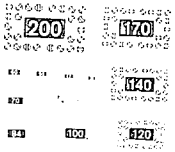


Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Teil 1

LEITLINIEN

Teil 2

ORGANISATIONS-ENTSCHLIESSUNG „DIE NEUE IG BAU"

C 00 - 01162

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Teil 1

LEITLINIEN

Teil 2

ORGANISATIONS-
ENTSCHLIESSUNG
„DIE NEUE IG BAU"

C 00 - 01162

Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

Die neue IG BAU

Klaus Wiesehügel,
Bundesvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

In den letzten eineinhalb Jahren haben wir in unserer IG Bauen-Agrar-Umwelt über die künftige Gliederung unserer Organisation breit und lebhaft diskutiert.

Als Ergebnis dieser Diskussion hat unser Gewerkschaftsbeirat einen Entschließungsantrag an unseren 4. Außerordentlichen Gewerkschaftstag gestellt, den dieser – bei geringfügigen Änderungen – mit großer Mehrheit beschlossen hat.

Mit dieser Organisations-Entschließung hat unser höchstes Organ, der Gewerkschaftstag, die Konturen unserer neuen IG BAU bestimmt.

„Der Grundgedanke der Neugliederung der IG Bauen-Agrar-Umwelt besteht darin, im Rahmen eines künftigen zweigliedrigen Organisationsaufbaus zweierlei zu erreichen: die stärkere Ausrichtung unserer Arbeit auf die Branchen unseres Organisationsbereiches und die direktere Beteiligung der Bezirksverbände an der organisations- und tarifpolitischen Willensbildung auf Bundesebene." So heißt es unter Randnummer 4 der Organisations-Entschließung.

Nachdem Ziel und Richtung der Neugliederung damit feststehen, geht es jetzt an die praktische Umsetzung.

Bis Mitte 2000 wird unser Gewerkschaftsbeirat einen „Satzungsentwurf aus einem Guß" entwerfen, der anschließend in unseren antragsberechtigten Gremien zu unserem 18. Ordentlichen Gewerkschaftstag im Oktober 2001 gründlich diskutiert und gegebenenfalls mit entsprechenden Änderungsanträgen versehen werden kann.

Zugleich werden wir mit allem Elan die Aufgaben anpacken, die bereits jetzt in Angriff genommen werden können: die klare strategische Ausrichtung der gewerkschaftlichen Arbeit auf unsere Organisationsziele, die stärkere Orientierung unserer Arbeit auf die einzelnen Branchen, die dazu erforderliche Anpassung der Arbeitsorganisation beim Bundesvorstand, die Stärkung und verbesserte Einbindung unserer Bezirksverbände in die politische Führung unserer Gewerkschaft, die Verbesserung der Kommunikation und anderes mehr.

Den Weg hin zu einer neuen IG BAU beschreiten wir damit in einem fließenden Übergang.

Die Organisations-Entschließung ergänzt unseren Handlungsrahmen. Sie tritt nicht an seine Stelle. Viele Punkte des Handlungsrahmens haben wir bereits erfüllt, andere liegen noch vor uns. In einigen Regionen ist die künftige Struktur größerer, leistungsfähigerer Bezirksverbände noch nicht klar. Hier drängt die Zeit allmählich.

Angesichts dieser notwendigen Aufgaben dürfen wir allerdings nie vergessen, daß die Arbeiten an unserer Organisations-Entwicklung immer zusätzlich zu unserer wichtigen Tagesarbeit bewältigt werden müssen. Die Gewinnung und Betreuung der Mitglieder, die Arbeit in den Betrieben und unsere tarifpolitischen Aufgaben dürfen keinesfalls zu kurz kommen.

