durch diverse Brancheninteressen bei den verschiedenen Mitgliedsgewerkschaften. Der DGB als „nachziehender“ Dachverband hat hier nicht die Kompetenz, entsprechende Vorstellungen zu entwickeln und zu betreiben. Die verglichen mit dem DGB frühzeitige Präsenz der Mitgliedsgewerkschaften in den neuen Ländern ermöglichte diesen neben einem zeitlichen Vorsprung in der Kontaktaufnahme zu Betrieben und zur Politikebene zum Teil auch die über die eigene Branche hinausgehende Vertretung politischer Interessen, die einen DGB - noch

⁵ Hierzu zählten die Gewerkschaften IG Bergbau, Energie und Wasserwirtschaft, IG Bau-Steine-Erden, IG Metall, die Gewerkschaft Textil-Bekleidung sowie die Gewerkschaft Öffentlicher Dienste, Transport und Verkehr.

dazu in seiner derzeitigen teilweise durch fehlende Handlungskompetenz geprägten Beschaffenheit - praktisch überflüssig machen. Branchenübergreifende strukturpolitische Konzeptionen unter der Voraussetzung eines reformierten DGB rufen bei den Mitgliedsgewerkschaften die Befürchtung hervor, in ihren je eigenen Interessen und ihrer Handlungsautonomie beschnitten zu werden. Ist bereits sein Aufgabenfeld eng begrenzt, so tragen notorischer Personalmangel sowie ein eher bescheidenes Finanzvolumen mit dazu bei, daß der DGB (nicht nur) in den neuen Bundesländern vorrangig als Rechtsschutz-Instrument betrachtet wird.

Die Bezüge zur Mitgliedschaft verlaufen nach bekannten (westdeutschen) Mustern: Kämpfe um den Erhalt der Betriebe sowie tarifpolitische Maßnahmen sind an der Tagesordnung und mit klassischen gewerkschaftlichen Methoden - wie Betriebsräte-Konferenzen und anderen Großveranstaltungen - sollen die Inhalte gewerkschaftlicher Konzepte der ostdeutschen „Basis“ nahegebracht werden.

Weite Teile der ostdeutschen Mitgliedschaft verstehen eingedenk der Erfahrungen mit dem FDGB Gewerkschaften als „Machtfaktor“ und klagen den DGB gelegentlich ausdrücklich als „ordnende Hand“ ein - wie ein Funktionär berichtet. Die in der DDR weit verbreitete „Versorgungsmentalität“, die ohne Bedenken persönliche Interessen an parteiliche bzw. staatliche Autoritäten delegierte (Marz 1993), offenbart sich heute immer noch in der Erwartung nach Übernahme von Verantwortung durch übergeordnete Stellen. Die Auflösung der alten „Machtfaktoren“ löste bei den Betroffenen bislang nur wenig Selbsttätigkeit aus. Als durchaus zweischneidig wird in dieser Tradition denn auch die strukturpolitische Kooperation des DGB mit den jeweiligen Landesregierungen betrachtet: Wenn sich PolitikerInnen und gewerkschaftliche SpitzenfunktionärInnen an einen Tisch setzen, ruft dies äußerste Skepsis hervor. Die Erfahrungen der „Kungelei“ zwischen Gewerkschaften und der Politikebene sind noch allzu gegenwärtig. Daß auf der anderen Seite aktive GewerkschafterInnen auf der dezentralen Ebene eigene Vorstellungen entwickeln und vertreten, paßt wiederum nicht in das Muster der Gewerkschaft als - eben von oben - „ordnender Hand“. Enttäuschte Erwartungen an SpitzenfunktionärInnen verbinden sich so leicht handlungsblockierend mit dem „Rückzug ins Private“ auf Seiten der Mitglieder. Die gewerkschaftlichen Reaktionen darauf schwanken zwischen abstrakten Appellen und einem gewissen Maß an Hilflosigkeit.

3 Vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften

Die Arbeitsteilung zwischen Mitgliedsgewerkschaften und DGB ist gekennzeichnet - nicht weniger übrigens als vielerorts auch im Westen - durch eine zweifache Crux: Auf der einen Seite sind da die selbstbewußten, zumeist großen Industrie-Gewerkschaften, die sich gegen eine Einmischung in ihre spezifischen Belange zu verwahren wissen: Beispielsweise im Tarifgeschehen, unter Umständen aber auch auf arbeits-

politischen Feldern, die sie zwar hier zuerst besetzt haben, welche aber eigentlich Sache des DGB wären. Auf der anderen Seite gibt es den DGB, der ohne auf ausreichende Kompetenzen zurückgreifen zu können, das gemeinsame 'Dach' eines repräsentativen Bauwerks darstellen soll, dem allerdings dazu - um im Bild zu bleiben - die 'tragenden Säulen' fehlen.

