

10 Jahre ver.di **Eine kritische Bilanz**

Am 19. März 2001 wurde die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) gegründet. Zuvor hatten auf außerordentlichen Gewerkschaftstagen die fünf Gründungsgewerkschaften, die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG), die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV), die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und die IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst, mit Zustimmung von mindestens 80 Prozent ihrer Delegierten ihre Auflösung und die Verschmelzung zu einer neuen Gewerkschaft beschlossen. Es gab keine aufnehmende beziehungsweise abgebende Organisation, sondern eine echte Neugründung. Ein bislang einmaliger Vorgang in der jüngeren deutschen Gewerkschaftsgeschichte.

Der größte Erfolg der Vereinigung der Gewerkschaften im Dienstleistungssektor bestand in der Beteiligung der DAG. Die Konkurrenz zwischen den DGB-Gewerkschaften und der DAG wurde beendet! Am 1. Januar 2001 zählten die fünf Gründungsgewerkschaften insgesamt 2.923.556 Mitglieder. Über eintausend Berufe in mehr als 30 Branchen werden von der neuen Multibranchengewerkschaft erfasst. Anders als bei der Gründung der IG Medien im Jahre 1989 mussten die betroffenen Gewerkschaftsmitglieder zum Übergang in die neue Organisation nicht gefragt werden. Das Vereinsrecht ließ inzwischen die Umwandlung mit der Möglichkeit einer Gesamtrechtsnachfolge zu.

In den 1990er Jahren hatte es bereits gewerkschaftliche Fusionen gegeben. Den Anfang machte 1989 die IG Druck und Papier, die sich mit der Kartellgewerkschaft Kunst zur IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst zusammenschloss. 1997 vereinigte sich die IG Chemie-Papier-Keramik mit der IG Bergbau und Energie sowie der Gewerkschaft Leder zur IG BCE. 1996 gab es den Zusammenschluss der Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft und Forsten mit der IG Bau, Steine, Erden zur IG BAU. Und die IG Metall übernahm die IG Textil und Bekleidung (1998) und die IG Holz und Kunststoff (2000).

Zwischen 1950 und 1980 nahm die Mitgliederzahl der DGB-Gewerkschaften zunächst von etwa 5,5 Millionen auf fast 7,9 Millionen zu. Nach der Vereinigung der beiden deutschen Staaten im Jahre 1989 wurde ein Höchststand von 11,8 Millionen erreicht. Seitdem sinkt die Mitgliederzahl unentwegt. Von 1991 bis 2000 verloren sie rund ein Drittel ihrer Mitglieder, insgesamt vier Millionen. Binnen zehn Jahren war der gesamte Zustrom an neuen Mitgliedern aus der ehemaligen DDR im Saldo wieder verloren. Im Jahre 2010 waren rund 40,5 Millionen Bundesbürger erwerbstätig, aber nur 6,2 Millionen waren Mitglied in einer Gewerkschaft. Ein neuer Tiefstand im wiedervereinigten Deutschland. Damit ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Deutschland auf unter 20 Prozent gesunken.

Ein beschwerlicher Weg

Im Dezember 1999 konstituierte sich in Hamburg die Gründungsorganisation ver.di. Sie hatte den Zweck, das Zusammenwachsen der fünf Gewerkschaften insbesondere durch ihre verstärkte Zusammenarbeit mit dem Ziel der Verschmelzung zu bewirken. Organe der Gründungsorganisation waren Vorstand und Mitgliederversammlung. Im Vorstand war jede Gewerkschaft mit ihre/r/m Vorsitzenden und in der Mitgliederversammlung mit jeweils neun Kolleginnen bzw. Kollegen vertreten. Entsprechend der Satzung der

Gründungsorganisation mussten auch in den Landesbezirken diese Gremien gebildet werden.

