

Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!  
Hurra, der DGB ist da!

**HURRA!! DER DGB IST DA!!!**

**Liebe Kolleginnen und Kollegen!** Der DGB und seine Einzelgewerkschaften haben uns in den letzten Wochen mit einer Flut von Informationen zur Funktion, zum Aufbau und zur Arbeitsweise westlicher Gewerkschaften überschüttet. Zahlreiche Funktionäre beraten die neuen Gewerkschaftsleitungen in der ehemaligen DDR, Schulungen werden durchgeführt, um die Prinzipien dieser Arbeitnehmerorganisation in die Praxis umsetzen zu helfen. Gegen solche Aktivitäten soll hier mitnichten aufgetreten werden, denn auch wir meinen, daß wir ehemaligen DDR-Arbeitnehmer rasch für die kommenden Arbeitskämpfe gerüstet werden müssen. Was aber vom DGB und seinen Funktionären mitgeliefert wird, das ist die kritische Sicht auf den eigenen Apparat. Die meisten von ihnen halten ihre Gewerkschaft offensichtlich für unschlagbar, und nur wenige gestehen hinter vorgehaltener Hand Schönheitsfehler ein. Aus Gesprächen mit westdeutschen Gewerkschaftsmitgliedern wissen wir jedoch, daß hier mehr als kleine Korrekturen anstehen. An der Basis wurde und wird nämlich gar nicht selten heftige Kritik an der eigenen Gewerkschaft geübt. Die Kolleginnen und Kollegen müssen häufig gegen einen bürokratischen Apparat ankämpfen, die Interessen der einfachen Mitglieder werden oft ungenügend berücksichtigt und der Kraft- und Zeitaufwand, irgendwelche Veränderungen in der Leitungsarbeit von unten nach oben durchzusetzen, ist riesig - meistens bleibt der Erfolg ganz aus. Von der aktiven und bewußten Mitgestaltung der Gewerkschaftsbasis hängt jedoch maßgeblich ab, wie kämpferisch und damit wie effektiv die Auseinandersetzungen mit der Unternehmerseite geführt werden. Darin sehen wir den Sinn unseres Papiers: als ein Stück kritischer Gewerkschaftsarbeit, die - das liegt wohl in der Natur der Sache - nicht vom Apparat selber zu leisten ist; als Anregung, die neuen gewerkschaftlichen Strukturen im Interesse der Arbeitnehmer auf Verbesserungswürdiges hin zu untersuchen; als Möglichkeit, den kritischen Gewerkschaftern der ehemaligen BRD solidarisch zur Seite zu stehen und zu zeigen, daß wir trotz der 40 arbeitskampflosen Jahre durchaus in der Lage sind, unsere passive Haltung auch den eigenen Gewerkschaftsleitungen gegenüber aufzugeben. Einen kleinen Vorgeschmack auf unsere Stärke haben wir im Herbst 1989 den Herrschenden ja geliefert! Die Beiträge des vorliegenden Heftchens sind in gemeinsamer Arbeit mit und langen Diskussionen zwischen Ost- und Westgewerkschaftern, Betriebsräten, Organisierten und Nichtorganisierten entstanden. Sie sind unvollständig und bedürfen der Ergänzung. Wer also solche Ergänzungen hat oder Erfahrungen mit seiner Gewerkschaft einbringen möchte, sollte uns schreiben. Wir haben die Absicht, diese Arbeit bei Bedarf fortzusetzen, getreu dem Motto: Drum prüfe, wer sich ewig bindet...

*Initiative für kritische Gewerkschaftsarbeit  
Berlin, im November 1990*

## Innergewerkschaftliche Demokratie und Unvereinbarkeit mit Beispielen aus der IG Metall und der HBV

Wer zum Jahreswechsel Mitglied einer DGB Gewerkschaft wird, möchte auch wissen, wie es dort um die Demokratie bestellt ist. Daß alles problemlos funktioniert, wird niemand erwarten. Wie tatsächlich mit der Demokratie umgegangen wird, soll an Beispielen gezeigt werden.

### Aufgaben und Ziele

Die IG Metall hat die Unabhängigkeit gegenüber "Konfessionen und politischen Parteien ... jederzeit zu wahren." Sie "setzt sich für ... die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft ein." heißt es in § 2. der Satzung.

Für diese Ziele einzutreten setzt innergewerkschaftliche Demokratie voraus. Die vielen verschiedenen Meinungen und Strömungen in der Mitgliedschaft müssen nebeneinander bestehen und miteinander konkurrieren können. In der Gewerkschaft soll niemand wegen seiner Zugehörigkeit zu irgendeiner Partei bevorzugt oder benachteiligt werden.

Nur der Blick auf die Praxis zeigt, ob und wie weit die IG Metall und die anderen Gewerkschaften im DGB ihren selbst gesetzten Aufgaben und Zielen gerecht werden.

### Zum Beispiel: Unvereinbarkeits- Beschlüsse

Nach den Bestimmungen der Satzung dürfen Personen, die "einer gegnerischen Organisation angehören oder sich an deren gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten beteiligen oder diese unterstützen", nicht

Mitglieder sein und können ohne Untersuchungsverfahren ausgeschlossen werden.

Welche Organisationen und Parteien als "gegnerisch" eingestuft werden, beschließt der Beirat in unregelmäßigen Abständen. Die Mitgliedschaft in, oder Tätigkeit für solche Organisationen ist dann mit der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft unvereinbar.

Hier ein Beispiel aus der Gewerkschaft Handel Banken Versicherungen (HBV):

Im Herbst 1981 wurden die Unvereinbarkeitsbeschlüsse auf die "Volksfront gegen Reaktion, Faschismus und Krieg" ausgeweitet.

### Unvereinbarkeitsbeschlüsse

Die "Unvereinbarkeitsbeschlüsse" gibt es seit Anfang der 70iger Jahre. Sie besagen, daß Aktivitäten für oder Mitgliedschaft in gegnerischen Organisationen mit der Mitgliedschaft in der jeweiligen Gewerkschaft unvereinbar ist. Sie wurden als bürokratische Mittel der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung benutzt, mit denen man relativ leicht unliebsame Kritiker aus der Gewerkschaft säubern konnte. Für ehemalige DDR Bürger besonders interessant; zu gegnerischen Organisationen wurden nur solche Parteien und Organisationen aus der "Neuen Linken" erklärt, die in offener Feindschaft zum SED-Staat standen. Parteien wie die DKP, die im Kielwasser der SED schwammen und teilweise aus der DDR finanziert wurden, fielen nicht unter die Unvereinbarkeitsbeschlüsse.

Die "Volksfront" organisiert Menschen, die einem neuen 1933 und dem Ausbruch weiterer Kriege vorbeugen wollen - ungeachtet unterschiedlicher Weltanschauung oder Parteizugehörigkeit.

Von der Ausweitung der Unvereinbarkeitsbeschlüsse mit als erste betroffen war Ellen Thielen, Betriebsratsvorsitzende in einem Aachener Handelsunternehmen und Landesvorsitzende der "Volksfront" in Nordrhein-Westfalen. Wir zitieren einige Stellen aus ihrem Brief an den HBV Vorstand.

### **Gewerkschaftsarbeit**

"Im Betriebsrat, dessen Vorsitzende ich heute bin, (ich war die Spitzenkandidatin unserer Betriebsgruppe; erhielt bei der Wahl 105 von 132 gültigen Stimmen) habe ich mich von Anfang an für eine enge Zusammenarbeit mit der HBV-Ortsverwaltung eingesetzt. Dem vorigen Betriebsrat gehörte ich als Schriftführerin an. Meine Aushänge über die Arbeit des BR (von mir angeregt, um unsere Arbeit offener und verständlicher für die Kollegen zu machen) werden Betriebsräten aus anderen Firmen von unserer Ortsverwaltung als gutes Beispiel vorgeführt."

"Im vergangenen Herbst haben wir - immer unterstützt durch den Rat der Ortsverwaltung - die Entlassung von neun Kollegen verhindert. Seitdem ich im BR bin, haben wir angefangen, Teamarbeit zu leisten, alle BR-Mitglieder beteiligen sich an der Arbeit, treten z.B. mit Redebeiträgen auf den Betriebsversammlungen auf. Es findet mittlerweile auf mein Drängen hin nicht nur eine, sondern zwei Betriebsversammlungen jährlich statt, dazwischen machen wir Abteilungsversammlungen."

### **Politische Tätigkeit**

"Zeigt mir eine Programmstelle oder eine Veröffentlichung der VOLKSFRONT, die im Widerspruch steht zu den demokratischen Grundrechten oder zu den demokratischen Zielsetzungen der HBV. Ihr werdet es nicht können."

"Es kann sicher nicht im Sinne der Einheitsgewerkschaft sein, Menschen, die sich politisch in einer antifaschistischen, demokratischen Organisation betätigen, auszuschließen."

Frau Thielen wurde damals trotz ihrer Stellungnahme ohne inhaltliche Auseinandersetzung mit ihren Positionen ausgeschlossen, und so wie ihr erging es vielen anderen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern.