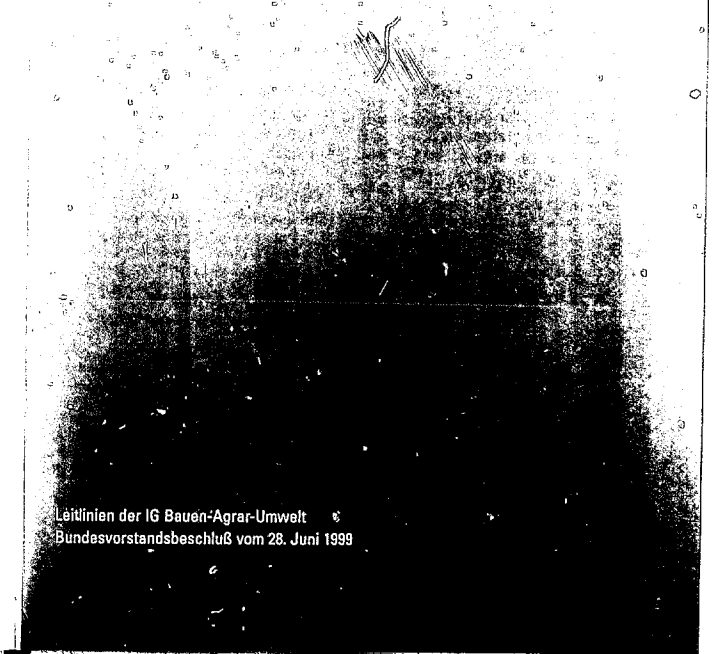
In meinem Einführungsreferat auf unserem Außerordentlichen Gewerkschaftstag habe ich mich hierzu geäußert und acht Leitlinien unserer Gewerkschaftsarbeit vorgestellt.

Sie sollten Orientierung und Anspruch an unsere Arbeit sein, damit wir eine gute, starke Gewerkschaft sind und auch so wahrgenommen werden.

Beide Texte – unsere Leitlinien mit meinen Erläuterungen und unsere Organisations-Entschließung – stellen wir Euch in dieser Broschüre vor – verbunden mit der Hoffnung, daß sie unsere Arbeit auf dem Weg in eine gute Zukunft bestimmen mögen.

Euer

LEITLINIEN



Leitlinien der IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstandsbeschluß vom 28. Juni 1999

IG Bauen-Agrar-Umwelt. Die Gewerkschaft, die heute schon an morgen denkt: glaubwürdig, aktiv, kompetent

- Wir sind für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unserer Branchen da – qualifiziert, freundlich, familiär und konsequent. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt der Jugend.
- Wir setzen uns nachdrücklich ein für eine Arbeitswelt, die unseren Mitgliedern sinnerfüllte Arbeit, soziale Sicherheit, ein gutes Einkommen und eine gesunde und lebenswerte Umwelt bietet.
- Die Sicherung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen stehen im Mittelpunkt unseres gewerkschaftlichen Handelns.
- Gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaften arbeiten wir an der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Gestaltung Europas. Unsere Zukunft ist eine europäische Gewerkschaftsbewegung.
- Wir ermuntern unsere Mitglieder, ihre Interessen und Fähigkeiten in die gewerkschaftliche Arbeit einzubringen. Aktive Mitglieder sind die Basis unseres Erfolges.
- Der offene Austausch von Ideen und Meinungen ist die Grundlage unserer Zusammenarbeit.
- Wir suchen den Konsens, ohne den Konflikt zu scheuen.

Klaus Wiesehügel

Wilfried Adams

Ernst-Ludwig Laux

Irmgard Meyer

Hans-Joachim Wilms

Klaus Pankau

Rolf Steinmann

IG Bauen-Agrar-Umwelt.
Die Gewerkschaft, die heute schon an morgen denkt: glaubwürdig, aktiv, kompetent

Eröffnungsreferat des Bundesvorsitzenden Klaus Wiesehügel der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt anläßlich des 4. Außerordentlichen Gewerkschaftstages der IG Bauen-Agrar-Umwelt am 27. August 1999 in Karlsruhe