Die unterschiedlichen Strukturen und Kulturen der fünf Gründungsgewerkschaften erschwerten naturgemäß die Verständigung über eine gemeinsame neue Gewerkschaft. Es gab Bedenken, Einwände, Widerstände bis hin zur totalen Ablehnung. Die Funktionäre unter sich wollten möglichst keine Risiken eingehen. Alle haben jeweils versucht, eigene Traditionen und Identitäten in die Struktur der neuen Gewerkschaft hinüberzuretten. Aber es gab eine kluge Verabredung: Alle Entscheidungen sollten nach dem Konsensprinzip getroffen werden. Das bedeutete: Es musste in allen Einzelfragen Einvernehmen unter den Vorsitzenden der fünf Gewerkschaften erzielt werden. Aber das war häufig sehr schwierig.

Recht umstritten war die Einführung einer Matrix-Organisation, also das Verhältnis von Fachbereichsstrukturen zu den Ebenen der Gesamtorganisation in Bezirken, Landesbezirken und auf der Bundesebene. Es ging darum, den Spannungsbogen zwischen der Größe der Gesamtorganisation auf der einen Seite und Mitgliedernähe auf der anderen Seite im Einzelnen auszufüllen und zu konkretisieren. Der Widerstand in der ÖTV und in der HBV gegen umfangreiche Rechte für die Fachbereiche war beträchtlich. Es musste eine ausreichende Balance zwischen den Ebenen und Fachbereichen erreicht werden. Die 13 Fachbereiche in ver.di erhielten schließlich eigene Kompetenzen.

Heftig gestritten wurde auch über den Zuschnitt und die Zahl der künftigen Bezirke in der neuen Organisation. Die ÖTV wollte möglichst viele ihrer 173 Kreisverwaltungen in den neuen ver.di-Bezirken wiederfinden, die HBV wollte dagegen eine wesentlich geringere Anzahl. An dieser Frage scheiterte beinahe die Zustimmung der ÖTV. Nur durch eine Verständigung in den Landesbezirken konnte schließlich eine Einigung erreicht werden.



Foto: Wilbert Gregor

Die Überwindung überholter gewerkschaftlicher Strukturen und vorhandener Routinen ist außerordentlich schwierig. Das war den meisten verantwortlich Beteiligten in der Gründungsphase der „Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft“ bewusst. In den Diskussionen mit den Mitgliedern in den fünf Gründungsorganisationen gab es ungezählte Zweifel und Befürchtungen gegen die geplante Großgewerkschaft. Doch der Mut zum gewerkschaftlichen Neubeginn hat sich durchgesetzt.

Für mich als damaligen Vorsitzenden der IG Medien in Nordrhein-Westfalen gab es drei wesentliche Gründe für meine Zustimmung zur Beteiligung an der Gründung von ver.di:

1. Die soziale, ökonomische und politische Entwicklung in unserem Land und in Europa erfordert konfliktfähige, starke und durchsetzungsfähige Gewerkschaften. Der immer wieder geforderte Politikwechsel kann nur von kampfbereiten Gewerkschaften erzwungen werden. Nur die Einigkeit der Gewerkschaften in den entscheidenden politischen Fragen gibt allen gemeinsam Macht.

2. Die Auflösung bzw. tief greifenden Veränderungen vieler Branchen und das Entstehen neuer Dienstleistungsbereiche hat die Konkurrenzsituation der Gewerkschaften verschärft. Es muss in kurzer Zeit gelingen, diese Konkurrenz zu überwinden. Sonst werden alle Gewerkschaften an Bedeutung verlieren.

3. Die Gewerkschaften haben seit den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts viele Mitglieder verloren. Zur Erklärung des Dilemmas reicht es nicht aus, auf die enormen Arbeitsplatzverluste vor allem im industriellen Bereich zu verweisen. Zur Wahrheit gehört auch die Tatsache, dass es trotz mancher Einzelinitiativen mit herkömmlichen Mitteln nicht gelungen ist, in neuen Branchen und Betrieben eine steigende Zahl neuer Mitglieder zu gewinnen. Die bisherigen Methoden und Strukturen der Gewerkschaften sind nicht zukunftsfähig.