### **Zum Beispiel: Gewerkschaftsfeindliche Tätigkeit**

Mehrere Listen bei Betriebsratswahlen:

Seit Jahren gibt es immer wieder Konflikte um Kandidaturen bei Betriebsratswahlen.

Zur Zeit läuft bei der Firma Opel in Bochum gegen Peter Jaszcyk und Reimer Schnoor sowie 78 weitere Kolleginnen und Kollegen der Opelwerke ein Ausschlußverfahren.

### **Zwei Wege**

Bei Opel spitzten sich die Meinungsverschiedenheiten in der IG Metall bei jeder neuen Herausforderung zu, wie zum Beispiel -Durchfahren der Pausen -Einführung von Nachtarbeit -Sonderschichten über einen längeren Zeitraum.

Sollte man den Forderungen der Unternehmensleitung widerstandslos nachgeben, also den sozialpartnerschaftlichen Kurs einschlagen oder Konfliktbereitschaft zeigen?

Aufgrund dieser Auseinandersetzungen kandidierten 80 Mitglieder der IG Metall bei den diesjährigen Betriebsratswahlen auf anderen Listen als der offiziellen IG Metall Liste, nachdem Bemühungen um die Anerkennung einer zweiten IG Metall Liste gescheitert waren. Es ging ihnen dabei darum, der Belegschaft die Möglichkeit zu geben, zwischen den unterschiedlichen gewerkschaftlichen Positionen zu wählen.

### Auf der Anklagebank

Die 80 IG Metalller kandidierten auf der Liste "Metaller bei Opel" und erhielten 5000 Stimmen aus der Belegschaft.

Sie sitzen jetzt auf der innergewerkschaftlichen Anklagebank. Gegen sie laufen nach § 11 der Satzung Untersuchungsverfahren wegen "gewerkschaftsschädigendem Verhalten". Statt die unterschiedlichen Positionen in fruchtbarer Konkurrenz nebeneinander bestehen zu lassen, wird versucht, eine Position auszugrenzen.

54 der 80 Betroffenen wurden erst Anfang 1990 im Betrieb zu Mitgliedern der Vertreterversammlung, dem höchsten gewählten Gremium der Verwaltungsstelle, gewählt. Zwei Tage vor der Wahl der neuen Ortsverwaltung wurde den 80 die Ausübung

Einige Beispiele von der Betriebsratswahl 1981

#### Farbwerke Hoechst:

16 % der Stimmen und 7 Mandate für die oppositionelle Liste "Kollegen für einen durchschaubaren Betriebsrat".

#### AEG-Telefunken/Westberlin:

18 % für die drei Frauen der Liste "Lichtblick"

#### AEG-Brunnenstraße Westberlin ca. 3000

Beschäftigte (inzwischen verlagert)

36 % für die Liste "Arbeitereinheit"

#### Dortmunder Hoesch-Hüttenwerke:

31 % für RGO-Liste mit nur 2 Kandidaten. 926 von 2981 abgegebenen Stimmen.

#### KWU Westberlin ca 2000 Beschäftigte

20 % für "Liste Linker Gewerkschafter"

#### Freudenberg in Weinheim ca. 10 000

Beschäftigte

34 % der Arbeiterstimmen für die Liste "Frischer Wind"

#### Gilette Westberlin

40 % für die "Liste der Vertrauensleute"

#### HDW Kiel über 3000 Beschäftigte

20 % für die RGO-Liste

#### HDW Hamburg

14 von 27 Betriebsratsmandaten für "Aktive Metaller"

#### Siemens Witten ca. 1200 Beschäftigte

50 % für "Belegschaftsliste"

#### Bosch-Siemens-Hausgerätekwerk Westberlin ca 3000

51 % der Stimmen im Arbeiterbereich für RGO-Liste

#### Daimler-Benz Stuttgart

30 % für "Plakat Gruppe"

#### Hamburger Hafen

30 % für "ÖTV-Kandidaten der Alternative"

#### Vulkan-Werft Bremen ca. 4000 Besch.

14 von 27 Betriebsratssitzen für die Liste "Echolot"

#### DRK Schwesternsch. Essen ca 500 Pers.

64 % für oppositionelle Liste

der Rechte und Pflichten als Mitglieder untersagt.

Einem Fünftel der gewählten Vertreter und damit auch den vielen Mitgliedern, die sie in die Vertreterversammlung entsandt hatten, wurde damit der Einfluß auf

die Zusammensetzung der neuen Ortsverwaltung entzogen.

### Kein Einzelfall

Der Fall Opel Bochum ist kein Einzelfall. Nicht selten erhalten Oppositionelle Listen die Unterstützung von 40 und mehr Prozent der Belegschaft (siehe Kasten).

Die Satzungsbestimmungen werden dazu benutzt, alteingefahrene Strukturen vor unliebsamen Kritikern zu schützen.

In letzter Zeit mehren sich aber

auch Fälle wie bei Gillette und bei BMW in Berlin, in denen zwei oder mehr offizielle IG Metall Listen zugelassen wurden.

Bei den großen Problemen, die im Zuge der Einheit auf uns zurollen, ist gewerkschaftliche Organisierung dringend geboten.

Nicht allerorts wird so rigoros vorgegangen wie bei Opel Bochum. Viele der früher Ausgeschlossenen sind heute wieder Gewerkschaftsmitglieder.

Deshalb: Hinein in die Gewerkschaften aber ohne Illusionen!

M. ██████████

Mit eigener Wahlliste den Zorn der IG Metall ausgelöst

## Breite Solidaritätsfront stärkt Opel-Betriebsräten den Rücken

Zu Sympatiebekundungen und juristischer Information kam es am Freitag bei einer Solidaritätskundgebung im Kulturzentrum Bahnhof Langendreer für die 80 Opelaner, die der gewerkschaftliche Bannstrahl getroffen hat. Sie waren mit einer eigenen Liste „Metaller bei Opel“ bei der Betriebsratswahl angetreten und hatten die Kandidaten der offiziellen Liste IGM auf Platz zwei verwiesen.

Derzeit kann der Betriebsratsvorsitzende nur mit Hilfe der vier Angestelltenmandate von der IG Metall gestellt werden. Das brachte Listenführer Hans Reppel und Peter Jaszczyk und die anderen Betriebsratskandidaten auf die Anklagebank der IG Metall. Eine Unter-

suchungskommission unter der Leitung des ehemaligen zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Karl Heinz Janzen, prüft, welche Sanktionen gegen die Betroffenen anzuwenden sind.

Bei Peter Gabriel und Reiner Einkenel empfahl der Ausschuss den Ausschluß aus der Organisation. Seit Donnerstag wiesen auch Hans Reppel und Peter Jaszczyk, das gegen sie das gleiche Urteil gefällt wurde.

Hans Reppel: „Ich bin seit 25 Jahren Mitglied in der Gewerkschaft und werde durch alle gewerkschaftlichen Instanzen gehen, um Recht zu bekommen. Wenn man sieht, daß 1500 Jahre Gewerkschaftszugehörigkeit sich vor dem Ausschuss verant-

worten müssen, ist das ein Hammer. Statt mit knallharten Methoden sollte man das Problem elegant und schnell lösen. Es tut gut, wenn sich Kollegen aus anderen Großbetrieben unseres Landes zu uns bekennen und über ähnliche Konflikte mit der IG Metall berichten und uns die für sie gefundenen Lösungen aufzeigen.“

Dr. Wolfhard Kothe, Jakob Monela (ehemaliger Chefredakteur von Metall) und Liedermacher Frank Beyer brachten Diskussionsbeiträge aus ihrer Sicht. Die Forderung des Auditoriums, den Fall Opel demokratisch schnell beizulegen, notfalls auch mit politischer Hilfestellung, fand großen Anklang.

G. K.

## Ein Blick in die Satzung und zwei ins Leben.....

Wer studiert schon die Satzung, bevor er/sie in die neue Gewerkschaft eintritt? Und wenn, dann wohl eher, um zu wissen, welche Leistungen sie zu bieten hat und wie hoch der monatlich zu entrichtende Beitrag ist. Dabei läßt sich grade an Satzungen sehr gut erkennen, um was für eine Organisation es sich handelt, vorausgesetzt, man liest auch das Kleingedruckte und bleibt nicht bei den hübschen Absichtserklärungen auf der ersten Seite stehen. Genau das haben einige Kolleginnen und Kollegen von uns gemacht und sind dabei auf Regelungen gestoßen, die den Einfluß der Basis auf gewerkschaftliche Entscheidungen und auf die generelle Gewerkschaftspolitik von vornherein abblocken.

Wir haben nicht die Satzungen aller Einzelgewerkschaften mit diesem kritischen Blick durchforsten können und sicher

auch nicht immer alles Aufschlußreiche in den Satzungen gefunden. So ist z.B. auch die wichtige IG-Metall-Satzung von uns leider unberücksichtigt geblieben. Vielleicht könnte uns jemand für eine verbesserte Auflage zuarbeiten. Dennoch hat die Auswahl bereits gezeigt, daß der undemokratische Aufbau und die geringe Einflußmöglichkeit der Basis kein Einzelproblem nur dieser oder jener Gewerkschaft ist, sondern sich wie ein roter Faden durch sämtliche Texte zieht.

