

## Zukunft der IG Medien

Stand der Diskussionen zur Organisationsreform im März 1995

Der Zustand der Gewerkschaften ist kritisch. Mitgliederverluste, knappe Finanzen, sinkendes Engagement von Ehrenamtlichen, chronische Überlastung der Hauptamtlichen - das sind nur ein paar Schlaglichter auf die Situation, in der die Gewerkschaften heute stehen.

Die Ursachen für diese Entwicklung sind vielfältig, auch dazu nur ein paar Stichworte: ökonomische Krise, wachsende Arbeitslosigkeit, Veränderung der Betriebsstrukturen, veränderte Interessen und Bedürfnisse der Menschen, verändertes politisches Kräfteverhältnis.

Daneben gibt es Gründe, für die die Gewerkschaften selbst Verantwortung tragen:

Skandale, bürokratische Strukturen, mangelnde Transparenz, Diskrepanz zwischen Worten und Taten, Unentschlossenheit bei der Abwehr von Nachteilen für die arbeitenden Menschen, fehlende politische Orientierung, und vieles mehr.

Das alles hat auch zu einem Verlust an Glaubwürdigkeit geführt.

Die besorgniserregende Entwicklung der Gewerkschaften hat inzwischen die Erkenntnis reifen lassen, dass der Abwärtstrend nur durch grundlegende Reformen gestoppt werden kann.

Der Landesbezirksvorstand NRW hat bereits im September 1990 eine ausführliche Diskussion zur Standortbestimmung und zu den Zukunftsperspektiven unserer Gewerkschaft begonnen. Es folgte ein Flugblatt mit einem Aufruf an alle Mitglieder, sich an der Diskussion über unsere Zukunft zu beteiligen.

Wir haben in der folgenden Zeit u. a. vier Foren in Hörste durchgeführt. Und zwar zu den Themen "Ökologie als gewerkschaftliches Handlungsfeld", "Solidarität durch Kommunikation", "Perspektiven der Tarifpolitik" und "Gewerkschaftliche Bildungsarbeit".

Obwohl diese Foren gut besucht waren, war das Interesse an der Zukunftsdebatte zur damaligen Zeit in den Fachgruppen, Ortsvereinen und Bezirken recht mager.

Durch Beschluss unseres letzten Gewerkschaftstages wurde inzwischen vom Hauptvorstand eine Kommission Organisationsreform mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Landesbezirken und Fachgruppen gebildet. Einige Beratungsergebnisse liegen vor, die in Kürze in unserer Zeitschrift "Forum" zur Diskussion gestellt werden.

In unserem Landesbezirksvorstand haben wir im Herbst vergangenen Jahres Diskussionsvorschläge entwickelt, die in unserem Papier "Aufbruch durch Wandel" veröffentlicht sind.

Wir haben in unserem Forum Organisationsreform Anfang Februar in Hörste mit großer Beteiligung aus allen Mitgliederbereichen die Situation diskutiert und weitere Vorschläge entwickelt.

Es gibt inzwischen zahlreiche Gedanken und Lösungsansätze zur gewerkschaftlichen Erneuerung. Aber es gibt auch nach wie vor eine große Unsicherheit, wie denn die IG Medien in Zukunft aussehen soll.

Wir sollten uns zunächst einmal über eines klar werden: Es gibt zurzeit kein fertiges Modell, mit dem wir die bisherigen Strukturen unserer Gewerkschaft ablösen könnten. Es gibt kein endgültiges Konzept für eine neue Gewerkschaft.

Wichtig ist zunächst einmal, dass wir gemeinsam praxisnah die Wege erkunden, auf denen Schritte im gewerkschaftlichen Reformprozess getan werden können.

Wir müssen herausfinden, welche Erwartungen unsere Mitglieder, und solche die es werden könnten, an eine gewerkschaftliche Interessenvertretung haben.

Um das zu erfahren, müssen wir Begegnungen, Gespräche, Kommunikation unserer Kolleginnen und Kollegen organisieren und fördern. Die ausgetretenen Trampelpfade mit Tagesordnungen und Programmen müssen wir dabei verlassen. Und wir müssen zuhören, was die Kolleginnen und Kollegen über sich und über uns sagen. Agitation hilft da nicht weiter.

Wir, die Delegierten und Stellvertreter/innen unserer Mitglieder, müssen erkennen, welche Informationen für die individuellen und kollektiven Entscheidungen unserer Kolleginnen und Kollegen tatsächlich benötigt werden!

Wahrscheinlich ist, dass sich die Publikationen unserer Organisation häufig nicht an der Lebenswirklichkeit unserer Mitglieder orientieren. Wir wollen oft immer noch die Welt erklären, aber viele unserer Mitglieder haben ganz andere Sorgen.

Nicht selten fehlen notwendige Informationen z.B. zur Durchsetzung tariflicher Normen in den Betrieben, zur Gestaltung der Arbeitszeit, für eine beteiligungsorientierte Betriebsrats- und Personalratsarbeit, zur beruflichen Qualifizierung und zur Lösung der vielen alltäglichen Probleme, aber auch zur Gestaltung der politischen Arbeit.