Verehrte Gäste!
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Wir haben gestern zurückgeblickt auf eine reichhaltige Geschichte unserer Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Wir sind stolz auf das, was unsere Vorgänger erreicht haben. Und wir sind stolz auf das, was wir erreichen konnten.
Wir wissen aber auch: In unserer Geschichte gab es immer wieder auch Krisen und Rückschläge – Rückschläge, die zum Teil einschneidende Konsequenzen verlangten. Unsere Vorgänger haben sich ihrer Verantwortung gestellt. Sie haben in der Krise nach neuen Lösungen gesucht und die Gewerkschaft nach schweren Rückschlägen immer wieder auf einen guten Weg geführt. Wir sind heute zum Glück noch nicht in unserer Existenz bedroht. Aber wir stecken zweifellos wieder in einer Krise. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse haben sich in den achtziger und neunziger Jahren erheblich verändert.
Ich möchte hier nur vier Bereiche kurz antippen:

Erstens: Unser Land verzeichnet Rekorde bei der Arbeitslosigkeit, bei den Staatsschulden und bei der Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Steuern und Abgaben. Sie sind ein Ergebnis jahrzehntelanger verfehlter Politik und werden für uns alle noch lange eine schwere Hypothek darstellen.

Zweitens: Wir erleiden Einbrüche und ständige Verschlechterungen bei den Einkommen, bei den Arbeitsbedingungen und bei der sozialen Sicherheit, weil wir weiterhin einem wirtschaftlich verantwortungslosen Verdrängungswettbewerb preisgegeben sind. Unter dem Banner der Deregulierung sah die alte Bundesregierung dem schändlichen Treiben auf den Baustellen und in den Betrieben jahrelang weitgehend tatenlos zu. Es ist empörend, wenn wir heute in Berichten des Bundeskriminalamtes lesen müssen, wie die Mafia hier immer mehr an Boden gewinnt. Immerhin sind wir heute mit dem neuen Entsendegesetz und dem höheren Mindestlohn auf einem richtigen Weg. Aber auch das kann nur ein Anfang sein, um wieder zu geordneten Verhältnissen zu kommen.

Drittens: Wir erleben einen erheblichen Wertewandel in der Bevölkerung. Solidarität, Opferbereitschaft und Einsatz für die Schwächeren und Schutzbedürftigen sind heute längst nicht mehr so selbstverständlich wie früher.

Viertens: Diese wirtschaftlichen und kulturellen Veränderungen wirken natürlich auch unmittelbar in unsere Organisation hinein.
Über 40C000 Arbeitsplätze sind in den vergangenen vier Jahren allein im Bauhauptgewerbe, dem Kernbereich unserer Gewerkschaft, verloren gegangen. Unser Organisationsgrad beträgt hier rund 40 Prozent. Ein Schrumpfen gerade dieses Bereichs trifft uns deshalb besonders hart. Unsere Resonanz bei der Jugend schwindet. Wir haben es gestern in unserer Talkrunde wieder gehört.
So ist es nicht verwunderlich, daß unsere Organisation heute vor allem unter drei Entwicklungen leidet:

- dem Mitgliederschwund,
- der zunehmenden Überalterung
- und den sinkenden Beitragseinnahmen.

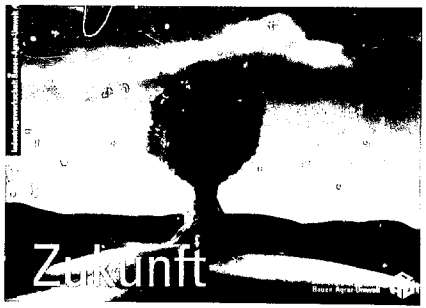
Würden wir dieser Entwicklung tatenlos zusehen, würden wir über kurz oder lang in eine existenzgefährdende Krise geraten. Wir stellen uns den Herausforderungen.
Wir wissen: Nur in einer gesunden, starken Gemeinschaft können wir unseren Auftrag erfüllen, unseren Mitgliedern Schutz zu bieten und ihre Zukunft zu gestalten.
Mit unserem „Handlungsrahmen" haben wir uns 1997 auf den Weg gemacht und unseren OrganisationsEntwicklungs-Prozeß eingeleitet.