Unsere folgenden Zusammenstellungen sollen - nicht mehr und nicht weniger - als Anregungen sein, sich die Satzung der eigenen Gewerkschaft einmal genauer unter die Lupe zu nehmen. Am besten, bevor man/frau seinen ersten Beitrag leistet, spätestens aber dann, wenn der erste Arbeitskampf ins Haus steht!

### **IG Handel Banken und Versicherungen: Hauptvorstand genehmigt Urabstimmungen und Streikmaßnahmen**

Die Gewerkschaft HBV ist zentralistisch aufgebaut. Basisdemokratie ist weder vorgesehen, noch aufgrund der satzungsmäßig verankerten Organisationsstruktur, überhaupt umfassend zu verwirklichen.

So heißt es zwar im § 25: Die Grundlage der gewerkschaftlichen Arbeit ist der Betrieb.

Aber die Rechte und Möglichkeiten der Gewerkschaftler und ihrer Vertrauensleute an der Basis werden in der Satzung nicht geregelt. Hier bleibt es bei allgemeinen Beteuerungen des "Schutzes" für Gewerkschaftsarbeit. Wer die "Grundlage gewerkschaftlicher Arbeit" im Betrieb leistet, muß auf "Richtlinien",

erlassen vom Gewerkschaftsausschuß, warten. Dieser Gewerkschaftsausschuß, eines der höchsten beschließenden Organe in der HBV, besteht aus einer, verglichen mit der Gewerkschaftsbasis, Handvoll Leuten (27 Mitglieder), die immer für vier Jahre das Sagen haben. Die Beispiele ließen sich fortsetzen. So können sich etwa die Ortsverwaltungen ("natürlich" auch wieder auf Grundlage erlassener Richtlinien) in ihrer Mitglieder- oder Delegiertenversammlung eine eigene Ortssatzung geben, sie dürfen es anschliessend bloß nicht versäumen, die Bestätigung des geschäftsführenden Hauptvorstandes einzuholen (§ 29).

Also die Beschäftigung mit der Satzung der HBV, aber auch mit ihrem gewerkschaftlichen Alltag zeigt, daß den Mitgliedern an der Basis nur geringe Möglichkeiten eingeräumt sind, um auf die Arbeit und Entscheidungen und damit auf die Gewerkschaftspolitik der übergeordneten Gewerkschaftsgremien Einfluß zu nehmen. Vielmehr konzentriert sich um so mehr Macht in einem Gewerkschaftsorgan, je "weiter weg" es von der Basis ist. Das trifft z.B. auch für den Hauptvorstand zu. Dessen wichtigste Funktionen sind durch hauptamtliche Mitglieder besetzt. Lediglich je ein ehrenamtliches Mitglied aus jedem Landesbezirk kommt zu diesem Vorstand hinzu. Immerhin obliegen dem Hauptvorstand wichtige Aufgaben, wie etwa:

- § 36 Punkt 5a) die Einhaltung der Satzung zu überwachen,
  - 5b) Alle Aufgaben auszuführen, die sich aus der Satzung, den Beschlüssen des Gewerkschaftstages und des Gewerkschaftsausschusses ergeben,
  - 5c) die Genehmigung von Urabstimmungen und Streikmaßnahmen
- Dennoch ist über seine Verbindung zur Basis in der Satzung keine Regelung enthalten. Wie wird z.B. die Basis über das Tun des Hauptvorstandes informiert und kann dessen Tätigkeit darüber hinaus kontrollieren? Hier hält die Satzung lediglich fest, daß der Hauptvorstand dem nächsten Gewerkschaftstag, nach 4 Jahren also, einen "schriftlichen Bericht über die Entwicklung der Gewerkschaft sowie über

seine Tätigkeit zu erstatten hat (§ 36).

Deutlich geworden ist insgesamt, daß wesentliche Entscheidungsgewalt in den "oberen Etagen" der Gewerkschaftshierarchie konzentriert ist. Kontrollmöglichkeiten durch die Basis und deren permanenter Einfluß bis in die höchsten Gremien hinein, erscheint völlig unzureichend. Ganz offensichtlich sind Gewerkschaftsausschüsse und -vorstände, einmal gewählt, wenig beeinflussbar in ihren Entscheidungen durch die Gewerkschaftsbasis. Die Rechenschaftspflicht etwa für den Hauptvorstand oder den Gewerkschaftsausschuß ist in der Satzung nicht fixiert. Hier liegt auch noch ein weiteres generelles Problem. Wichtige gewerkschaftliche Belange wie die der Arbeitskampfmaßnahmen, der Urabstimmung, der Kontrolle, der Informationsgebung sind in der Satzung nicht explizit geregelt. Für viele grundsätzliche Bereiche und Aufgaben gewerkschaftlicher Interessenvertretung taucht wiederholt der Pausus auf, daß "von oben" Richtlinien erlassen werden. Willens- und Entscheidungsfindung von unten nach oben scheint so überhaupt nicht möglich zu sein. Ganz abgesehen davon, daß durch die Richtlinienmethode einerseits und durch mangelnde Fixierung demokratischer Prinzipien in der Satzung andererseits undemokratischer Praxis Tür und Tor geöffnet werden kann.

S ■■■ H ■■■



Der horizontale Erfahrungsaustausch zwischen Gewerkschaftsgruppen gestaltet sich in der Praxis äußerst schwierig. Er kann dadurch erleichtert werden, daß bei Bedarf die Namen und Anschriften von jeweiligen Ansprechpartnern bekanntgegeben werden. Gleiche oder ähnliche Probleme können dadurch besser besprochen und ein gemeinsames Vorgehen vereinbart werden.

## Ausgewähltes aus der Satzung der IG Chemie

- \* Die Tarifkommissionsmitglieder werden in Vertrauensleute-Versammlungen gewählt, bedürfen jedoch der Bestätigung durch den Verwaltungsstellen-Vorstand (§ 13). Gleiches gilt für die Vorstandsmitglieder der Verwaltungsstelle und des Bezirkes, die jeweils vom Hauptvorstand bestätigt werden müssen.
- \* Die wenig demokratische und stark hierarchische Ordnung wird auch auf der Bezirksebene deutlich:  
"Die Gewerkschaftsführung des Bezirkes und die sich daraus ergebende Weisungsbefugnis

liegt in den Händen des Bezirksleiters. Er handelt als Geschäftsführer des Bezirkes und Beauftragter des Hauptvorstandes" (§ 42).

- \* Die Konzentration der Macht in den Händen des Hauptvorstandes wird auch im Falle von Streiks deutlich. So ist im § 19 festgehalten:

"Wenn die Umstände es erfordern, kann ein Streik auf Beschluß des Hauptvorstandes für Betriebsteile oder Betriebe jederzeit ausgesetzt werden."

R ■■■ S ■■■■■

### VERSCHIEDENE FORMEN GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATION

Die Hauptformen sind Einheitsgewerkschaften, Richtungsgewerkschaften, weltanschauliche Gewerkschaften und berufsständische Organisationen. Richtungsgewerkschaften sind an politische Parteien gebunden. Sie sind z.B. in Italien, Frankreich und Spanien verbreitet.

Der Christliche Metallarbeiterverband ist eine weltanschauliche Gewerkschaft.

Eine berufsständige Gewerkschaft ist z.B. die Deutsche Angestelltengewerkschaft, DAG.

Einheitsgewerkschaften wie die DGB-Gewerkschaften sind nach Branchen aufgeteilt, z.B. Metallindustrie, Chemische Industrie, Öffentlicher Dienst usw.. Dort sind Arbeiter und Angestellte verschiedener politischer und weltanschaulicher Richtungen gemeinsam organisiert.

## Wie demokratisch ist die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)?

Positiv einzuschätzen ist, daß die GEW in ihrer Satzung fest schreibt: "Die Unterstützung solcher Mitglieder, die wegen ihres Eintretens für die Gewerkschaft Schaden erleiden" (§ 4 Buchst. k). Aber bereits im § 5 Ziff. 2 wird die bürokratische Linie dieser Gewerkschaft deutlich:

"Vor einem Streik muß eine Urabstimmung stattfinden, die vom

Hauptvorstand auf Antrag eines Urabstimmungsbereiches beschlossen wird".

Dies bedeutet, daß vom Arbeitskämpfungsmittel Streik nur dann Gebrauch gemacht werden darf, wenn es dem Hauptvorstand genehm ist und nicht wenn es ein Mehrheitswille der Mitglieder ist. Ein weiteres Druckmittel wird im § 5 Ziff. 4 gegenüber dem Willen der Mitglieder deutlich:



"Wird die Arbeitsniederlegung vom Hauptvorstand als beendet erklärt, so entfällt die Streikunterstützung von dem Tage an, der für die Wiederaufnahme der Arbeit bestimmt wird". Hiermit kann der Hauptvorstand den Streik de facto willkürlich beenden.

Während im § 6 Ziff. 5 geregelt ist:

"Angehörige dieser Berufe (im § 6 Ziffer 3 geregelt) werden aufgenommen ohne Rücksicht auf Rasse, Alter, Geschlecht, religiöses Bekenntnis, Parteizugehörigkeit oder dienstliche

Stellung" wird dieser Passus bereits im folgenden Satz eingeschränkt:

"Das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratische Grundordnung ist hierbei unerläßliche Voraussetzung".