Von erfolgreicher Kooperation zwischen dem DGB und den Gewerkschaften kann vornehmlich in größeren Städten die Rede sein. Die Landgemeinden werden nach Aussage eines DGB-Kreisvorsitzenden weder von seiner Organisation noch von den Mitgliedsgewerkschaften ausreichend betreut. Hier erweisen sich nicht zuletzt die räumlichen Ausmaße der DGB-Kreise als hinderlich.

Stattdessen betreibt der DGB dort gemeinsam mit den Gewerkschaften IG Metall, ÖTV und IG Bau-Steine-Erden in einigen Kleinstädten „Mini-DGB-Büros“ als Anlaufstelle für Mitglieder aus dem Umland. Die Konzeptionslosigkeit des DGB in seinem gewerkschaftlichen Handeln hat insofern zur Konsequenz, daß sich (vorübergehend) einige Mitgliedsgewerkschaften finden, die über Organisationsegoismen hinweg miteinander kooperieren. Interessanterweise sind dies drei Mitgliedsgewerkschaften „(die) sich wiederum erneuert haben“, d.h. weder die alte Funktionsriege noch eingefahrene Handlungsmuster beibehalten haben, und zwischen denen auch „gute persönliche Kontakte“ bestehen - wie der beteiligte DGB-Kreisvorsitzende berichtet.

Für den örtlichen Geschäftsführer einer Mitgliedsgewerkschaft verhält sich der DGB im Gegensatz zu verschiedenen Einzelgewerkschaften („die IG Metall macht da sehr viel“) eindeutig „zu wenig politisch“. An diesen unterschiedlichen Einschätzungen zeigt sich, daß erfolgreiche Arbeit nicht zuletzt vom Willen, der Fantasie und der Bereitschaft der Beteiligten abhängt, herkömmliche organisationspolitische Wege zu verlassen und zu neuen wirksamen Formen gewerkschaftlicher Arbeit zu kommen; letztlich spielt aber auch immer die Person der/des jeweiligen DGB-Kreisvorsitzenden und deren Fähigkeit (Führungsqualitäten, soziale Kompetenz) zur fruchtbaren Verschmelzung unterschiedlicher Positionen eine nicht unmaßgebliche Rolle.

Der „Kreisvorstand“ ist das Gremium, in dem satzungsgemäß gemeinsame Entscheidungen zwischen DGB und Mitgliedsgewerkschaften gefällt werden (sollen). Hier setzen sich allerdings oftmals - wie im übrigen auch im Westen üblich - die örtlich jeweils führenden Gewerkschaften durch bzw. verhindern so manches Mal durch offenkundiges Desinteresse ihnen nicht genehme Entscheidungen. Der Geschäftsführer einer kleineren Gewerkschaft berichtet aus leidvoller Erfahrung:

„So, und wenn wir dann den ganzen Vormittag zusammensitzen und uns irgendwelche Dinge beraten, dann sagt im Endeffekt der Bevollmächtigte der IG Metall: 'Also paß auf, wir machen da nicht mit, und damit ist die Sache hier gestorben!'“

Der DGB ist in diesem Kreis anscheinend nicht die Plattform, auf der unterschiedliche Standpunkte konstruktiv in Beziehung gebracht werden können. Hohe Mitglie-

derzahlen im Rücken eines selbstbewußten Bevollmächtigten scheinen weitaus maßgeblicher zu sein als der Wille zu demokratischen Entscheidungsfindungsprozessen.

Ein weiteres, auf die Vereinigung zurückzuführendes Hindernis in der Kommunikation auf Kreisebene ist das Phänomen der ursprünglich aus dem Westen kommenden „Import-Gewerkschafter“, die für mehr oder weniger befristete Dauer dort arbeiten und vielfach von ihren ostdeutschen Kollegen nicht durchgängig mit Wohlwollen aufgenommen werden, sondern die eher „großkotzig“ - so der persönliche Eindruck des Geschäftsführers einer Mitgliedsgewerkschaft - mit dem DGB umgehen. Mag auch mitunter ein recht großspuriges Auftreten der westlichen FunktionärInnen zu Sympathieverlust bei ihren östlichen Kollegen führen,⁶ so kann diese Abneigung aber auch resultieren aus dem Identitätsverlust, den die Menschen in den neuen Bundesländern gegenwärtig erleben müssen, und der sich in wachsender Distanz gegenüber den vermeintlich überlegenen FunktionärInnen aus dem Westen ausdrückt.