Wir haben Entwicklungsprojekte in Angriff genommen, Bezirksverbände zusammengelegt, gezielte Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt und wichtige Einzelmaßnahmen umgesetzt.
Die Konsequenz, mit der wir dabei auf allen Ebenen vorgegangen sind, zeigt, mit welcher Kraft und Entschlossenheit wir zu Veränderungen in der Lage sind. Wir haben in den letzten beiden Jahren auch viel diskutiert – vor allem über die Neugliederung unserer IG BAU. Manche meinen: Wir haben zuviel diskutiert. Ich glaube, daß diese Diskussionen wichtig waren, wenn sie auch mir manchmal zu lange dauerten. Aber das müssen wir wohl in Kauf nehmen.
Mit diesem 4. Außerordentlichen Gewerkschaftstag schaffen wir jetzt die erforderlichen klaren Weichenstellungen. Wir entscheiden, wie wir uns in Zukunft ausrichten wollen.
Der OrganisationsEntwicklungs-Prozeß der letzten beiden Jahre hat uns aber auch gezeigt: *Es reicht nicht aus, nur die Strukturen unserer Organisation zu verändern.*

Unser Entwicklungsprozeß erfordert mehr:
Wir müssen unsere *Arbeitsweise überdenken,* damit wir wieder attraktiver werden und unsere Organisationsziele auf eine möglichst wirksame Art und Weise erreichen.
Wir müssen unsere *Einstellungen und Verhaltensweisen verändern,* um gemeinsam eine Organisationskultur zu schaffen, in der alle gern mitarbeiten möchten.
Und wir müssen *politischer werden,* politisch im Sinne einer aktiven Gestaltung unserer Arbeits- und Lebenswelt durch eine miteinander verzahnte Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik.
Der Weg dahin führt – das zeigen die Erfahrungen anderer erfolgreicher Organisationen – über gemeinsame Leitlinien, an denen wir unsere Arbeit künftig gemeinsam ausrichten.
Wie die Leitlinien auf der Straße, an denen wir uns gern orientieren, insbesondere dann, wenn wir uns im Nebel befinden, so sollen uns auch unsere Leitlinien Halt und Hilfestellung bieten.

IG Bauen-Agrar-Umwelt. Die Gewerkschaft, die heute schon an morgen denkt: glaubwürdig, aktiv, kompetent.

Mit diesem großen Anspruch sind unsere Leitlinien überschrieben. Sie erinnern uns: Nur wenn wir uns der Zukunft stellen, werden wir sie auch mitgestalten können. Wir brauchen dazu neue Visionen, die in uns wieder das Feuer entfachen, das uns über Jahrzehnte getragen hat, und das – seien wir ehrlich – bei den meisten von uns unter dem Druck der Krise leider ziemlich weit heruntergebrannt ist.
Darum lade ich Euch ein: Laßt uns gemeinsam darüber sprechen, wie wir die Zukunft gestalten wollen und wie wir uns unsere IG BAU der



Zukunft wünschen. Unsere Leitlinien können dafür ein Anstoß sein. Zukunftsbilder und Visionen allein reichen allerdings nicht aus. Aus ihnen müssen wir in einem weiteren Schritt konkrete Ziele und Strategien ableiten, an denen wir dann unsere konkrete Politik ausrichten.
Denn wir wissen: Nur wer zielorientiert arbeitet, arbeitet effektiv. Und wir können uns in der heutigen Zeit keinen unproduktiven Leerlauf mehr leisten.
Besonders wichtig ist es dabei, daß wir unsere grundlegenden Organisationsziele nie aus den Augen verlieren. Sie sind die Basis unserer Existenz und unseres Erfolges. Ich meine damit

- das Mitgliederwachstum – mindestens aber die Mitgliederstabilisierung,
- den Beitragsüberschuß – mindestens aber die Beitragsdeckung,
- unser Durchsetzungsvermögen – im Sinne von politischer Anerkennung und Kampfkraft, und
- unsere Lern- und Erneuerungsfähigkeit – um uns stets rechtzeitig auf neue Entwicklungen einstellen zu können.