Die organisatorische Basis der Gewerkschaften sind die Mitgliederversammlungen. Es bestehen keine Grundorganisationen, womit ein Informationsfluß und die Rechenschaftspflicht von oben nach unten nicht gegeben ist. Eine Kontrolle der Funktionäre ist praktisch nicht möglich.

Noch deutlicher wird dieses im § 9 Ziffer 4 Buchstabe d): "Die Gründe für einen Ausschluß sind ... d) Verstoß gegen Unvereinbarkeitsbeschlüsse des DGB".

Ebenso ist es mit dem Demokratieverständnis unvereinbar, wenn in die Schiedskommission nur Mitglieder gewählt werden können, die bereits 3 Jahre ordentliches Mitglied in der GEW sind (§ 9 Ziff.1)

Auch die im § 7 der Geschäftsordnung enthaltenen Festlegung, daß Mitgliederversammlungen bereits beschlußfähig sind, wenn mindestens 10 % der Mitglieder anwe-

send sind, enthält zumindest die Gefahr, daß nur genehme Mitglieder geladen werden. Information und Mobilisierung der Mitglieder wären hier einzuklagen.

R [REDACTED] G [REDACTED]

### Zur Satzung der Deutschen Postgewerkschaft: Hürdenlauf durch die Vorstände

Jeder Beschäftigte im Bereich der Deutschen Bundespost kann der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) beitreten, sofern dies der Unvereinbarkeitsbeschuß nicht ausschließt.

Aus der Mitgliedschaft ergeben sich für das Mitglied Rechte, aber auch Pflichten, deren Zweck uns mißtrauisch machen sollte. Z.B. die Pflicht im Sinne von Satzung, Beschlüssen, Richtlinien und Politik der DPG zu handeln. Eigeninitiativen von Mitgliedern können von den Vorständen als "gewerkschaftsschädigend" gewertet werden, womit ein Ausschlußverfahren (§ 10) eingeleitet werden kann, welches der Hauptvorstand durchführt. Damit verliert das Mitglied erstmal alle seine gewerkschaftlichen Rechte und Pflichten.

Möglichkeiten der Verteidigung und Beschwerde legt die Satzung fest. Für jegliche Art von Hinweisen und Beschwerden kann sich das Mitglied direkt an die Kontroll- und Beschwerdekommision wenden (§ 53), welche neben Hauptvorstand und Gewerkschaftsrat in der obersten Ebene installiert ist und gegen Handlungen des Hauptvorstandes vorgehen kann. Deren Wirksamkeit ist aber fraglich, betrachtet man sich die hierarchische Struktur und die Arbeitsweise der Organe der DPG, die eine direkte Meinungs- und Willensbildung durch die Basis auf die oberen Ebenen nicht vorsieht. Wollen zum Beispiel Mitglieder der Basis sich und ihre Anträge in die oberste Ebene einbringen, müssen diese einen Hürdenlauf durch die Kongresse und Vorstände der drei

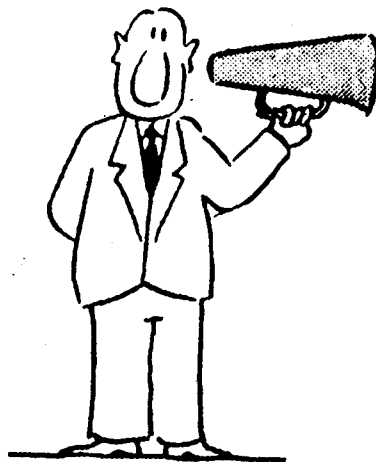
Ebenen (Orts-, Bezirks- und Bundesebene) absolvieren. In letzter Konsequenz konzentrieren sich im Hauptvorstand und Gewerkschaftsrat die Macht und die Mittel diese zu verteidigen (§ 48, 50). So z.B. bei der Handhabung von Urabstimmung und Arbeitskampf. Die Satzung beschreibt die Möglichkeit, Vorstände durch die nächst nachgeordneten Gremien mittels außerordentlichen Konferenzen und Kongressen auszuwechseln. Doch sind die Bedingungen so hart, daß es von den unteren Ebenen einen sehr hohen Grad von Organisiertheit, Bewußtsein und Disziplin erfordert.

Des weiteren bietet die DPG umfangreiche Selbsthilfeeinrichtungen und Unterstützungen an, auf welche das Mitglied aber keinen einklagbaren Rechtsanspruch hat (§ 13). So entscheidet wiederum der Hauptvorstand über die Unterstützung eines Mitglieds, zum Beispiel, im (gerichtlichen) Arbeitskonflikt oder über Beihilfen bei Krankheit und Arbeitslosigkeit. Positiv zu nennen ist, daß in allen Vorständen und Gremien eine Beteiligung von Frauen vorgeschrieben ist sowie eine Mitwirkung von Jugendlichen und Behinderten berücksichtigt wird.

R ■■■ M ■■■

#### GEWERKSCHAFTSARBEIT IST FREIZEITARBEIT

Der allergrößte Teil der Tätigkeit in der und für die Gewerkschaft auf den unteren Ebenen ist ehrenamtliche Freizeitarbeit. Mitgliederversammlungen, Gewerkschaftliche Vertrauensleuteversammlungen, Stadtteilversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Für die Teilnahme an Schulungen, der Vertreterversammlungen und der Delegiertenversammlungen ist eine Freistellung von der Arbeit unter bestimmten Umständen möglich. Ein Verdienstausschlag wird dann von der Gewerkschaft entsprechend der Höhe des Mitgliedsbeitrages gezahlt.



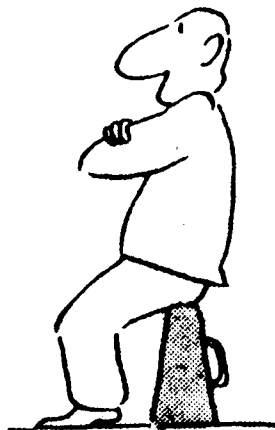
#### Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr: Wie wählt man die Leitung wieder ab?

GLEICH AM ANFANG DER SATZUNG EINE KLARSTELLUNG DER ÖTV: "GEGNER DER DEMOKRATIE KÖNNEN NICHT MITGLIED SEIN". WER BESTIMMT ABER, WAS EIN GEGNER DER DEMOKRATIE IST?

Dies erledigt der Beirat (bestehend aus Mitgliedern, Delegierten der Bezirke und diversen Sekretären) in unregelmäßigen Abständen. Er stuft Parteien, Organisationen, aber auch ein bestimmtes Verhalten der Mitglieder als gegnerisch und darum unvereinbar mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft ein.

Die Praxis zeigt, das machten uns die "erfahrenen Westler" in den Diskussionen klar, daß diese dehnbare Klausel der Leitung dazu dient, "unliebsame" Gewerkschafter mit Hilfe der Satzung auszuschließen.

**BEI WEITEREM DURCHSEHEN DER SATZUNG FALLEN' DIE UMFANGREICHEN BEFUGNISSE DES HAUPTVORSTANDES INS AUGEN.**



- Der Hauptvorstand
- entscheidet über Ausschluß (und im Streitfalle auch Aufnahme) einzelner Mitglieder
  - bestimmt die Verteilung der Finanzmittel der ÖTV und legt damit den Handlungsspielraum der einzelnen Gremien fest
  - entscheidet - im Streitfall - über die Unterstützungsleistungen der Gewerkschaft an einzelne Mitglieder
  - legt den Ablauf von Arbeitsk Kampfmaßnahmen fest
  - ist für "Planung, Aushandeln, Abschluß und Kündigung von überbezirklichen Tarifverträge" verantwortlich
- und hat - um es kürzer zu machen - in allen entscheidenden Fragen das letzte Wort (die Aufzählung ließe sich fortsetzen).

**IST DER HAUPTVORSTAND VIELLEICHT DARUM SO MASSGEBLICHER BESTIMMER, WEIL ER EIN GUTES INSTRUMENT DER MITGLIEDER AN DER BASIS IST?**

Leider nicht: Alle vier Jahre findet ein Gewerkschaftstag statt, der den Hauptvorstand wählt. Der Großteil der Mitglieder dieses Gewerkschaftstages besteht aus auf Bezirkskonferenzen gewählten Delegierten. Hinzu kommen die Mitglieder des bis dahin amtierenden Hauptvorstandes (d.h. Hauptvorständler wählen den Hauptvorstand). Die Teilnehmer der Bezirkskonferenzen, die die Delegierten des Gewerkschaftstages wählen, sind selbst wieder Delegierte, und zwar von den Konferenzen der Kreisverwaltungen. Diese sind wiederum Gesandte einer Delegiertenkonferenz, die von den Mitgliedern der Basis gewählt wurden.

Von großartiger Einflußnahme der Mitglieder an der Basis auf die Zusammensetzung des Hauptvorstandes kann also nicht die Rede sein. Dazu kommt, daß der Hauptvorstand die Wahlordnung aller Ebenen (einschließlich seiner eigenen) festschreibt.

