

FORUM: Dienstleistungsgewerkschaft

Margret Mönig-Raane: Die Chance nutzen

Margret Mönig-Raane, geb. 1948 in Schmallenberg/Sauerland, ist seit 1995 Vorsitzende der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV).

Seit rund zehn Jahren gibt es die Reformdiskussionen des DGB und seiner Gewerkschaften. Bis heute konnte ein Schwachpunkt in diesen Debatten nicht ausgeräumt werden: Alle Reformansätze berücksichtigten bisher nicht ausreichend den radikalen Wandel in der Arbeitswelt und die damit verbundenen, sich laufend ändernden Ansprüche und Wünsche der Beschäftigten.

Uns ist klar: Wir brauchen ein hohes Maß an Flexibilität und sehr viel Kraft, um mit den neuen Firmenallianzen, durch die neue Branchen und Arbeitsfelder entstehen, Schritt halten zu können. Für die neuen Arbeitswelten (virtuelle Firmen, Projekt-Firmen, Telearbeit, electronic commerce, neue Selbständige etc.) brauchen wir aber auch Phantasie, um präsent und kompetent zu agieren.

Deshalb haben wir Partnerinnen und Partner gesucht, die mit uns neue Wege gehen wollen. Das erste Ergebnis ist bekannt: Mittlerweile haben sich - mit uns - sechs Gewerkschaftsvorsitzende auf die „Politische Plattform“ als Grundlage für die weitere Diskussion verständigt. In diesem Diskussionsprozeß stecken wir zur Zeit, und noch ist das Ergebnis offen.

Eine der großen mentalen Hürden in diesem Prozeß ist die Angst vor dem Verlust der Identität und des Traditionsbewußtseins. Die zweite Hürde ist der Unwille, Abschied nehmen zu müssen von eingefahrenen und verkrusteten Strukturen, die Angst vor Macht- und Funktionsverlust.

Es gibt aber auch verbreitet Aufbruchstimmung, weil wir wissen, daß wir eine solche Chance lange Zeit nicht noch einmal haben werden.

In einem Punkt können wir unsere Beschäftigten beruhigen: Bei der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) wird es keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen geben. Komplizierter wird es

bei den strukturellen Veränderungen. Hier sind wir in einer Diskussion, die noch keine Garantien erlaubt und erlauben darf. Ich gehe aber davon aus, daß es uns gelingen muß, eine so intelligente und attraktive Lösung zu finden, daß unsere haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen motiviert werden, in der neuen Organisation mitzuarbeiten, sie zu „ihrer“ Organisation zu machen. Je weniger Schranken wir uns dabei selbst auferlegen, um so besser wird das Ergebnis werden.

Deshalb ist es wichtig, die eigenen Ängste zwar zu thematisieren, sie aber zurückzustellen, um den Kopf freizuhaben für einen neuen, anderen Weg. Wir werden die vor uns liegende Zeit nicht nur brauchen, um die Struktur der neuen Organisation zu erarbeiten, wir werden die Zeit auch benötigen, um bei uns selbst und bei unseren Partnern Ängste abzubauen und unseren Mut zum Neuanfang zu festigen.

Wir müssen dabei aufpassen - auch in der eigenen Organisation -, daß unter dem Stichwort „Mehr Zeit für Diskussionen“ nicht der richtige Zeitpunkt zum Entscheiden und Handeln verpaßt wird. Wir könnten auf der Suche nach der absolut richtigen Antwort sonst von der Arbeitsmarktwirklichkeit überholt werden.

Kritik an der geplanten Neukonstruktion gibt es nicht nur innerhalb der beteiligten Gewerkschaften. Es ist offensichtlich schwierig, glaubwürdig nach außen zu vermitteln, daß sechs Gewerkschaftsvorsitzende bereit sind, über die Auflösung ihrer Organisation zugunsten eines gemeinsamen Neuanfangs nachzudenken, der sich nicht auf die Optik beschränkt, sondern unsere bisherige Arbeitsweise partiell in Frage stellt.

Die holzschnittartige Außendarstellung unterstellt, daß wir an einer MegaFusion basteln, damit aus vielen kleinen Gewerkschaften ein Riese wird. Mancher mag uns auch nicht glauben, daß uns bei den Diskussionen etwas ganz anderes bewegt als die Frage, welche Gewerkschaft die Oberhand über diese „Mammutkonstruktion“ behält. Die Vorgabe heißt: Wir wollen auf der Basis unserer Tradition und unserer Erfahrungen etwas Neues schaffen.

Es geht auch nicht darum, eine Konkurrenz zum DGB aufzubauen: Der DGB ist immer so stark, wie seine Gewerkschaften ihn wollen. Mit der neuen Organisation wird und muß der Dachverband gestärkt werden.

Und wir haben einen weiteren, arbeitsintensiven Bereich, der nahe legt, daß wir mit einer großen Organisation auch mehr Erfolg haben werden: Wir können die internationale Zusammenarbeit verbessern und verstärken.

Für die HBV ist klar, daß wir Kompetenz nicht schlicht durch Größe ersetzen können und wollen. Und vor allem wissen wir sehr genau, daß Größe an sich weder ein Verdienst ist noch Erfolg garantiert. Insofern sind die Unkenrufe in einigen Medien falsch.