Mit der Gründung von ver.di hatte ich folgende Erwartungen und Ziele verbunden:

- Abbau gewerkschaftlicher Konkurrenz
- Stärkung gewerkschaftlicher Durchsetzungsmacht in Betrieb/Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft
- Bessere Beratungs- und Betreuungsangebote für die Mitglieder
- Stärkere Unterstützung der gewerkschaftlichen Betriebs- und Tarifpolitik
- Verbesserung der fachlichen Kompetenz durch Fachgruppen und Fachbereiche
- Professionelle Mitgliederwerbung
- Besserer Mitgliederservice
- Professionelle Öffentlichkeitsarbeit
- Nutzung von Synergieeffekten in der gewerkschaftlichen Organisation und Verwaltung

Die entscheidenden Fragen sind nun:

Was hat sich durch ver.di verändert? Welche Gründe gibt es dafür?

- Erhalte ich kompetente Antworten auf meine überwiegend beruflich begründeten Fragen?
- Ist meine Gewerkschaft glaubwürdig in Worten und Taten?
- Welche Unterstützung erfahre ich durch ver.di in betrieblichen und persönlichen Auseinandersetzungen mit dem Unternehmer?
- Ist meine Gewerkschaft im Kampf um soziale Gerechtigkeit aktiv?

Enttäuschte Hoffnungen

Was hat sich seit der Gründung der ver.di innerorganisatorisch tatsächlich verändert? Es gibt zwar neue Strukturen mit teilweise anderen Arbeitsabläufen, aber viele hauptamtliche Funktionäre haben so weiter gemacht wie zuvor. Im Umgang miteinander ist leider keine neue, gemeinsame Kultur entstanden. Wenn ich heute frage, was sich in der Zusammenarbeit wirklich

verändert hat, bekomme ich meist ausweichende Antworten. In den Landesbezirken und Bezirken fehlt es oft an politischer Führung, die dafür sorgt, dass Konzepte und gute Ideen auch umgesetzt werden.

Ver.di organisierte zum Jahresende 2010 insgesamt 2.094.455 Mitglieder. Obwohl es in den vergangenen zehn Jahren zahlreiche Neuaufnahmen gegeben hat, sind das statistisch fast 900.000 weniger als bei der Gründung. Austritte gab es vor allem bei arbeitslos gewordenen Kolleginnen und Kollegen und bei den Seniorinnen und Senioren. Die enormen Verluste sind vor allem auch durch strukturelle Veränderungen in verschiedenen Branchen zu erklären. Personalabbau und zahlreiche Betriebsschließungen beispielsweise in der Druckindustrie haben dazu beigetragen. Ver.di ist es aber auch nicht gelungen, durch aktive Unterstützung der Erwerbslosen die gewerkschaftlichen Bindungen zu erhalten. Nicht wenige hauptamtliche Fachbereichssekretär/e/innen beklagen eine mangelhafte Unterstützung durch die Gesamtorganisation, wenn es um betriebliche Auseinandersetzungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Tarifrechten geht. Die Zusammenarbeit zwischen den so genannten Ebenen (Bezirke und Landesbezirke) und den Fachbereichen ist in vielen Fällen immer noch nicht gut. In dem aufgeblähten Verwaltungsapparat der ver.di gibt es viele Beschäftigte, die niemals einen konkreten Kontakt zu den Mitgliedern haben.

Über die erforderliche Mitgliedernähe ist bereits in der Vergangenheit in den Gewerkschaften viel diskutiert worden. Geändert hat sich aber wenig. Große Gewerkschaften, die Mitglieder in Dutzenden von Branchen und Hunderten von Berufen vertreten wollen, werden die Erwartungen nur dann annähernd erfüllen können, wenn die fachliche Beratungskompetenz gewährleistet werden kann. Der Generalsekretär im Bezirksbüro schafft das in der Regel nicht.

Die Bedeutung der Betriebsgruppen und Fachgruppen wird meistens unterschätzt. Sie sind aber den Mitgliedern am nächsten. Wird ihnen eine ausreichende Selbständigkeit in ihren fachlichen und beruflichen Angelegenheiten verweigert, dann werden auch kaum neue Mitglieder geworben werden können und die bisherigen Mitglieder laufen weg. Die Fachgruppen brauchen aber auch die spürbare Unterstützung der Gesamtorganisation.