Gibt es andere Möglichkeiten als die der Wahl, die Arbeit des Apparats durch die Basis zu bestimmen? Kaum. Die Leitungsgremien der Gewerkschaft sind in erster Linie der jeweils höheren Ebene rechenschaftspflichtig. Von unten auf diese Gremien Druck auszuüben ist also schwierig.

Urabstimmungen finden nur über die Entscheidung zum Streik statt und Fragen der vorzeitigen Abwählbarkeit von Leitungsgliedern werden nicht erwähnt.

S [REDACTED] H [REDACTED]

**VERTRAUENSLEUTEARBEIT** Die Vertrauensleute werden in der Regel von den Mitgliedern ihres unmittelbaren Arbeitsbereiches für drei Jahre gewählt. Die Arbeit der Vertrauensleute ist bisher weder durch einen Tarifvertrag noch durch Gesetze richtig abgesichert. In manchen Betrieben gibt es Regelungen, daß die Vertrauensleute monatlich bis zu zwei Stunden für Gewerkschaftsarbeit, z. B. Verteilen der Zeitungen oder Mitgliederwerbung, abrechnen können. In anderen Betrieben können die Vertrauensleute dazu nur die Pausen und die Zeit vor und nach der Arbeit nutzen.

## Wahl der Vertreter in der IG Metall Zur Demokratie in der Gewerkschaft

Wenn man auf die Frage der Demokratie in der Gewerkschaft zu sprechen kommt, so muß man vor allen Dingen auf die Praxis der Wahlen zu den Vertreterversammlungen der IG Metall eingehen. Diese Vertreterversammlungen sind unterstes beschlußfassendes Organ der IG Metall und soll angeblich die Mitglieder repräsentieren.

*"Die Vertreterversammlung ist das Parlament der Verwaltungsstelle"*, behauptet die IG Metall (metall/Extra, 1990).

Wie aber sieht es tatsächlich aus?

Am Beispiel der Ortsverwaltung Berlin (West) kann man durchaus etwas Wesentliches für die ganze IG Metall sehen. Hier ist im Ortsstatut festgelegt, daß sich die Vertreterversammlung aus 250 Mitgliedern zusammensetzt. Insgesamt hat die Ortsverwaltung aber rund 49.000 Mitglieder (Stand 1989).

Das heißt, daß hier von vorneherein vorgesehen ist, daß lediglich 0,5 Prozent der Mitglieder sich direkt an Beschlüßfassungen beteiligen können. Z.B. solchen wie, Anträge an den Gewerkschaftstag und den Vorstand, Wahl der Ortsverwaltung, Wahl der Delegierten für den Gewerkschaftstag, Bildung der Tarifkommission u.ä.

Und wie sieht die Praxis der Wahlen für diese Vertreterversammlung aus? Ist es wenigstens so, daß die Vertreter zumindest unter Beteiligung der überwiegenden Mehrheit der Mitglieder gewählt werden?

Das fängt an bei der Bekanntmachung der anstehenden Wahl, beim Einberufen der Mitgliederversammlung.

Da hängt meist nur irgendwo am Schwarzenbrett, in der Firma,

ein Aushang, der auf den Termin und die Wahl hinweist. Von einer regelrechten Mobilisierung kann gar keine Rede sein.

Es werden auch kaum Kenntnisse über diese Vertreterversammlung an die Mitglieder vermittelt. Wer dafür kandidiert, richtiger vorgeschlagen ist, erfährt man als einfaches Mitglied erst auf der Mitgliederversammlung.

Die Teilnahme der Mitglieder ist dementsprechend gering. Man kann schon sagen, wird gering gehalten.

Z.B. in Betrieben wo durchaus Hunderte von Kolleginnen und Kollegen Mitglied in der Gewerkschaft sind nehmen an diesen Wahlen oft nur 20, 30 Leute teil. Oftmals gerade nur die Vertrauensleute mit einzelnen Kollegen, die dazukommen.

Kollegen, die das das erstmal mitbekommen, denken, vielleicht ist das nur so schlecht in meinem Betrieb? Nein, daß die Vertreterwahlen in der gesamten IG Metall im wesentlichen so ablaufen ist nicht die Ausnahme, und nicht erst seit heute.

Das hat die Gewerkschaftsführung auch noch nie gestört. Ob der gewählte Vertreter aber satzungsgemäß Beitrag zahlt, das prüft die Ortsverwaltung, die die Wahl bestätigen muß, sofort. Im Ortsstatut heißt es nur unverbindlich *"Die Wahl soll so organisiert sein, daß möglichst alle Mitglieder des Wahlkörpers daran teilnehmen."*

Das reicht eben nicht. Es muß regelrecht festgelegt sein in der Satzung, daß Vertreter nur dann als gewählt gelten, wenn sie in einer Versammlung unter hoher Wahlbeteiligung der Mitglieder, von der Mehrheit gewählt wurden. Nur unter solchen Bedingungen könnte man davon sprechen, daß hier in dem Punkt die Mitglieder repräsentiert werden.

die Mitglieder repräsentiert werden.

Man könnte zuersteinmal davon ausgehen, daß ein Vertreter nur gewählt ist, wenn sich 75 Prozent der Mitglieder an der Wahl beteiligen. Und erst wenn diese Beteiligung begründet nicht erreicht wird, könnten auf einer zweiten Mitgliederversammlung 50 Prozent Wahlbeteiligung ausreichen.

Weiter muß festgelegt sein, daß alle Mitglieder persönlich direkt und frühzeitig angeschrieben werden müssen, mit Terminangabe, Tagesordnung und den Kandidatenvorschlägen.

Auf keinen Fall kann man davon ausgehen, daß die Gewerkschaft nicht im Stande sein sollte, die Mitglieder für ihre Vertreterwahl zu mobilisieren. Bei jeder Betriebsratswahl ist die Wahlbeteiligung höher, ja da wird auch mobilisiert von der Gewerkschaft, nur für die Vertreterwahl der eigenen Mitglieder gerade nicht!?

Wenn man diese Dinge anschneidet, wird oft mit einem angeblichem Desinteresse der Mitglieder dagegen argumentiert.

Das aber ist nicht stichhaltig. Wo soll das Interesse für die Vertreterwahl denn überhaupt herkommen, wenn dafür so gut wie gar nicht mobilisiert wird?!

Da wo die Kolleginnen und Kollegen ihre Interessen vertreten sehen, da sind sie doch auch zu mobilisieren, bei den Betriebsratswahlen, in den Tarifauseinandersetzungen, zur Arbeitszeitverkürzung z.B.

Nein, hier stimmt etwas nicht in der Gewerkschaft.

Die ganze jahrelange Praxis bei der Vertreterwahl macht deutlich, daß der Gewerkschaftsführung nicht daran gelegen ist, daß die Mitgliedschaft entscheidend Einfluß auf die Gewerkschaftspolitik nimmt.

Eine Festlegung aber, daß Vertreter nur als gewählt gelten, wenn sich auch die Mehrheit der Mitglieder an der Wahl beteidigt

hat, würde eine Voraussetzung schaffen für eine gewisse Kontrolle durch die Mitglieder.

### **Vertreterwahlen in Berlin (Ost) stehen an**

Mit der Ausdehnung der IG Metall West auf das Gebiet der ehemaligen DDR stehen jetzt dort Wahlen zur Vertreterversammlung an.

Noch hat die IG Metall Berlin (Ost) über 100 000 Mitglieder. Wenn ab 1.1.1991 die sogenannte Gewerkschaftseinheit auch formell vollzogen wird, ist also mit einer Verdoppelung bis Verdreifachung der Mitglieder, in der Verwaltungsstelle Berlin, zu rechnen.

Trotzdem sollte die dann neu zu bildende Berliner Vertreterversammlung auch weiterhin nur 250 Mitglieder umfassen. Das stieß auf starken Widerspruch in der Berliner Vertreterversammlung. Insbesondere aus kleineren Betrieben wären viele der Vertreter dann nicht mehr in der Versammlung gewesen.

Jetzt ist zu hören, daß der außerordentliche Gewerkschaftstag, am 1./2. November, eine Ausnahmeregelung für Berlin beschließen soll. Wonach Berlin (Ost) dann ersteinmal bei der Wahl wie eine eigene Verwaltungsstelle behandelt wird und 250 neue Vertreter wählt. Danach sollen die beiden Gremien zusammengelegt werden und eine 500 köpfige Vertreterversammlung für Berlin bilden, sowie eine 19 köpfige Ortsverwaltung. Allerdings soll das nur für die nächsten zwei Jahre gelten.

Es bedeutet aber jedenfalls, daß nun in Berlin (Ost) Wahlen zur Vertreterversammlung anstehen, und man muß gegenüber der IG Metall-Führung darauf bestehen, daß sie eine entsprechende Mobilisierung betreibt um die notwendige Voraussetzung für Vertreterwahlen, nämlich hohe Wahlbeteiligung, zu schaffen.