Von positiven Erfahrungen in der Zusammenarbeit innerhalb des Kreisvorstandes hingegen weiß ein anderer DGB-Kreisvorsitzender mit Verweis auf gemeinsame Tagungen, Klausurtagungen und das Erarbeiten „regionaler Strategien“ zu berichten.

Nach Einschätzung eines DGB-Funktionärs decke seine Organisation „alles das ab, was (einzelne Mitglieds-) Gewerkschaften nicht können“ bzw. was aus deren Sicht weniger relevant erscheint. In seiner Funktion sei er auf die „ganz spezifischen Aufgaben, die der DGB hat“, so ein anderer DGB-Funktionär, festgelegt. Dies sind in der von ihm genannten Reihenfolge der Rechtsschutz, Aufgaben der Selbstverwaltung (Sozialversicherung, Arbeitsamt etc.), Kontakte zu anderen gesellschaftlichen Gruppen sowie das Feld der beruflichen Bildung (Berufsbildungsausschüsse etc.).

Für eine DGB-Kreisvorsitzende ist der rein traditionelle Aufgabenbereich einer Kreisvorsitzenden kaum ausreichend, um anstehende Probleme zu lösen: „Ich vom DGB, also nicht wir, sondern ich(!), arbeiten gemeinsam“ mit anderen am Ort vertretenen Gruppen und Verbänden, um an „die Tradition der 'Montagsdemos' aus Zeiten der Wende anzuknüpfen“. Der ausdrückliche Hinweis auf ihre persönliche Beteiligung drückt einerseits ihr Unbehagen über die Stellung des DGB in diesem Kreise aus, der hier - und nicht nur in diesem Bündnis - weniger die Organisation, sondern mehr die Kreisvorsitzende als Person wahrnimmt; andererseits wird damit

6 Die westdeutschen FunktionärInnen sind wohl vor allem in der Anfangsphase der Vereinigung dermaßen „großkotzig“ aufgetreten, was ihnen den heute noch geltenden Ruf eingebracht hat, „Besser-Wessis“ zu sein. Eine Interviewpassage aus einem anderen sfs-Projekt („Arbeitspolitik und Interessenvertretung in Ostdeutschland“) belegt eben diesen Eindruck auch bei gewerkschaftlichen Funktionsträgern aus dem Westen: „Die westdeutschen Betriebsräte stehen denn da so wie die großen Manager - so ne Art Managerallüren, Erhabensheitsbeweise, die sie dann so bei den Besuchen (in östlichen Betrieben, J.S.) zum Ausdruck bringen. (...) weil das auch dazu beiträgt, bei den Leuten den Eindruck zu erwecken, die Westdeutschen haben uns quasi einverleibt (...)“

angedeutet, daß ihre Teilnahme nicht hinreichend in Diskussions- und Meinungsbildungsprozessen mit den Repräsentanten der Mitgliedsgewerkschaften am Ort rückgekoppelt ist.

Die Vielfalt möglicher Handlungsbereiche macht deutlich, daß die Bearbeitung arbeitspolitischer Felder stark von den jeweiligen Interessen und individuellen Möglichkeiten der einzelnen DGB-Kreisvorsitzenden abhängig ist, zeigt aber vor allem die Begrenztheit des DGB, sich auf diesem Terrain zu behaupten. Eine Repräsentanz des DGB auf lokaler Ebene als ernstzunehmender Faktor ist nur vorstellbar bei einer Erweiterung seiner Kompetenzen durch die Mitgliedsgewerkschaften. Diese erst können ihn zu einem gewichtigen Faktor im lokalen Politikfeld machen, in dessen Folge sich dann Kooperationsbezüge wie Netzwerke und institutionelle Strukturen zu bilden vermögen.

4 Mitgliedsgewerkschaften im lokalen Handlungsfeld

Einige wenige der sechzehn Mitgliedsgewerkschaften in den neuen Ländern praktizieren mit unterschiedlichem Erfolg mitgliedernähere Arbeitsformen. Zu diesen Gewerkschaften zählen:

- die *IG Bergbau, Energie und Wasserwirtschaft* (IGBE), die damit auf Erfahrungen aus einem dichten Netz von Ortsgruppen im Westen zurückgreift (Martens/Steinke 1993) und sich flächendeckend um den Aufbau von Ortsgruppen in den neuen Bundesländern bemüht;
- die *Gewerkschaft Gartenbau-Landwirtschaft-Forsten* (GGLF);
- die *IG Bau-Steine Erden* (IGBSE), die zum einen Ortsverbände, zum anderen eine auf Grund der Vielfalt ihrer Berufsgruppen branchenbezogene Organisationsform hat;
- die *IG Metall* (IGM), die wohngebietsnahe Strukturen in einzelnen Verwaltungsstellen aufzubauen versucht und damit unterschiedliche Erfolge erzielt. Vorrangig zählen hier Mitglieder im Vorruhestand zu den VersammlungsbesucherInnen.