Gewerkschaftsfunktionäre behaupten, die Mitglieder seien in der Vergangenheit immer weniger kampfbereit gewesen. Das ist eine Ausrede; sie hat nichts mit Ursachenforschung zu tun. Vielmehr müssen sich viele Funktionäre fragen lassen, ob sie und wie sie über die politische Entwicklung und die damit verbundenen Gefahren informiert und aufgeklärt haben und wie offen sie mögliche Lösungen mit den Mitgliedern diskutiert haben. Stattdessen wird viel Zeit für Gremienarbeit verschwendet. Wichtigster gibt es in jeder Gewerkschaft auf allen Ebenen. Sie sind ein wesentliches Hindernis bei der Durchsetzung demokratischer Beteiligungsstrukturen für die Mitglieder. Warum engagieren sich vor allem junge Menschen bei Organisationen wie attac oder Greenpeace und nicht in den Gewerkschaften? Der Anteil jüngerer Mitglieder in der ver.di (unter 28 Jahre) lag Ende Dezember 2010 nur bei 4,91 Prozent! Von der globalisierungskritischen Bewegung kann man lernen, was es heißt, junge Leute zu Diskussionen und Aktionen zu befähigen, ohne Bürokratie und Hierarchie.

Zukunftsfähig werden die Gewerkschaften nur, wenn sich ihre Strukturen und ihre Leistungen ändern. Weniger Vorschriften und Satzungsbestimmungen, dafür mehr Offenheit und Gestaltungsmöglichkeiten für Mitglieder und solche, die es werden sollen. Die Gewerkschaftsorganisation darf lediglich Mittel zum Zweck sein. Eine Gewerkschaft, die sich überwiegend mit sich selbst beschäftigt, hat keine Überlebenschance. Vor allem die Be-

schäftigten in den Gewerkschaften müssen lernen, die wachsenden und veränderten Herausforderungen als Chancen zu begreifen und neue Aufgaben und Anforderungen aus eigener Kraft und gegen ihre eigenen Gewohnheiten und Routinen zu bewältigen. Wenn Mitglieder ihre Gewerkschaft mehr als Behörde und nicht als soziale Bewegung erfahren, die unkompliziert Rat, Hilfe und Unterstützung organisieren kann, werden weitere Mitgliederverluste nicht aufzuhalten sein.

Der Bundeskongress im September 2011 der ver.di bietet die Chance, in aller Öffentlichkeit die Ursachen für den spürbaren Vertrauensverlust zu analysieren, Fehlentwicklungen zu korrigieren und die Ziele für die Zukunft festzulegen. Die Entscheidung über die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften fällt nach meiner Überzeugung auf zwei Feldern:

1. Es muss in möglichst allen Branchen eine hohe Übereinstimmung von gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik erreicht werden. Dabei sollten qualitative Ziele wie Weiterbildung und Beschäftigungssicherung stärker in den Vordergrund treten. Es ist unglaublich, wenn in Tarifrunden einerseits Einkommensverbesserungen und Arbeitszeitverkürzungen gefordert werden und gleichzeitig in vielen Betrieben Lohnkürzungen und die Verlängerung von Arbeitszeiten vereinbart werden. Tarifnormen werden immer häufiger ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien durch betriebliche Regelungen abgelöst. Viele Betriebsräte und Belegschaften fühlen sich dem ständig wachsenden Druck ihrer Geschäftsleitung nicht mehr gewachsen und lassen sich in die Unternehmensziele einbinden. Die Reduzierung der ökonomischen und sozialen Probleme auf die betriebliche Sicht führt schließlich zur Entsolidarisierung. Tarifpolitische Ziele der Gewerkschaft werden abgelöst durch betriebliche Realitäten. Die Angst der Belegschaften vor Arbeitsplatzverlusten führt in der Tendenz zu einem konservativen Syndikalismus und damit zur Abkoppelung von einer überbetrieblichen, solidarischen Tarifpolitik.