Es geht nicht nur um gedruckte Informationen. Notwendig sind auch Diskussionen mit kompetenten Experten und Möglichkeiten der qualifizierten Beratung ohne Bevormundung.

Kommunikation ist der Lebensnerv einer jeden Organisation und der Schlüsselfaktor für ihr Überleben. Viel wichtiger als die Struktur sind also Informationspolitik und Informationskultur.

In den meisten heutigen Unternehmen und Organisationen bilden informelle Abläufe und Strukturen das eigentliche Nervensystem und die Kraftquellen für Prozesse kollektiven Denkens und Handelns.

Die Mitglieder müssen die Ziele unseres gemeinsamen Handelns bestimmen. Nur durch Kommunikation können die Ziele verabredet werden.

Die Umsetzung der gemeinsamen Ziele muss geplant werden. Dazu brauchen wir die Organisation. Sie muss planen, aktivieren, kontrollieren, Geld- und Sachmittel beschaffen, Kontakte herstellen und den Einsatz hauptamtlicher Kolleginnen und Kollegen festlegen, Aufgaben und Kompetenzen verteilen und Zusammenarbeit koordinieren.

Nur aus einem solchen Vorgehen ergeben sich neue gewerkschaftliche Strukturen. Erst dann lässt sich prüfen, ob und wo Fachgruppen, Ortsvereine, Bezirke, Landesbezirke oder zentrale Organisationseinrichtungen erforderlich sind.

Vor diesem Hintergrund ist dringend zu warnen vor der derzeit in Teilen unserer Gewerkschaft erörterten simplen Zusammenlegung von Bereichen oder Auflösung von Organisationsebenen.

Die Veränderung der Organisationsstruktur darf erst das Ergebnis der gewerkschaftlichen Anforderungen von unten sein.

Wer von "oben" Reformen durchsetzen will, ist zum Scheitern verurteilt!

Wir brauchen mehr Offenheit, Partizipation und Innovation.

Zur Offenheit gehört, dass wir die satzungsrechtlichen Vorschriften zur Besetzung von Gremien und die vielen Vorschriften für Zuständigkeiten und Kompetenzen drastisch reduzieren. Weniger Reglementierung und dafür mehr Gestaltungsfreiheit.

Mit Partizipation meine ich eine stärkere Beteiligung unserer Mitglieder.

Es gab bislang vor allem zwei Mitgliedergruppen: die einen haben die Wahrnehmung ihrer Interessen als Lohnabhängige völlig dem gewerkschaftlichen Apparat übertragen und begnügen sich mit dem Kauf des Konsumguts Interessenvertretung durch den Mitgliedsbeitrag. Gewissermaßen am anderen Pol stehen die Kolleginnen und Kollegen, die sich mit den Zielen der Gewerkschaften voll identifizieren und meist überaus intensiv in der Gewerkschaft mitarbeiten. Das sind diejenigen, die häufig Funktionäre werden, vom Vertrauensmann oder der Vertrauensfrau bis zum/zur hauptamtlichen Gewerkschafter/in.

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen möchten sich aber an der Meinungsbildung in den Gewerkschaften beteiligen, ohne gleich ein Mandat übernehmen zu müssen. Sie fühlen sich oft schlecht informiert und ausgegrenzt, durch Funktionäre bevormundet und an den Entscheidungen nicht beteiligt. Diese Defizite führen auf Dauer zum Glaubwürdigkeitsverlust ihrer Gewerkschaft schlechthin.

Die gestörten Kommunikationsbeziehungen zeigen sich in der fehlenden Transparenz und Erfahrbarkeit der Organisation.

Für Mitglieder, die nicht in Betrieben gewerkschaftlich erreichbar sind, ist das Gefühl der Isolation oft beträchtlich.

Wir müssen deshalb vor allem in den Ortsvereinen anders als bisher vorgehen. Wichtig erscheint mir, dass wir an den Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen anknüpfen und sie zu Gesprächen und zum Meinungsaustausch zusammenbringen.

Wir müssen ihnen neue Gelegenheiten anbieten, ihre Vorstellungen einzubringen. Vielleicht versuchen wir es durch Zusammenarbeit in sog. Projektgruppen. Mit Unterstützung der Organisation könnte an der Lösung konkreter Probleme gearbeitet werden.

Dazu einige Beispiele:

- Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung der Fortbildung und Umschulung im Betrieb
- Beteiligung des Betriebsrates an der Einführung von Managementkonzepten im Betrieb
- Initiative für ein Kulturzentrum
- Umweltschutz im Betrieb
- Frauengleichstellung im Betrieb

Viele weitere Themen könnten entsprechend den aktuellen Bedürfnissen unserer Kolleginnen und Kollegen aufgegriffen werden.

Gewerkschaftliche Beteiligung versteht sich als informelle Selbstorganisation und ist ausgerichtet auf Aktionseinheiten, die Chaos in zielstrebigem Aktionen umsetzen.