Auch bei der IG BSE sowie in Stadtteilarbeit erprobten IGM-Verwaltungsstellen in Mecklenburg-Vorpommern zeigt sich in dieser Altersgruppe ein ähnlich gelagertes Interesse. Dies sind nicht selten ehemalige BetriebsrätInnen (Richter u.a. 1993). Allerdings ist hier auch zu erkennen, daß in den Bereichen, in denen sich der industrielle Bestand reduziert, auch der Zuspruch zur Nebenstellenarbeit der IGM deutlich nachläßt. Das Projekt „Sozialberater“ der IGM, in einigen Städten der neuen Bundesländer unter Einsatz von ABM-Kräften durchgeführt, basiert nach Auskunft eines Bevollmächtigten der IGM auf der Erkenntnis, daß ein immer größerer Teil der Mitglieder nicht mehr über die betrieblichen Strukturen erreichbar ist. Die über-

wiegend weiblichen SozialberaterInnen arbeiten in verschiedenen Wohngebieten und gestalten gemäß persönlicher Fähigkeiten und Neigungen ihren Arbeitsbereich weitgehend eigenständig. Erfolgreich konnte so ein Gründer- und Gewerbehof unterstützt und für die Erhaltung eines Industriegeländes gekämpft werden. Für die IGM ist die Beschäftigung mit den arbeitslosen Mitgliedern ein Stück „regionale Strukturpolitik“.

Die IGBE hat nach Auskunft einer DGB-Kreisvorsitzenden das Zentrum ihres Organisationsbereichs im Braunkohletagebau. Ein Bezirksleiter der IGBE berichtet, daß er 40 Wohn-Ortsgruppen und rund 15 Gebiets-Ortsgruppen in seinem Bezirk hat, von denen sich allerdings ein Teil noch im Aufbau befinde. Ein anderer Bezirksleiter stellt fest, daß der Versammlungsbesuch hier - gemessen an den Ortsgruppen im Westen - sehr hoch sei: Ist man dort schon zufrieden, wenn zu einer Versammlung 30-40 von 1.600 Mitgliedern erscheinen, so seien die FunktionärInnen hier bereits enttäuscht, wenn bei einer Ortsgruppe von 500 Mitgliedern nur 150 zur Mitglieder-versammlung kämen. Bemerkenswert sei hier allerdings die „überwiegende“ Beteiligung von Frauen, was nach der Vermutung des Bezirksleiters im (noch) sehr hohen Beschäftigungsanteil von Frauen im Braunkohletagebau begründet liegt. Die Inhalte der Versammlungen unterscheiden sich jedoch seiner Ansicht nach kaum von ihren westlichen Vorbildern (Martens/Steinke 1993): „Der überwiegende Teil der Arbeit ist, die Mitglieder zu *betreuen*. Also mit denen umzugehen und mit ihnen etwas zu machen.“ Erklärtes Anliegen dabei sei die Herstellung eines gewissen 'Gemeinschaftsgefühls' unter der IGBE-Mitgliedern. Für den Bereich 'Wasserwirtschaft' soll das im Westen im Gestaltungsbereich der Gewerkschaften übliche Betriebs-Ortsgruppenprinzip gelten, da die Mitglieder aus einem relativ großen Einzugsbereich stammen und sich hier die betriebliche Organisationsform als effektiver erweise.

5 Ansätze lokaler gewerkschaftlicher Arbeitnehmer-Bündnisse

Die sich aktuell vollziehenden krisenhaften ökonomischen und sozialen Entwicklungen machen ein Nachdenken über die Bedeutung der lokalen und regionalen Politikebene erforderlich. Die soziale Situation in den neuen Bundesländern mit ihren hohen Arbeitslosenzahlen wird zunehmend brisanter, so daß die diesbezügliche Zurückhaltung des DGB sogar aus den eigenen Reihen - von einem Kreisvorsitzenden - Kritik erfährt: „Da fehlen die Gewerkschaften! Sie artikulieren sich nicht!“ Der Mangel an gewerkschaftlicher Initiative und Präsenz ist u.a. darauf zurückzuführen, daß die Gewerkschaften - und allen voran der DGB - mit knappen Ressourcen an Personal und Finanzen ausgestattet sind. Vielleicht noch wichtiger ist allerdings,

daß es bereits in der alten Bundesrepublik keine eindeutige Orientierung auf ein „zweites Standbein“ der Gewerkschaften außerhalb des Betriebes gibt. Ortskartell-Arbeit des DGB ist institutionell bei weitem nicht so gefestigt und selbstverständlich wie beispielsweise die Betriebs- und Tarifpolitik der Mitgliedsgewerkschaften im DGB (Negt u.a. 1989).