Die Gewerkschaften verlieren Vertrauen bei Belegschaften und Betriebsräten, wenn sie zur Verteidigung der Flächentarifverträge nicht mehr als Durchhalteparolen zu bieten haben. Die Beschäftigten brauchen die aktive Unterstützung ihrer Gewerkschaft. Notwendig ist die Beteiligung kompetenter Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen an den konkreten betrieblichen Entscheidungen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Im Notfall gehört auch die begründbare und befristete Abweichung von bestehenden Normen des Flächentarifvertrages dazu. Bevor ein solcher Weg gegangen werden kann, ist eine umfassende Aufklärung über die betrieblichen Ursachen des Falls der Sanierung erforderlich. Arbeitsplätze könnten gerettet werden, wenn das oft unqualifizierte Führungspersonal in den Betrieben rechtzeitig und öffentlich (!) zur Verantwortung gezogen würde. Tatsache ist, dass Betriebsräte und Gewerkschaften sehr oft viel zu zögerlich die lokalen und regionalen Medien über betriebliche Probleme informieren. Dringend erforderlich ist auch eine Tarifschutzkampagne, die über die Bedeutung und Flexibilität von Flächentarifverträgen aufklärt.

2. Die konsensorientierte Politik einiger Gewerkschaftsrepräsentanten ohne aktive Gegenwehr, die den Gewerkschaften vielleicht eine gewisse Anerkennung in der Öffentlichkeit bringt, aber keine zuverlässigen Resultate im Interesse der abhängig Beschäftigten und Arbeitsuchenden, muss unverzüglich beendet werden. Es gibt in den entscheidenden politischen Fragen keine Übereinstimmung zwischen den gewerkschaftlichen Zielen einerseits und der Politik der Regierung auf der anderen Seite. Da helfen auch keine Gespräche mit der Bundeskanzlerin. Die gegenwärtigen Aktionen der DGB-Gewerkschaften sind im Vergleich zu neuen sozialen Bewegungen in Italien,

Frankreich und Spanien keineswegs überzeugend. Verbale Proteste reichen nicht aus. Die mangelnde individuelle Bereitschaft zum aktiven Engagement muss durch Aufklärung und konkrete Alternativen zur herrschenden Ideologie des Neoliberalismus überwunden werden. Dafür brauchen die Gewerkschaften mehr Mut, ein stärkeres Selbstbewusstsein und die Bereitschaft, zu kämpfen! Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat mehr Mitglieder als alle in den Parlamenten vertretenen Parteien zusammen und vertritt ein großes Meinungsspektrum unserer Gesellschaft. Sie muss mit Überzeugungskraft zur Mobilisierung gegen die asoziale Politik der herrschenden Eliten fähig sein. Die Gewerkschaften bilden die einzige gesellschaftliche Kraft, die eine soziale und ökonomische Katastrophe noch verhindern können.

Zukunft braucht Gegenmacht

Für Gegenwart und Zukunft der Gewerkschaften ist entscheidend, wie sie ihren Umgang mit den Realitäten in den Betrieben und in der Gesellschaft gestalten. Der Aufbau von Gegenmacht ist derzeit die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften. Sonst verlieren sie vor lauter Bemühen um Dialog und Konsens ihre politischen Ziele gänzlich aus den Augen – und das in einer Phase erneuter Brutalisierung und totaler Kommerzialisierung unserer Gesellschaft durch das Kapital. Aber viele Funktionäre verstehen ihre Gewerkschaft vornehmlich immer noch als Ordnungsfaktor. Das wird aktuell erneut deutlich durch eine gemeinsame Forderung und Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes. Bei sich überschneidenden Tarifverträgen soll künftig nur derjenige gelten, den die mitgliederstärkste Gewerkschaft abgeschlossen hat. Während der Laufzeit des Vertrags sollen konkurrierende Gewerkschaften nicht streiken dürfen. Aber viele Unternehmen zahlen weiterhin Dumpinglöhne und versuchen, tarifliche Verpflichtungen zu umgehen und Belegschaften zu erpressen. Trotzdem wollen die Gewerkschaften im DGB mit dem Unternehmerverband gemeinsam auch noch das Streikrecht einschränken.