Unbestritten ist aber, daß die Mitglieder natürlich von dieser Größe profitieren werden: Wir werden, weit besser als bisher, in der Lage sein, flächen-

deckende Betreuung zu bieten. Synergieeffekte aus dem Verwaltungsbereich können wir positiv in inhaltliche Arbeit umsetzen. Und natürlich erhöht die Mitgliederstärke auch die Durchsetzungskraft einer Gewerkschaft und ihren politischen Einfluß.

Größe kann aber auch hinderlich sein und einengen. Deshalb müssen wir sehr sorgfältig prüfen, welche internen Strukturen unseren Anforderungen am besten gerecht werden. Wir wollen: Branchen-Know-how. Berufsbezogenheit, Autonomie, Mitsprache/Mitarbeit/Beteiligung (Mitgliedernähe) und einen dezentralen Aufbau.

Der vermeintliche Widerspruch zwischen individueller fachlicher Betreuung und Großorganisation ist auflösbar, davon bin ich überzeugt.

Bereits heute betreut die HBV eine Vielzahl von Branchen mit ihren jeweiligen unterschiedlichen Anforderungen. Unsere Erfahrungen und unser Know-how bringen wir in die neue Gewerkschaft ein. Wir würden uns aber selbst etwas vorgaukeln, wenn wir behaupten würden, wir hätten noch zusätzlich ausreichende Betreuungsreserven, um in den neuen Branchen und vor allem auch in ganz neuen Berufsfeldern kurzfristig das gleiche Wissen und Können zu bieten, wie in unseren traditionellen Bereichen.

Ich gehe noch weiter: Auch bei allem guten Willen werden wir es mit unseren erprobten Arbeitsstrukturen nicht alleine schaffen, den Organisationsgrad zu erhöhen. Leisten könnte dies aber die neue Gewerkschaft. Wenn es uns gelingt, ihr eine Struktur zu geben, die viel Raum läßt für autonomes Arbeiten vor Ort, für dezentrale Verwaltung und branchenorientierte Beratung und Zuarbeit.

Diese Organisation muß meines Erachtens auf mehreren stark branchen/berufsgruppen-orientierten Säulen ruhen. Sie muß in der Lage sein, auch die Beschäftigten adäquat zu vertreten und zu beraten, deren Arbeitslebensläufe nicht mehr unseren tradierten Normen entsprechen. Wir wollen, daß die Neukonstruktion flexibel genug ist, um den individuellen Beratungs- und Informationsbedarf der Mitglieder aufzugreifen und abzudeckende daß wir in der Lage sein werden, uns perspektivisch, nötigenfalls auch kurzfristig, auf wechselnde Anforderungen einzustellen.

Die einzelnen Säulen sollen ein hohes Maß an personeller und finanzieller Autonomie erhalten. Außerdem müssen wir sicherstellen, daß wir die Attraktivität einer Großorganisation verbinden können mit dem „Sich-wieder-Finden“, dem „Wir-Gefühl“, auf dem erfolgreiche gewerkschaftliche Arbeit basiert.

Nicht zuletzt haben wir jetzt die Gelegenheit, aus dem sinnlosen und kräftezehrenden Gegeneinander bei der Werbung um Mitglieder ein starkes Bündnis zu machen. Dazu gehört auch die historische Chance, die DAG mit ins Boot zu holen.

Wir wollen nicht mit dem platten Spruch werben „Wir sind besser“, sondern sagen können: Komm zu uns, hier haben wir alle Kräfte gebündelt, um gemeinsam mehr zu erreichen. Hier gibt es viele Chancen zur eigenen Mitarbeit, aber auch einen hohen kollektiven Nutzen.

Die HBV feiert in diesem Jahr ihren 50. Geburtstag, und ich bin sicher, daß dies ein gutes Alter ist, um sich noch einmal neu zu orientieren und seinen Lebensplan zu überdenken. Im Oktober 1998 wird der Gewerkschaftstag das Thema Dienstleistungsgewerkschaft diskutieren. Unsere Streit- und Debattierkultur wird uns helfen, das Zukunftsprojekt Dienstleistungsgewerkschaft auf den richtigen Weg zu bringen. Denn schließlich sind diese Gedanken für die HBV nicht neu. Bereits 1986 hat uns Günter Volkmar eine wichtige Erkenntnis mit auf den Weg gegeben: Nur eine Organisation, die Veränderungen in den gesellschaftlichen Arbeitsbeziehungen und in den Köpfen aufgreifen könne, habe eine Chance, sozial und politisch mächtig zu werden.

Ich möchte, daß der Weg Deutschlands in die globale Informations- und Dienstleistungsgesellschaft für die Beschäftigten nicht in die prognostizierte Zwanzig-zu-achtzig-Gesellschaft führt, in der vier Fünftel der Weltbevölkerung ausgegrenzt und von der Unterhaltungsindustrie (tittytainment) ruhiggehalten werden. Deshalb muß der Weg Deutschlands in die globale Informations- und Dienstleistungsgesellschaft mit den Gewerkschaften stattfinden.