Angesichts des Umstands, daß DGB-Kreisverwaltungen nur in einigen größeren Orten der fünf neuen Landesbezirke existieren, wobei diese nach den bereits anfangs erwähnten Vorstellungen des DGB-Bundesvorstandes zukünftig auch noch stark verringert werden sollen und sich die Tätigkeit der DGB-Sekretäre noch dazu bis zu 80% auf den Rechtsschutz beschränkt, ist der Aktionsradius der Kreisvorsitzenden (die neben den Rechtssekretären häufig die einzigen hauptamtlichen DGB-FunktionärInnen am Ort sind) recht begrenzt.

Eine Möglichkeit zur Änderung dieses Zustandes wird von vielen der von uns befragten FunktionärInnen in ehrenamtlich getragenen Strukturen unterhalb der DGB-Kreise oder der Verwaltungsstelle einer Mitgliedsgewerkschaft gesehen. In nahezu allen neuen Bundesländern gibt es daher - vor allem in der „Fläche“, jenseits der Zentren - bereits Ansätze zum Aufbau von Ortskartellen⁷ bzw. ArbeitnehmerInnen-Bündnissen, die in der alten Bundesrepublik mit örtlich wechselndem Erfolg Instrumente ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Handelns darstellen (Negt u.a. 1989; Martens/Steinke 1993). Hier eröffnet sich für die Gewerkschaften im Rahmen des DGB auf der örtlichen Ebene die Möglichkeit, auf kommunale bzw. regionale arbeitspolitische Entscheidungen gestaltend Einfluß zu nehmen oder von sich aus initiativ zu werden (Steinke 1994).

Über das Stadium bloßer Planung hinaus sind verschiedene DGB-Landesbezirke bzw. -kreise durch bereits vollzogene Ortskartellgründungen; in einem Fall kam es zur Einrichtung eines sogenannten „Regionalkartells“, das in einem Verbund mit insgesamt drei Landkreisen „unterstreichen (will), daß in der Region alle gesellschaftlichen Kräfte an einem Strang ziehen müßten“.⁸ Basierend auf der Netzwerkidee sollen verschiedene Kräfte der Region sinnvoll miteinander verknüpft werden, um so drängende strukturpolitische Probleme zu bewältigen.

Über die Schwierigkeit, geeignete (weibliche und männliche) FunktionärInnen zu finden, klagen bekanntlich nicht nur die Gewerkschaften. Erschwerend kommt für den DGB hinzu, daß er darauf angewiesen ist, von seinen Mitgliedsgewerkschaften FunktionärInnen benannt zu bekommen, diese ihrerseits jedoch auf aktive Mitglie-

7 Im DGB-Landesbezirk *Thüringen* existieren mittlerweile 18 Ortskartelle in sechs DGB-Kreisen; hinzu kommen noch vier in Gründung befindliche sowie ein „Regionalkartell“. In *Sachsen-Anhalt* gibt es drei Ortskartelle innerhalb eines DGB-Kreises sowie einige weitere zur Gründung anstehende. In *Mecklenburg-Vorpommern* gibt es zur Zeit ein Ortskartell sowie verschiedene Gründungsvorhaben in mehreren Kreisen. In *Berlin-Brandenburg* gibt es lediglich zwei Ortskartelle, die allerdings im Gebiet des ehemaligen West-Berlin liegen, und in *Sachsen* arbeiten zwei Ortskartelle, weitere sind in konkreter Planung.

8 aus dem Protokoll der Gründungsversammlung.

der nicht verzichten wollen. Dies zeigt neben der Tatsache eines allgemeinen Mangels an aktiven FunktionärInnen gleichzeitig den doch geringen Stellenwert der DGB-Arbeit aus der Sicht seiner Mitgliedsgewerkschaften. Der Funktionär eines Landesbezirks berichtet in diesem Zusammenhang über ein „zunehmendes Spannungsfeld der Gewerkschaften untereinander“. So weigere sich eine Gewerkschaft aus Angst vor einer eventuellen „Abwerbung“ der betreffenden Personen durch eine andere Gewerkschaft, eigene Mitglieder für die DGB-Arbeit zu benennen.