Es könnten aus solchen Aktionen auch informelle Netzwerke entstehen, die den Meinungs- und Erfahrungsaustausch auf Bezirks- oder Landesbezirksebene ermöglichen.

Wir müssen unseren aktiven und interessierten Kolleginnen und Kollegen zukünftig auch bessere Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Ich verstehe darunter auch die Entwicklung von Fähigkeiten zur Übernahme von Verantwortung, zur Motivation und Kooperation im Umgang mit anderen.

Wir brauchen mehr soziale Kompetenz!

Gewerkschaften haben zukünftig nur dann eine Chance, wenn vor allem ihre hauptamtlichen Beschäftigten nicht als politische Agitatoren auftreten, die auf alles eine Antwort haben, - sondern als kompetente Berater, die die Arbeitnehmer/innen inspirieren und motivieren, die Kommunikationsprozesse initiieren und moderieren, die differenzierte Antworten suchen helfen sowie Wegweiser in schwierigen Situationen sind.

Sie müssen Vorschläge unterbreiten und den wahrnehmbaren Dialog mit Unternehmen, Politik und anderen gesellschaftlichen Organisationen darüber führen, wie Arbeitsplätze zu schaffen und neu zu etablieren sind, wie Arbeit neu zu organisieren ist.

Der Markt für Arbeit in herkömmlicher Form hat sich nämlich entscheidend verändert. Die arbeitsteilige Industrieproduktion wird mehr und mehr abgelöst durch neue Produktionsformen, durch Gruppenarbeit und neue Managementsysteme. Unsere gewerkschaftliche Betriebsarbeit und auch unsere tarifpolitische Arbeit müssen wir in dieser Hinsicht überdenken und zumindest teilweise neu definieren.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die notwendige Reformdebatte zur gewerkschaftlichen Erneuerung wird uns mit Sicherheit noch einige Jahre beschäftigen. Es gibt kein Rezept zur schnellen Überwindung der Krise. Trotzdem können wir manches tun, um zu neuen Formen der Zusammenarbeit zu finden.

So möchten wir im bevorstehenden Landesbezirkstag im Mai dieses Jahres in Münster vorschlagen, zukünftig jährlich eine Landeskongress durchzuführen. An diesen jährlichen Kongressen sollten Vertreterinnen und Vertreter aus allen Ortsvereinen, Fachgruppen und Personengruppen teilnehmen, unsere Arbeit kritisch prüfen und die Schwerpunkte für die folgenden Monate festlegen.

Auch die Bezirke könnten durch jährliche Mitglieder- oder Delegiertenversammlungen zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch beitragen und die Kommunikation im Bezirk verbessern helfen.

Mit besonders großen Anstrengungen werden wir uns um neue Mitglieder bemühen müssen.

Die Mitgliederentwicklung der IG Medien ist seit etwa drei Jahren vor allem geprägt durch die Verluste bzw. fehlenden Neuzugänge in den Fachgruppen Druckindustrie/ Zeitungsverlage und Papier- und Kunststoffverarbeitung. Obwohl seit dem Jahre 1992 etwa 20.000 Arbeitsplätze in der Druckindustrie bundesweit vernichtet worden sind, erklärt der Rückgang der Beschäftigung nur teilweise unsere Mitgliederverluste.

Wir dürfen nicht vergessen, dass trotz der Arbeitsplatzverluste z.B. deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den Betrieben der Papier- und Kunststoffverarbeitung in Nordrhein-Westfalen nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Ebenso sind wir in vielen Druckbetrieben nicht vertreten.

Wir sollten also immer wieder neue Versuche zur Werbung neuer Mitglieder unternehmen.

Wir haben auf Landesebene eine Projektgruppe zur Entwicklung von Konzepten zur Mitgliederwerbung eingesetzt und werden in Kürze auch eine Projektgruppe speziell zur Angestelltenwerbung in Verlagen einsetzen. Aber natürlich solltet Ihr alle auch vor Ort darüber nachdenken, wie wir durch entsprechende Initiativen zu einer positiven Mitgliederentwicklung beitragen können.

Durch viele Umfragen ist belegt, dass die Mehrzahl der arbeitenden Menschen die Gewerkschaften für notwendig hält. Wenn aber nur ein Teil davon zum Gewerkschaftsbeitritt bereit ist, muss es für die Diskrepanz Gründe geben. Sie liegen vermutlich vor allem in den Gewerkschaften.

Ich glaube, wir müssen wesentlich stärker deutlich machen, dass wir nicht nur für Tarifpolitik und Rechtsschutz zuständig sind.

Über alle notwendigen Reformdebatten hinaus müssen wir die aktuellen politischen Herausforderungen annehmen.

Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass wir nur noch mit uns selbst beschäftigt sind.

Die Gewerkschaften müssen als gesellschaftliche Opposition identifizierbar sein, als organisiertes Netzwerk für Kritik, Korrektur, Protest, Widerstand - und praktizierte Alternativen zu dem, was Unternehmer und Regierung zur Veränderung unserer Gesellschaft durchsetzen wollen. Die Gewerkschaften müssen als politische Kraft wieder zur Gefahr für die Herrschenden werden.