Heute schon an morgen zu denken, heißt für uns: So wie wir uns heute bereits mit großer Energie mit den Folgen der Osterweiterung der Europäischen Union und dem Strukturwandel in der Bauwirtschaft auseinandersetzen, so müssen wir uns auch mit anderen Zukunftsfragen in unserem Organisationsbereich beschäftigen und unsere Vorstellungen von einer sozialen und gerechten Gesellschaft entwickeln.
Die gesellschaftlichen Veränderungen erfolgen heute so schnell und dramatisch, daß nur der noch mithält, der sich darauf rechtzeitig eingestellt hat. Wir leben nicht in den Tag hinein. Gerade wir als Umweltgewerkschaft nehmen das Prinzip der Nachhaltigkeit sehr ernst, das immer stärker die politische Diskussion bestimmt.
Ohne eine nachhaltige Entwicklung, bei der wir darauf achten, daß wir der Natur nicht mehr an Rohstoffen entnehmen, als sie selbst wieder erneuern kann – ohne eine nachhaltige Entwicklung werden wir die Lebensgrundlagen für die uns nachfolgenden Generationen nicht erhalten können. Heute schon an morgen zu denken, nachhaltige Entwicklungen zu unterstützen, ist allerdings alles andere als einfach.
Wir haben die Widerstände gespürt, die einer wirksamen Ökosteuerreform entgegengebracht werden. Wir wissen, wie schwer es ist, ökologische Standards beim Hausbau zu verbessern, wenn das auch Geld kostet. Und wir wissen auch, wie schwierig es ist, zu einem Umsteuern in der Rentenpolitik zu kommen, die uns vor Armut im Alter schützt.
Mit unserem Konzept der tariflichen Zusatzrente haben wir einen vernünftigen Weg aufgezeichnet. Bis er umgesetzt ist, bedarf es noch vieler Anstrengungen, um auch die dafür erforderlichen Partner ins Boot zu bekommen. Die Schwierigkeiten der praktischen Umsetzung können uns aber nicht daran hindern, heute schon an morgen zu denken und das Notwendige zu tun.
Wir wollen glaubwürdig, aktiv und kompetent sein. Das ist ein Anspruch an uns selbst, der uns gut zu Gesicht steht.

Wir sind glaubwürdig:
Glaubwürdig, wenn wir Menschen helfen, wenn wir Rat geben, wenn wir verhandeln. Glaubwürdigkeit ist die Basis für Vertrauen – und für uns als Gewerkschafter gibt es nun einmal kaum etwas wichtigeres als Vertrauen:

- das Vertrauen untereinander, um uns in schwierigen Zeiten durchsetzen zu können,
- das Vertrauen unserer Mitglieder, das für viele der wichtigste Grund ist, zu uns zu gehören, und
- das Vertrauen der Öffentlichkeit, daß wir der wichtigste Sachwalter von Arbeitnehmerinteressen sind.

Wir sind aktiv:
Wir packen die Probleme an, wenn sie sich uns stellen. Wir verschleppen sie nicht, bis sie nicht mehr zu übersehen sind; nein, wir gehen die Zukunft aktiv an. Und wir schauen auch nicht passiv zu, was um uns herum geschieht, sondern nehmen die Sache tatkräftig und aktiv in die eigene Hand.