Foto: Wilbert Gregor

Die Gewerkschaften werden künftig nur dann erfolgreich wirken können, wenn sie ihre Kraft nicht in endlosen Debatten über Satzungsfragen, Strukturen oder Macht und Einfluss von Funktionären verschwenden. Gewerk-

schaften brauchen Innovationen! Das erfordert Beharrlichkeit, Mut und Risikobereitschaft. Etwas Neues kann nur entstehen, wenn möglichst viele Mitglieder und Funktionäre die eigene Trägheit, liebgewordene Gewohnheiten und die Angst vor Risiken überwinden. Das gilt besonders für das hauptamtliche Führungspersonal auf allen Ebenen der Gewerkschaften.

Notwendig sind vor allem eine stärkere Dezentralisierung von Entscheidungen und die Einbeziehung der Erfahrungen von Mitgliedern. Aus der Pluralität der Meinungen müssen gemeinsame Ziele entwickelt werden. Statt strikter Arbeitsteilung in der Hierarchie sind Projektarbeiten erforderlich. Die Liste notwendiger gewerkschaftlicher Aktivitäten wird länger und nicht kürzer. An den Gründen, die Gewerkschaften vor weit mehr als 100 Jahren entstehen ließen, hat sich trotz Sozialstaat nichts Entscheidendes geändert. Nur Gewerkschaften können die Konkurrenz zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern begrenzen und Solidarität organisieren.

In ver.di sollte in den vergangenen Jahren insbesondere die Mitgliederwerbung verstärkt werden. In einem Diskussionspapier des Gewerkschaftsrates zur Weiterentwicklung in den nächsten Jahren mit dem Ziel „Chance 2011“, das im Herbst 2008 beschlossen wurde, ist von „Mitgliederorientierung“ als „Maßstab der Veränderungsarbeit“ die Rede. „Das bedeutet nichts anderes, als dass ein erheblicher Einstellungs- und Verhaltenswechsel in der Organisation erforderlich ist“. – Wie bitte? Welche Orientierung hatte ver.di denn in der Vergangenheit? Eine echte Mitgliederbeteiligung ist auch künftig nicht vorgesehen?

Zahlreiche Mitglieder möchten sich an den Entscheidungen in den Gewerkschaften beteiligen, ohne gleich ein Mandat übernehmen zu müssen. Sie fühlen sich aber oft schlecht informiert und durch Funktionäre bevormundet. Diese Defizite können auf Dauer zum Glaubwürdigkeitsverlust ihrer Gewerkschaft führen. Die Situation ist der in den Parteien vergleichbar. Die gestörten Kommunikationsbeziehungen zeigen sich in fehlender Transparenz und Erfahrbarkeit der Organisation. Für Mitglieder, die nicht in Betrieben gewerkschaftlich erreichbar sind, ist das Gefühl der Isolation oft besonders groß.

Mitgliedergewinnung ist das wichtigste Ziel. Organizing und Kampagnenplanung müssen für eine Erneuerung der Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen genutzt werden. Tatsache ist, dass sehr viele Beschäftigte in allen Branchen noch nie auf eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft angesprochen wurden. Notwendig wären zielgruppenspezifische Ansprachen mit Beteiligungsmöglichkeiten für Nichtmitglieder, z.B. eine befristete Mitgliedschaft zur Probe (ohne Rechtsschutz), Mitwirkung in Projekten, kostenloser Bezug der gewerkschaftlichen Publikationen für eine befristete Zeit. Allerdings: Überzeugungsarbeit und politische Aufklärung sind auch in der Zukunft mehr denn je notwendig.

Die Art und Weise, wie Gewerkschaften mit veränderten Realitäten in den Betrieben und in unserer Gesellschaft umgehen, wird über ihre Zukunft entscheiden. Es gibt jedoch keine zuverlässigen Konzepte. Die Zukunftsdebatte muss mit den Mitgliedern öffentlich geführt werden, und zwar unverzüglich. Die Entstehung der "Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft" (*ver.di*) war leider kein gutes Beispiel für einen Neuanfang, weil auf die grundlegende Debatte über die gemeinsamen politischen Ziele zunächst verzichtet wurde. Erst jetzt, zehn Jahre nach der Gründung, soll auf dem nächsten Gewerkschaftstag 2011 über ein Programm diskutiert und entschieden wird. Es ist höchste Zeit für ein neues Selbstverständnis.

Franz Kersjes