## Erst nach zehn Jahren Mitgliedschaft kannst du gewählt werden! Anmerkungen zur Satzung der IG Bau Steine Erden

- \* Ein Radikalenerlaß ist voll eingebaut: "Die Gewerkschaft bekennt sich zur freiheitlichen, demokratischen Grundordnung in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft." (§ 3) "Vom Eintritt ausgeschlossen sind Personen, deren Bestrebungen oder Handlungen im Widerspruch zu den in § 3 der Satzungen genannten Ziele stehen, die gegen die freiheitliche, demokratische Grundordnung verstoßen oder die einer gegnerischen oder verfassungsfeindlichen Organisation angehören oder für sie wirken." (§ 5/1). Diese werden auch laut § 11/1b ausgeschlossen. - Damit kann jeder, der sich zum Sozialismus bekennt, ausgeschlossen werden, da er ja dieses kapitalistische System überwinden will. Dabei ist es formell vollkommen egal, ob er/sie es mit evolutionären oder mit revolutionären Mitteln will.
- \* Die Satzungen sind auf dreijährige Dauer eingestellt. Außerordentliche Gewerkschaftstage können nur auf mehrheitlichen (eine Minderheit von 1/3 genügt nicht) Beschluß im zweithöchsten Gewerkschaftsorgan, dem Gewerkschaftsbeirat, einberufen werden. Es gelten keine Fristen (§ 31/7), die Delegierten sind die "...für den vorangegangenen Ordentlichen Gewerkschaftstag gewählten Delegierten...". (§ 31/2) - Die Basis hat offensichtlich keine Möglichkeit, von sich aus auf die generelle Politik der Gesellschaft, im Rahmen der Satzungen, Einfluß zu nehmen, bzw. Vertreter, die das Vertrauen verloren haben, abzuwählen.
- \* Urabstimmungen sind nur einmal in § 4, und da auch nur negativ, erwähnt. Nirgends findet sich die Bestimmung, daß die Gewerkschaftsführung wesentliche Beschlüsse einer Urabstimmung stellen muß.
- \* Um sich als Kandidat bei einer Wahl stellen zu dürfen, sind bis zu 10 Jahren Gewerkschaftszugehörigkeit notwendig! Ausnahmen nur für junge Gewerkschafter! (§ 26/3c)
- \* Beim Gewerkschaftstag, den Landes- und Bezirksverbandstagen hat eine relativ große Zahl führender Gewerkschafter Stimmrecht und bis 25% Gewerkschaftsangestellte!! Mit all diesen 'Sicherheitsvorrichtungen' sitzen die Bürokraten recht sicher in ihren Posten.
- \* Die Gewerkschaften sind nach Wohnsitz und nicht nach Betrieben organisiert. Damit wird ein wesentlicher Zusammenhalt der Gewerkschafter eines Betriebes und deren Vertretung in den Gewerkschaften untergraben.
- \* Bei den Wahlen fällt auf, daß erst auf der Ebene des Bezirksverbandstages Delegierte für Landesverbandstag und Gewerkschaftstag gewählt werden. Die Basiseinheit ist jedoch der Ortsverband. Damit wird ein weiterer Filter zwischen der Basis und 'ihrer' Vertreter in den oberen Entscheidungsgremien eingeschoben. Ein außerordentlicher Bezirkstag ist gar nicht erst einmal vorgesehen. Damit ist einer Abwahl ein satzungsmässiger Riegel vorgeschoben. Zur Bewertung, ob eine Organisation demokratisch funktioniert, oder nicht, ist aber das Studium der Satzungen nicht ausreichend. Hier müßte vor allem die Praxis der Organisation herangezogen werden. Immerhin gab es ja auch bei \* Urabstimmungen sind nur einmal in § 4, und da auch nur negativ, erwähnt. Nirgends findet sich die Bestimmung, daß die der SED und ihrer Gewerkschaft 'demokratische' Wahlen!

## Immerhin: viel Stimmrecht für Ehrenamtliche in der Gewerkschaft Textil Bekleidung

Die Gewerkschaft Textil/ Bekleidung scheint - nach Durchsicht der Satzung - im Vergleich zu anderen Gewerkschaften relativ viele demokratische Prinzipien aufgenommen zu haben. So erhalten in verschiedenen Entscheidungsgremien, z.B. im Beirat, im Hauptvorstand, im Gewerkschaftsausschuß und im Gewerkschaftstag, vor allem ehrenamtliche Gewerkschaftler Stimmrecht, wogegen hauptamtliche Funktionäre nur über eine beratende Stimme verfügen.

Dennoch ist der Einfluß der Basis wie bei jeder zentralistisch aufgebauten Organisation äußerst beschränkt. Das wird an folgenden Punkten deutlich:

Im § 9 ist der Ausschluß von der Mitgliedschaft geregelt. Dort heißt es: "Der unbefristete oder befristete Ausschluß erfolgt durch den Hauptvorstand."

Das heißt, daß die Basis keinen Einfluß auf eine solche Entscheidung hat. Eigentlich müßte ja die Mitgliederversammlung, die am genauesten über den auszuschließenden Kollegen urteilen kann, diese Entscheidung treffen.

Auch bei Arbeitskämpfmaßnahmen hat der Hauptvorstand das letzte Wort. Im § 4 heißt es dazu:

"Für Arbeitsniederlegungen beschließt der Hauptvorstand Arbeitskämpfrichtlinien." Und im § 15: "Bei der Teilnahme an dem vom Hauptvorstand aufgrund einer Urabstimmung genehmigten Streik

ist dieser ermächtigt, folgende Leistungen an Mitglieder zu zahlen..." Und im § 26 ist als Aufgabe des Hauptvorstandes formuliert: "... die Anordnungen von Urabstimmungen bei Arbeitskämpfen...".

Die Gewerkschaftsmitglieder an der Basis sind somit in ihrer Aktionsfähigkeit äußerst eingeschränkt und haben keinen direkten Einfluß auf Beschlüsse über die Notwendigkeit und den Zeitpunkt von Streiks.

Die Gewerkschaft gewährt jedem

*Erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit setzt voraus, daß die Kolleginnen und Kollegen und die Funktionsträger vor Ort ständig in die gewerkschaftliche Willensbildung einbezogen werden. Stellvertreterdenken und -handeln schwächen langfristig die Stärke der Gewerkschaften.*

*Ein Gegenüberstellung: "Wir als Mitglieder entscheiden - die Gewerkschaft setzt um" ist abzulehnen. Wir als Mitglieder sind die Gewerkschaft, nur was wir als Mitglieder umsetzen im Betrieb bereit und in der Lage sind, auch in der Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen in anderen Betrieben und Gewerkschaften, kann auch die Gesamtgewerkschaft durchsetzen.*

Mitglied Rechtsschutz bei Streitigkeiten im Arbeitsverhältnis oder infolge gewerkschaftlicher Tätigkeit. Dies ist zwar zu begrüßen, aber auch hier sind "Haken" eingebaut. So kann laut § 20 Rechtsschutz verweigert werden, "...wenn der Rechtsstreit keine Aussicht auf Erfolg hat oder nicht im gewerkschaftlichen Interesse

liegt." Dies dürfte eine Ermessensfrage sein, und wer will letztlich darüber entscheiden? Das heißt aber auch, daß Prozesse, die Neuem zum Durchbruch verhelfen, nicht geführt werden, weil sie vielleicht keine Aussicht auf Erfolg haben.

Weiterhin kann Rechtsschutz verweigert werden, wenn "... ein Prozeß ohne Zustimmung der Verwaltungsstelle eingeleitet..." wird. Also bei den eigenen Angelegenheiten sind immer noch die Funktionäre zu befragen. Und bei

Berufungs-, und Revisionsverfahren entscheidet der Hauptvorstand (!) über die weitere Rechtsgewährung. Warum der gerade kompetent ist, darüber zu entscheiden, was sich in einem Betrieb X vollzieht, bleibt ebenfalls fraglich.

Im § 23 ist formuliert: "Die Vertretungsversammlung tritt mindestens einmal im Jahr zusammen". Dies dürfte für eine angemessene Interessenvertretung der Mitglieder doch etwas zu gering sein.

Insgesamt hat der Hauptvorstand die wesentlichen Entscheidungen in seinen Händen konzentriert. So behält er sich die Bestätigung und Anstellung bereits gewählter Gewerkschaftsvertreter vor, so z.B. den Geschäftsführer der Verwaltungsstelle (§ 23) oder den Bezirksleiter (§ 25). Damit wird eine Wahl recht fragwürdig.

Des weiteren besteht jeweils eine Rechenschaftspflicht nach

"Oben". So ist der Leiter der Bezirksstellen dem Hauptvorstand für seine Tätigkeit verantwortlich (§ 25) und nicht etwa den Vertreterversammlungen. Er führt letztlich die Anweisungen des Hauptvorstandes aus.

Weiterhin können außerordentliche Bezirkskonferenzen oder aber außerordentliche Gewerkschaftstage nur auf Beschluß des Hauptvorstandes durchgeführt werden (§ 25 und § 26). Sie können zwar von "Unten" beantragt werden, jedoch wenn ein solcher Antrag durch die einzelnen Instanzen geht, dürfte er immer weniger Aussicht auf Erfolg haben.