Das deutliche Votum für Ortskartelle auf Seiten der hauptamtlichen GewerkschaftsfunktionärInnen wird trotz aller Bekenntnisse zu mehr Mitgliederbeteiligung - nach unseren Beobachtungen vor allem auf der Landesbezirksebene - primär funktional begründet: Als „Anlaufstelle für gewerkschaftliche Beratung, Mitgliederwerbung - so eine Art anprofessionalisierte Gewerkschaftsarbeit“ und „verlängerten Arm des DGB“ in der Fläche - wollen Vertreter diverser Landesbezirke die Ortskartelle sehen. Dazu wird eingeräumt, die Ortskartell-Idee sei „aus der Not geboren, ehrenamtliche Strukturen sollen aufgebaut werden, um Ansprechpartner dann in der Fläche auch zu haben, das steckt ja da auch hinter“.

5.1 Exkurs: Fraueninteressen in Männerhänden

Erwerbstätige Frauen in Ostdeutschland sind zu großen Teilen gewerkschaftlich organisiert und darüber hinaus häufig in Gremien betrieblicher Interessenvertretungen anzutreffen, teilt ein DGB-Kreisvorsitzender mit und erinnert daran, „daß Männer sich hier relativ vornehm zurückgehalten haben, als es um den Neuaufbau der Gewerkschaften ging“. Die Angst vor einer eventuellen Entlassung sei bei vielen stärker gewesen als der Wille, einen Betriebsrat aufzubauen. Bei Frauen aber findet er eine „ungleich“ höhere Bereitschaft zur Übernahme gewerkschaftlicher Verantwortung. In höheren Funktionen der östlichen DGB-Hierarchie jedoch sind Frauen nur zu geringen Teilen vertreten: Alle DGB-Landesbezirksvorsitzenden in den neuen Bundesländern sind männlichen Geschlechts; unter den Kreisvorsitzenden gibt es einige wenige, allerdings zum Teil aus dem Westen stammende weibliche Funktionsträger. Die Mehrheit der aktiven Funktionärinnen findet sich vorwiegend in frauenspezifischen Arbeitskreisen, die sich mit sogenannten „frauenpolitischen“ Themen (218, Vergewaltigung usw.) beschäftigen:

„Ja, das wird dann ja hauptsächlich - eben auch weil der DGB, ich als Kreisvorsitzender, wie gesagt - im Arbeitsamt, da sind dann auch andere Gewerkschaften (...). da werden dann auch diese, die Richtung, was also Frauen-Beschäftigung anbelangt, werden auch dort umgesetzt“,

verweist ein Kreisvorsitzender umständlich auf die „zuständigen“ Gremien. Mit traditionellen gewerkschaftlichen Themen - wie die Beschäftigungs- und Tarifpoli-

tik - sind diese Frauen-Arbeitskreise nicht befaßt, obwohl gerade in diesen Politikbereichen grundlegend über Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen entschieden wird (Lang/Vogelheim 1992); (Kurz-Scherf 1992). Durch die (Selbst-)Beschränkung auf spezifische Frauen-Arbeitskreise bleiben Frauen aus wichtigen politischen Zusammenhängen ausgegrenzt. So betrachtet ein DGB-Kreisvorsitzender einen Frauen-Stammtisch auch als völlig ausreichend, denn es „muß jetzt nicht jede Frau in andere Gremien auch noch mit 'rein. Die können schon mitmachen“, aber man solle sie tunlichst nicht „überfrachten“! Die Vermutung liegt nahe, daß die hier bekundete „Für-Sorge“ eher die Ausgrenzung von Frauen aus der gewerkschaftlichen Arbeit rechtfertigen soll.

Die durch hohe Arbeitslosigkeit gekennzeichnete besondere arbeitsmarktpolitische Situation von Frauen ruft - wie verschiedene Gespräche mit männlichen hauptamtlichen Gewerkschaftern in den neuen Bundesländern zeigen - bei diesen zwar Bedauern hervor; eigene Strategien und konkrete persönliche Arbeitsschritte jedoch sind kaum einem der Befragten nachzuweisen. Stattdessen herrscht hier - so das traurige Resümee eines Kreisvorsitzenden - „mehr oder weniger Ratlosigkeit“.