Wir sind kompetent:
Wir verfügen über die nötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, um uns sachkundig, innovativ und

Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bibliothek

kreativ auf künftige Entwicklungen einzustellen, unseren Zuständigkeitsbereich zu gestalten und dabei die Interessen unserer Mitglieder zu vertreten. Wir sind allerdings keine Perfektionisten. Natürlich werden wir auch künftig Fehler machen. Wir lernen aber aus den gemachten Erfahrungen und entwickeln uns so ständig weiter. Denn schließlich sind wir eine lernende Organisation.
Durch geeignete Personalentwicklungs-Maßnahmen fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit sie den gestiegenen Anforderungen auch gewachsen sind. Unsere Kompetenz strahlt aus und ist damit für unsere Mitglieder wie für Außenstehende spürbar. Uns traut man zu, in schwieriger Zeit vernünftige Lösungen zu finden.

Wir sind für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unserer Branchen da – qualifiziert, freundlich, familiär und konsequent. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt der Jugend.

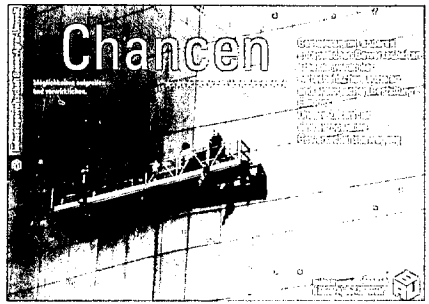
In diesem Leitsatz beschreiben wir einen recht weitgehenden Anspruch an unsere Arbeit – und dabei ganz besonders an die Arbeit von uns Hauptamtlichen. Ich bin fest überzeugt, daß unser zukünftiger Erfolg wesentlich davon abhängt, wie gut wir diesen Anspruch einlösen werden. Wir sind für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unserer Branchen da – was heißt das?
Mit diesem Anspruch stehen wir in einer guten Tradition der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Wir haben nie egoistische Interessen einer kleinen Minderheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertreten – und wir werden das auch künftig nicht tun.
Wir stellen uns unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung, Interessenvertreter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sein, und wir leiten daraus auch unseren Anspruch auf gesellschaftliche Mitwirkung ab. Und damit hier erst gar keine Mißverständnisse entstehen: Für uns hört ein Arbeitnehmer nicht auf, Arbeitnehmer zu sein, wenn er seinen Arbeitsplatz verliert und arbeitslos wird.
Wir haben nicht ohne Grund in unsere Satzung die Bestimmung aufgenommen, daß bei uns Arbeitslose aus unserem Organisationsbereich Mitglied werden können. Wir laden jede Arbeitslose und jeden Arbeitslosen ein: Kommt zu uns. Laßt uns gemeinsam für mehr Arbeitsplätze streiten.
Unser Vertretungsanspruch für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unseres Zuständigkeitsbereichs ist das eine. Unser besonderer Einsatz für unsere Mitglieder das andere. Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen selbstverständlich unsere Mitglieder. Sie geben uns ihr Vertrauen in unsere Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Darin dürfen wir sie niemals enttäuschen. Wir nehmen die Wünsche und Erwartungen unserer Mitglieder auf und erfüllen sie. Dabei bieten wir einen qualifizierten und freundlichen Service. Was zur Interessenvertretung unserer Mitglieder erforderlich ist, verfolgen wir konsequent, wenn's sein muß mit aller gebotenen Härte.
Jedes Mitglied, das uns braucht, muß erfahren: „Jawohl, die sind für mich da, wenn ich Hilfe brauche. Die können was und die tun was. Auf die kann ich mich verlassen."
Wir sind natürlich immer wieder einmal gezwungen, zu kämpfen. Insofern sind wir eine Kampforganisation. In unserer alltäglichen Arbeit steht aber nicht der Kampf im Vordergrund, sondern der Dienst am Mitglied. Insofern sind wir zugleich eine Dienstleistungsorganisation. Und als solche bemühen wir uns um eine gute Mitgliederorientierung, die der Kundenorientierung eines gut geführten privaten Dienstleisters aber auch in nichts nachsteht. Im Gegenteil: In unserer Mitgliederorientierung sind wir nicht nur qualifiziert und freundlich. Wir sind mehr: Wir vermitteln unseren Mitgliedern eine Atmosphäre, die man wohl am besten mit dem Wort familiär beschreiben kann. Wer zu uns kommt, muß spüren: ***„Hier gehöre ich dazu. Das ist meine Gewerkschaft. Hier kann ich mich wohlfühlen."*** Wo immer uns das gelingt, bieten wir unserem Mitglied zugleich ein Stück Heimat. Dies dürfen und werden wir nie vernachlässigen.
Und weil uns das so wichtig ist, haben wir in unserer Geschichte immer Wert gelegt auf gesellige Veranstaltungen unter Beteiligung der Familien und werden das auch weiterhin tun. Dabei dürfen wir nie aus den Augen verlieren, daß ein gut organisiertes Familienfest das eine – ein attraktives Angebot für junge Menschen das andere ist.
Wir werden die Belange junger Menschen mehr noch als bisher in den Mittelpunkt unserer Arbeit rücken. In einem OE-Projekt, das sich neben anderen im Eingangsbereich vorstellt, entwickeln wir hierzu Vorstellungen.
Es reicht eben nicht aus, Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für unsere Gewerkschaft zu werben. Wir wollen sie für uns gewinnen, möchten, daß sie sich bei uns wohl fühlen und gern mitarbeiten. Das erreichen wir aber nur, wenn wir ihnen Möglichkeiten zur Mitarbeit bieten, die ihnen Spaß machen.
Und damit sind wir bei einem weiteren wichtigen Leitsatz unserer gemeinsamen Arbeit:

Wir setzen uns nachdrücklich ein für eine Arbeitswelt, die unseren Mitgliedern sinnerfüllte Arbeit, soziale Sicherheit, ein gutes Einkommen und eine gesunde und lebenswerte Umwelt bietet.

Dieser Satz beschreibt die zentralen inhaltlichen Leitziele gewerkschaftlichen Schaffens zum Wohle unserer Mitglieder. Es sind Ziele, die wir für die einzelnen Branchen unseres Organisationsbereichs konkretisieren müssen, orientiert an dem Nötigen, Wünschbaren und Machbaren. Hierfür brauchen wir geeignete Vorgehensweisen.
Von besonderer Wichtigkeit wird dabei sein, daß wir künftig verstärkt auf eine entwickelte gewerkschaftliche Branchenpolitik setzen, um mit unserer Politik näher an die betriebliche Realität heranzukommen und gute Lösungen zu finden. Gewerkschaftliche Branchenpolitik bedeutet, innerhalb der einzelnen Branchen unsere Tarif-, Betriebs- und Gesellschaftspolitik aufeinander abzustimmen und so am Wohl unserer Mitglieder auszurichten.
In den Bezirksverbänden wie auf Bundesebene müssen wir unsere Branchen aus einer Hand betreuen. So kann es uns künftig auch viel besser als heute gelingen, stabile Vertrauensverhältnisse aufzubauen, insbesondere zwischen den Hauptamtlichen, den Betriebsräten und den aktiven Mitgliedern.

In unseren heutigen Strukturen kann uns eine Branchenpolitik aus einem Guß leider nicht in der Qualität gelingen, die bei den heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen nötig ist. Wer sich mit den Problemen einer Branche beispielsweise erst dann und nur dann beschäftigt, wenn Tarifverhandlungen anstehen, der wird zu umfassenden Lösungen nicht in der Lage sein.
Wer die Probleme aufgrund der alltäglichen Arbeit im Unternehmen wohl sieht, nicht aber an der Tarifpolitik beteiligt ist, wird an sinnvollen innovativen Lösungen nur schwer mitstricken können.