Es ist daher grundsätzlich die Frage zu stellen, wieso der Hauptvorstand sich anmaßt, über diese wichtigen Angelegenheiten, die die Interessenvertretung der Basis betreffen, zu entscheiden? Dies kann doch nur selbst an der Basis, etwa über eine Abstimmung, initiiert und entschieden werden.

\* \*  
\*

Warum sollte es eine Illusion sein, Forderungen für einen basisdemokratischen Wahlverlauf in den Gewerkschaften zu stellen? Wer nicht fordert, dem wird nicht gegeben... Nachdem ich die Satzungen der IG Bau Steine Erden und der IG Textil Bekleidung gelesen habe, fallen mir wenigstens fünf Punkte ein:

**1. über die Wahl von Vertretern, gleich welcher Ebene, muß allein die Basis in der Mitglieder- und Vertreterversammlung entscheiden. Sie allein kann über Vertrauenswürdigkeit, Durchsetzungsvermögen und gewerkschaftliche Kenntnis des zu wählenden Vertreters befinden, unabhängig davon, wie lange er/sie Mitglied dieser Gewerkschaft ist.**

**2. Gewerkschaftsvertreter, die in bestimmte Entscheidungsgremien gewählt werden (z.B. Hauptvorstand, Gewerkschaftsausschuß) sollten von der Gewerkschaftsbasis entsandt werden, in der sie verankert sind. Damit wäre ein direkter Einfluß der Basis auf die Politik der Gewerkschaft möglich. Auch auf dieser Ebene muß eine Rückkopplung in Form der Rechenschaftspflicht erfolgen.**

**3. Die Abwählbarkeit von Gewerkschaftsfunktionären, gleich welcher Ebene, ist zu jedem Zeitpunkt und von der jeweils unteren Gewerkschaftsebene zu ermöglichen. Eine Absetzung "von oben" sollte ausgeschlossen werden.**

**4. Die "von unten" zu erfolgende Wahl von Gewerkschaftsvertretern ist für den Hauptvorstand als bindend anzusehen. Eine Bestätigungsklausel ist in jedem Fall zu beseitigen, da sie die demokratische Willensbildung in Frage stellt.**

**5. Alle Gewerkschaftsvertreter mit Stimmrecht müssen gewählt sein und sind ihrer Basis und der jeweils unteren Ebene rechenschaftspflichtig. Stimmrecht sollten nur ehrenamtliche Gewerkschaftsvertreter besitzen. Angestellte der Gewerkschaft dürfen nicht über ein Stimmrecht verfügen.**



## Wenn aber nun der Staat Arbeitgeber ist...???

Erinnern Sie sich noch an den Kita-Streik vom Dezember 1989 in Berlin? Er dauerte bis zum März 1990 und war damit der längste in der Berliner Nachkriegsgeschichte. Auf der Unternehmerseite stand der Berliner Senat, immerhin ein aus SPD und AL zusammengesetzter, so daß man hätte hoffen können, die Streikenden finden bei ihm Unterstützung für ihre Forderungen. - Irrtum! Der rot-grüne Senat benahm sich nicht anders als jeder beliebige Arbeitgeber und die Gewerkschaften ÖTV und GEW spielten eine recht zweifelhafte Rolle. Enttäuscht und frustriert mußten die Kita-Leute nach Aussetzung des Streiks kritisch Bilanz ziehen:

# An der Basis vorbei

## Resümee des Berliner Kita-Streiks

Es begann alles damit, daß nach jahrelanger Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den Berliner Kindertagesstätten und nach Kürzungen im sozialen Bereich (von seiten der Gewerkschaften Arbeitsgruppen gebildet wurden, um einen Tarifvertrag für ErzieherInnen zu entwerfen.) Bereits dem CDU-Senat wurde dieser Vertragsentwurf vorgelegt, ohne jedoch beachtet zu werden. Danach kam die politische Wende und damit verbunden waren große Hoffnungen, denn der SPD-AL-Senat trat ja mit großen Wahlversprechen an. Der erarbeitete Tarifvertrag wurde nun dem neuen Berliner Senat vorgelegt, die jedoch vom Senat abgebrochen wurden. Im Herbst 1989 folgten die ersten Warnstreiks, ohne Erfolg. Im Januar 1990 begann der zehnwöchige Streik, der jedoch letztendlich auch zu keinem Ergebnis führte.

Auch die Presse war uns nicht wohlgesonnen. Anfangs wurde der Streik völlig ignoriert, dann wurde sehr schleppend und nicht wahrheitsgemäß berichtet, im Ganzen kam der Senat gut weg bei der erfolgten Berichterstattung. Es war wohl auch der gesamten Presse nicht klar, warum wir eigentlich streikten. Uns ErzieherInnen ging es ja nicht um höhere Gehaltsforderungen, sondern um einen besseren Gruppenschlüssel, auch um Fortbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können, was uns bei dem derzeitigen Erzieherschlüssel und der derzeitigen Gruppengröße einfach nicht möglich ist.

ErzieherInnen und Kinder haben einen schlechten Status in unserer Gesellschaft. Der Streik war für uns auch ein Versuch, beides etwas aufzuwerten. Die Lebensbedingungen, denen Kinder acht bis zehn Stunden am Tag ausgesetzt sind, sollten verbessert werden.

### Gründe für das Scheitern

Warum haben wir trotz wochenlangem Streik aber nichts erreicht? Maßgeblich dafür sind u.E. folgende Gründe:

1. Unser Streik hat keinen ökonomischen Druck auf den Senat ausgeübt.

Die Geschichte der Streikbewegungen beweist, daß ein Streik nur dann erfolgreich geführt werden kann, wenn er den Arbeitgeber finanziell trifft. Unser Streik bewirkte genau das Gegenteil: Die Gehälter der Streikenden wurden eingespart, ohne daß der Senat durch den Streik finanzielle Einbußen erleiden mußte.

2. Wir waren nicht imstande, den fehlenden ökonomischen Druck durch politischen Druck auszugleichen.

Dazu wären viele phantasiereiche, Unruhe erzeugende Aktionen nötig gewesen. Zweifelsohne wurde viel demonstriert und protestiert. Aber immer, wenn es darum ging, den durch die Gewerkschaften vorgegebenen Aktionsrahmen zu sprengen, wurde von einigen KollegInnen und den örtlichen Streikleitungen abgeblockt. Daß Gedanken über Stra-

ßenblockaden oder sogar Besetzungsaktionen auf taube Ohren stießen, versteht sich von selbst.

3. Die Gewerkschaften, insbesondere die ÖTV, zeigten sich unwillig, den Forderungen der Basis nach Ausweitung des Streiks auf andere problembeladene Bereiche, wie zum Beispiel Krankenhäuser, Altenheime oder BVG nachzukommen.

Im Januar hatte der Personalrats-Chef der BVG, Mehnert, Jubel ausgelöst, als er auf einer Streikvollversammlung in der TU die Möglichkeit erwähnte, Busse aus Solidarität nicht verkehren zu lassen. Es blieb jedoch nur bei einer verbalen Unterstützung. Die zwangsläufig folgende Forderung der Basis auf Streikausweitung auf die o.g. Bereiche, wurde vom Berliner ÖTV-Chef Kurt Lange anfangs ignoriert, später dann mit der Begründung abgelehnt, daß wir auch alleine stark genug seien, unsere Forderungen durchzusetzen. Als die Kritik an der ÖTV-Führung immer lauter wurde, malte er das Bild einer Spaltung der Streikbewegung an die Wand und appellierte immer wieder an unsere Geschlossenheit.

### Verrat der Streikziele

4. Zur gleichen Zeit bot die Tariff Kommission immer neue „Kompromißvorschläge“ an, was dem Verrat der Streikziele gleichkam.

Diese Kompromißvorschläge sollten — laut Kurt Lange — dem Senat „goldene Brücken“ bauen, über die er dann mit ausgestreckten Händen auf die Gewerkschaften zugehen könnte, was der Senat selbstverständlich nicht tat. Warum auch? Er brauchte nur auf den nächsten Kompromißvorschlag der Gewerkschaften zu warten, der auch prompt kam. Und so ging es weiter, bis der Forderungskatalog der streikenden ErzieherInnen von der ÖTV und der GEW so verkleinert wurde, daß sich viele fragten, ob es überhaupt noch einen Sinn macht, dafür weiter zu streiken.

5. Die Tarifkommission beendete zum denkbar ungünstigsten Zeitpunkt den Streik.

Nachdem den Gewerkschaftsvorsitzenden Lange (ÖTV) und Laube (GEW) der Unmut der Streikenden immer stärker entgegenschlug, führten sie das Streik-Ende herbei, indem sie in den Bezirken unverbindliche Abstimmungen über das Ende des Streiks initiierten. Diese Abstimmungen stießen teilweise auf Ablehnung oder wurden mit unterschiedlichen Fragestellungen durchgeführt, so daß ein chaotisches Ergebnis zustande kam. Das nahm die Tarifkommission dann zum Anlaß, den Streik auszusetzen.

Am Ende entpuppte sich die Tarifkommission als marionettenhaftes Instrument der Gewerkschaftsführung, die sich selbstherrlich und arrogant über die Basis-Forderungen hinwegsetzte.