Eine verstärkte Präsenz von Frauen in lokalen bzw. regionalen Gliederungen des DGB könnte die Berücksichtigung frauenpolitischer Forderungen in struktur- und arbeitsmarktpolitischer Hinsicht sicherstellen und zusätzlich dauerhafte Auswirkungen haben auf ihren Einfluß innerhalb der Gewerkschaften.

6 Betriebsratsmitglieder als Akteure im lokalen Politikfeld

Nach Auskunft betreuender Gewerkschaftssekretäre rekrutiert sich der engere MitarbeiterInnenkreis bereits bestehender Ortskartelle häufig aus aktiven Betriebsratsmitgliedern.

„Weil wir diese Multiplikatorenfunktion (wollen). Wenn wir bestimmte Informationen haben. - Und wir müssen einfach auch mal sagen, wenn so ein Ortskartell funktionieren soll, das ist also unsere Meinung im Kreisvorstand gewesen, dann müssen das Leute sein, die a) aktiv sind, aus eigenem Antrieb gerne wollen und mitmachen - das sind in der Regel schon die aktiven Betriebs- und Personalräte. Sonst finden Sie kaum noch jemanden momentan; und die (b) auch die Möglichkeit dazu haben. Das heißt also, die meisten sind dann auch *hauptamtlich* (Hervorh. d. Verf.) oder haben diese Freistellungsmöglichkeit im Rahmen ihrer Betriebsratsarbeit, so daß sie das also auch wahrnehmen können.“

Wichtig erscheint dem hier zitierten Kreisvorsitzenden mit seinem Hinweis auf die „Multiplikatorenfunktion“ die Verbindung zwischen betrieblicher Erfahrung und den Konsequenzen aus den hier vorgefundenen Problemen und Erfordernissen im weiteren strukturpolitischen Feld. Auch in anderen Landesbezirken soll in der

Zusammenarbeit mit Betriebsratsmitgliedern verstärkte Informationsvernetzung gewährleistet werden, „die das Ortskartell erst politisch effizient handlungsfähig machen wird“.⁹

Einer lokalpolitischen Funktion von Betriebsratsmitgliedern wird hier in der gewerkschaftlichen Arbeit offenbar ein hoher Stellenwert eingeräumt. Bemerkenswert scheint auch, daß die von dem oben zitierten Kreisvorsitzenden angesprochenen (freigestellten) Betriebsratsmitglieder als „hauptamtlich“ bezeichnet, und damit gleichsam als offiziell *gewerkschaftliche* VertreterInnen dargestellt werden, was auf die Verschmelzung der betrieblichen mit der gewerkschaftlichen Funktion zurückzuführen ist. Mit ehrenamtlichen Mitgliedern - „so wichtig die sind für eine solche Arbeit“ - lassen sich seiner Ansicht nach keine gleichwertigen Erfolge erzielen. Diese Einschätzung impliziert eine inhaltliche Ausrichtung der Ortskartellarbeit, die stark auf Prioritäten in Richtung industrie- und beschäftigungspolitischer Inhalte verweist.

7 Ausblick

Der Zusammenbruch des DDR-Systems hat umfassende Veränderungen in der Lebenswelt der in den neuen Bundesländern lebenden Menschen zur Folge. Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen, daß herkömmliche gewerkschaftliche Konzepte zum Umgang mit diesen komplexen Problemen nicht ausreichen. Hierin liegt allerdings auch eine Chance für die aktuelle Organisationsreform des DGB: Das arbeitspolitische Politikfeld hat auf kommunaler und regionaler Ebene für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen erheblichen Bedeutungszuwachs erlangt. Ihm Rechnung zu tragen, stellt eine große gewerkschaftliche Herausforderung dar.

Jenseits von struktur- und arbeitsmarktpolitischen Fragen gibt es ein breites Spektrum von Aktivitäten im wohngebietsnahen Bereich, der bereits zunehmende Aufmerksamkeit auf sich zieht. Dabei geht es sowohl darum, als Gewerkschaft öffentlich wahrnehmbar auf diesen Feldern Positionen zu besetzen, als auch neue Formen mitgliedernaher Arbeit außerhalb der bzw. in Verbindung mit den Betriebe(n) zu entwickeln. Deutlich wird generell, daß den örtlichen Gliederungen aus der Sicht befragter hauptamtlicher FunktionärInnen besondere Bedeutung zukommt. Die Organisierung einer mitgliedernahen Arbeit - so darf vermutet werden - wird „von oben her“ zu initiieren und zu begleiten sein, denn alle uns bekannten bislang in Ostdeutschland existierenden Ortskartelle bzw. ArbeitnehmerInnen-Bündnisse auf lokaler Ebene sind auf Initiative von GewerkschaftssekretärInnen hin entstanden und zudem in der Aufbauphase intensiv von ihnen betreut worden.

9 Internes Papier des DGB-Landesbezirks Thüringen 1993

Für die Sicherstellung der weiteren notwendigen Arbeit in dieser Hinsicht wäre der konsequente Einsatz personeller Ressourcen von Seiten des DGB notwendig, um regional unterschiedliche Branchen, Bedarfe und Ansätze zu bündeln. Die vor allem von verschiedenen Mitgliedsgewerkschaften vertretene Alternative zu einem örtlich bzw. regional tätigen DGB verweisen auf große struktur- und arbeitsmarktpolitische Aufgaben. Die Gewerkschaften kommen nicht umhin, ihren in großer Zahl arbeitslosen Mitgliedern auch in die außerbetriebliche Lebenswelt zu folgen. Den einzelnen Mitgliedsgewerkschaften, die jeweils von spezifischen Brancheninteressen geleitet sind, können allerdings nur schwer gesamtgewerkschaftliche Konzepte auf strukturalphabetischer Ebene vertreten. Auch angesichts rasanter Entwicklungen innerhalb bzw. zwischen Branchen (durch technologische Entwicklungen usw.) kann es zu großflächigen Verschiebungen im Mitgliederstand der einzelnen Gewerkschaften kommen. Eine Entwicklung, die - allein einer Mitgliedsgewerkschaft überlassen - fatale Auswirkungen auf diese sowie auch die Region haben kann. Den DGB zu begrenzen auf Bundes- und Landesbezirksebene hieße, die Möglichkeit radikal einzuschränken, gewerkschaftliche Interessen auf regionaler Ebene in konkreter Zusammenarbeit mit wichtigen lokalen/regionalen Instanzen wahrzunehmen. Vielfältige und sogar partiell gegenläufige Interessen von zum Teil miteinander konkurrierenden Gewerkschaften müßten vielmehr in Einklang gebracht werden, um effektive gewerkschaftliche Arbeit unter aktiverer Einbeziehung und zum Wohle der Mitglieder zu gewährleisten. Lokale Arbeitnehmerbündnisse, sozialpolitische Netzwerke, strukturalphabetische Initiativen „von unten“, all diese Schlagworte verweisen auf Handlungsbedarfe und Herausforderungen, die die Gewerkschaften als alleinigen oder zentralen Akteur sicherlich überfordern würden, denen die Gewerkschaften in den neuen Bundesländern aber nur um den Preis eines weiter fortschreitenden Funktions- und Bedeutungsverlustes ausweichen können.

Literatur

- DGB-Landesbezirk Thüringen (1993): Internes Papier (Tischvorlage Landesvorstandssitzung vom 14.7.93)
- Kapp, Wolfgang (1994): Institutionelle Entwicklungen und Transformationsprozeß - theoretische Überlegungen und empirische Fallstudien zur betrieblichen Mitbestimmung und lokalen Arbeitspolitik in Ostdeutschland. Dortmund
- Kurz-Scherf, Ingrid (1992): Geschlechterkampf am Arbeitsmarkt? - Frauenperspektiven in Deutschland; in: WSI-Mitteilungen, Heft 4
- Lang, Klaus, Elisabeth Vogelheim (1992): (Nur) samstags gehört Papi uns? in: WSI-Mitteilungen, Heft 4
- Martens, Helmut (1992): Gewerkschaftspolitik und Gewerkschaftssoziologie. Gewerkschaftsforschung am Landesinstitut Sozialforschungsstelle. Dortmund

-
- Martens, Helmut, Jutta Steinke (1993): Gewerkschaftliche Arbeit 'vor Ort'. Lokale Arbeitspolitik als Zukunftschance. Köln
- Marz, Lutz (1993): Dispositionskosten des Transformationsprozesses - Werden mentale Orientierungsnöte zum wirtschaftlichen Problem?; in: Volker Volkholz u.a. (Hg.): Arbeit und Technik in den neuen Bundesländern. Dortmund
- Negt, Oskar u.a. (1989): Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie. Köln
- Richter, Götz u.a. (1993): Gewerkschaftsarbeit im Wohnbereich. Bremen
- Steinke, Jutta (1994): Der Aufbau von Arbeitnehmerbündnissen in den neuen Bundesländern - Drängende Aufgabe und mögliche Impulse für die Reformdebatte des DGB. Dortmund

Anschrift der Verfasserin:

Jutta Steinke
Sozialforschungsstelle Dortmund
Rheinlanddamm 199
44139 Dortmund