Seit April dieses Jahres wird wieder gearbeitet. Anfangs war noch spürbares Engagement der ErzieherInnen vorhanden. Zu verschiedenen Themen wurden Arbeitsgruppen gebildet, wie zum Beispiel Öffentlichkeitsarbeit, Streiknachbereitung usw. Diese AG's lösten sich jedoch nach und nach auf, da sie sinnlos erschienen. Auch ließ die Energie vieler KollegInnen nach, da sie selbst häufig Mütter und Hausfrauen sind. Über Berlin verteilt existieren nur noch wenige Arbeitsgruppen, die den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen nicht aufgeben wollen. Wir selbst sind dabei, einen Verein zu gründen, der das Gewirr an Kleingruppen wieder zusammenführt, und natürlich auch die anderen sozialen Bereiche mit ähnlich schlechten Bedingungen miteinbeziehen will.

In den Kitas ist mittlerweile der Alltag wieder eingelehrt. Viele ErzieherInnen haben Sonderurlaub genommen, bzw. haben gekündigt — oder sind auf der Suche nach beruflichen Alternativen.

Die Idee, Dienst nach Vorschrift zu machen, wird nur noch spärlich aufrechterhalten, da sie uns selbst bei unserer Arbeit behinderte. Nach wie vor bitten wir die Eltern um Unterstützung, ihre Kinder zum Beispiel früher abzuholen, damit für uns wenigstens die Dienstbesprechungen gewährleistet sind, die natürlich für unsere Arbeit mit Kindern wichtig sind.

## Perspektive: Selbstorganisation

Wie es weitergehen soll, können wir alle noch nicht einschätzen, da wir obendrein noch den „Wildwuchs“ der Ostberliner Kitas kaum überblicken können. Die Gewerkschaften werden weiter für den Tarifvertrag eintreten. Außerdem sollen Verhandlungen zur besseren BAT-Einstufung stattfinden, um den Erzieherberuf attraktiver zu machen. Nach wie vor haben wir ja in Berlin einen zusätzlichen ErzieherInnenmangel.

Nach den Sommerferien tritt unser Verein BISS (Bündnis im sozialen Sumpf) in Aktion. BISS ist eine Gruppe, die sich erst einmal von der Gewerkschaft distanziert, weil wir uns durch sie zu oberflächlich vertreten fühlen. Wir wollen für ErzieherInnen und andere soziale Gruppen an der Basis arbeiten und wir haben einen Weg gewählt, der uns einen Freiraum läßt.

A [redacted] A [redacted] und L [redacted] P [redacted]

aus: express, Nr. 51

### Wie in Berlin, so auch in Hamburg...

Wie ich eurem Artikel entnommen habe, haben ÖTV und GEW sich durch diesen Streik wieder was auf die Seite schlagen wollen (und können, durch mangelnde Autonomie von ErzieherInnen in Arbeitskämpfen). Auch hier in Hamburg hatte die ÖTV die Streik- und Demoleitung voll in der Hand. Es wurde ihr bereitwillig überlassen. Ihr benennt diese Widersprüche und behauptet dennoch, daß dieser Streik für die Entwicklung autonomer ArbeiterInnenkämpfe wichtige Impulse gibt.

Autonom an dem Streik ist die Idee, den Streik auszuweiten in andere Bereiche, die Eltern der Kinder nicht lediglich als Eltern, sondern ebenso als LohnarbeiterInnen mit unterschiedlichen Bedingungen zu begreifen und darüber eine gemeinsame Kraft zu entwickeln. Aber über eine Idee ist es doch kaum hinausgegangen, und diese wurde wohl auch eher weniger von den ErzieherInnen selber entwickelt, wo ÖTV-Funktionäre die Vollversammlungen bestimmen und ihnen auch der Raum dafür überlassen/gelassen wird..."

Diskussionbeitrag aus Hamburg, in: WILD CAT 51

## Offener Brief an Kurt Lange (ÖTV-Vorsitzender West-Berlin)

"Lieber Kurt!

Aus 9 Bezirken haben sich heute ca. 40 stinksaurer ErzieherInnen versammelt, die als Delegation mit verantwortlichen ÖTV-Gewerkschaftlern ins Gespräch kommen wollten.

1. Wir sind nicht einverstanden mit der erhobenen Meinungsumfrage. Wir fordern eine schriftlich einheitlich fixierte Fragestellung für alle Bezirke zur erneuten Meinungsumfrage aller Streikenden.

2. Wir fühlen uns verunsichert durch das Benennen von Kitagesetzverabschiedungen und Vorschuldgesetz am Donnerstag, dem 22.3.90, wenn noch nicht einmal die Beantragung gelaufen ist. Wir fühlen uns dabei unter Druck gesetzt.

3. Am Freitag hat H. Betz eindeutig die Legalität der Tarifierung von Personalbemessung und Gruppengröße erklärt. Das gibt Hoffnung auf einen großen Tarifvertrag.

4. Bist du müde? Wir erwarten mehr von dir! Wir fordern mehr Druck zum DGB, denn wir streiken für alle Gewerkschaften.

5. Wie sehen die ÖTV-Zukunftspläne in Richtung Ost-Berlin aus?

Zu den Fragen bitte ich Dich, am Freitag Stellung zu nehmen.

i.A. G. [REDACTED] D. [REDACTED] /Reinickendorf)"

aus: Streikzeitung Nr.10, ÖTV, 9.3.1990

" 7 Wochen Kita-Streik! - NA, UND?"

"... Das Dilemma dieses Streiks ist die Tatsache, daß wir dem Senat kurzfristig gesehen nicht schaden, sondern daß er durch den Streik noch spart, nämlich unsere Gehälter ... Er könnte also noch einige Zeit den Streik aushalten. Wir aber brauchen aktive Solidarität, ... Der Betriebsrat der BVG hatte vor einigen Wochen großkotzig Solidaritätsaktionen angekündigt, die dann aber ausblieben ... Da wir allein dem Senat nicht wirtschaftlich schaden können, müssen wir unsere zukünftigen Aktionen so ausrichten, daß wir politischen Schaden anrichten, der den Ruf des Senats und der SPD als soziales und bürgerfreundliches Vorbild für die DDR ruiniert. Wir müssen unseren Protest massenhaft und so oft wie möglich in die Innenstadt tragen ...

Wir müssen die Bannmeile ignorieren und jeden Dienstag um 10 Uhr zu Tausenden vor dem Rathaus Schöneberg stehen, um dem Senat unseren Protest vorzutragen. Wir dürfen vor spontanen Demonstrationen, in denen wir den Weg und das Ziel bestimmen, nicht zurückschrecken.

Und wir sollten uns auch nicht zu schade sein, Straßen zu blockieren oder Walter Mompers Limousine morgens in der Fichtestraße etwas aufzuhalten ...

Angesichts von 7 Wochen Streik und der Arroganz der SPD müssen wir frecher, selbstbewußter und für den Senat unangenehmer werden ..."

aus einem Flugblatt der Streik-Aktions-Gruppe Kreuzberg

Zusammenstellung Kita-Materialien:

G. [REDACTED] H. [REDACTED]

.R. [REDACTED] H. [REDACTED]



Kritische Gewerkschafter in Ost und West sollten gemeinsam ihre ersten Forderungen stellen:

**\* WEG MIT DEN UNVEREINBARKEITSBESCHLÜSSEN UND DER AUSSCHLUßPRAXIS!** Sie lassen Willkür durch die Gewerkschaftsleitungen zu, verhindern innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen und damit Entwicklung...

**\* STREICHUNG ALLER SATZUNGSPUNKTE, DIE MACHTKOMPETENZEN IN DEN OBEREN LEITUNGSEBENEN KONZENTRIEREN!**

Das betrifft nicht nur die Bestätigungspraxis durch den Hauptvorstand...

**\* TARIFLICHE UND GESETZLICHE ABSICHERUNG DER VERTRAUENSLEUTE!**

Ohne eine solche Absicherung ist letztlich keine betriebliche Gewerkschaftsarbeit möglich...

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Obwohl einem angesichts der erdrückenden Fülle von negativen Beispielen für das "Innenleben" der DGB-Gewerkschaften schon der Mut vergehen kann, etwas dagegen zu tun oder überhaupt in diese Organisation einzutreten, hoffen wir, daß eine andere Wirkung nach dem "Studium" unserer Sammlung eintritt: Keine Resignation, sondern Lust darauf in oder außerhalb der Gewerkschaften auf ihre Veränderung hin zu wirken. Die Übermacht des Apparates ist groß und viele von uns werden die Erfahrung machen, daß sie isoliert und im Alleingang wenig bewirken können. Doch auch in der Gewerkschaftsarbeit gilt: mit Gleichgesinnten kämpft es sich leichter und erfolgreicher. Denn so wie die Verhältnisse nun einmal sind, ist und bleiben Gewerkschaften vorerst wohl noch ein überaus wichtiges Mittel, auf die Verbesserung unseres Lebens einzuwirken. Weil es aber so wichtig ist, sollten wir es nicht "denen da oben" überlassen, wie gut oder schlecht unsere Organisation funktioniert.