Die Sicherung und Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen stehen im Mittelpunkt unseres gewerkschaftlichen Handelns



Für Arbeitnehmer sind sichere Arbeitsplätze das A und O ihrer Existenz. Wer keinen Arbeitsplatz hat, wird in unserer Gesellschaft an den Rand gedrängt, hat ein schlechteres Auskommen, gerät immer mehr in die Isolation. In der Arbeit sind wir unter Kolleginnen und Kollegen, in der Arbeitslosigkeit sind wir zumeist allein.
Viele Kritiker der Gewerkschaften werfen uns immer wieder vor, wir seien die Interessenvertreter der Arbeitsplatzbesitzer. Die Arbeitslosen interessierten uns nicht.
Ich glaube, daß wir diese Vorwürfe auch heute schon aus guten Gründen zurückweisen können. Wir haben in unserer Tarifpolitik wie in unserem Ringen um eine neue SWG-Regelung seit Jahren alles daran gesetzt, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und abzubauen. Dieses sollte auch künftig unsere Richtschnur sein. Im Rahmen einer gewerkschaftlichen Branchenpolitik wollen wir uns für eine innovative Unternehmenspolitik und eine zukunftssichernde Tarifpolitik einsetzen, um möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen.

Gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaften arbeiten wir an der sozialen, ökologischen Gestaltung Europas. Unsere Zukunft ist eine europäische Gewerkschaftsbewegung

Wir spüren, daß unsere wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Verhältnisse ganz wesentlich durch die Entwicklung in Europa bestimmt werden. Deshalb müssen wir unseren Einfluß auch zunehmend in europäischen Dimensionen entwickeln. Hier fallen immer mehr Entscheidungen, die uns zentral betreffen. Wir arbeiten deshalb mit Nachdruck an einem sozialen und gerechten Europas und setzen es mit anderen gesellschaftlichen Kräften dann auch um.

Wir sind dabei, geeignete Partner zu gewinnen:

- in der Politik,
- in den Unternehmen – vor allem durch die Euro-Betriebsräte,
- in den immer wichtiger werdenden Nicht-Regierungs-Organisationen, wie Greenpeace und Naturschutzbund, und
- vor allem in unseren europäischen Partnergewerkschaften und den internationalen Gewerkschaftsbünden.

Und wir schaffen die Voraussetzungen und Grundlagen für eine europäische Tarifpolitik. Denn langfristig können wir den sozialen Status unserer Mitglieder nur sichern, wenn wir gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaften über wirksame gewerkschaftliche Regelungsinstrumente verfügen, damit wir nicht gegeneinander ausgespielt werden.
Laßt mich an dieser Stelle auch ein Wort zu den Pressemeldungen sagen, die von einer drohenden Übernahme unserer IG BAU durch eine andere Gewerkschaft sprechen. Eine Fusion unserer IG BAU mit einer anderen Gewerkschaft kann ich mir künftig nur noch als grenzüberschreitende Vereinigung mit branchengleichen Gewerkschaften im europäischen Rahmen vorstellen. Das kann Sinn machen. Bei der Größe und Vielfalt unseres Organisationsbereichs würde dagegen jede weitere innerdeutsche Fusion mit einer branchenfremden Gewerkschaft kein einziges Problem lösen, sondern nur neue Probleme schaffen.

Die beiden folgenden Leitsätze beschäftigen sich mit dem Miteinander von Funktionären und Mitgliedern.

Es heißt hier:
Wir ermuntern unsere Mitglieder, ihre Interessen und Fähigkeiten in die gewerkschaftliche Arbeit einzubringen. Aktive Mitglieder sind die Basis unseres Erfolges.

Diese Leitlinie mag für manchen von uns banal klingen. „Natürlich. Anders geht's doch gar nicht", wird mancher sagen. Und doch ist dies ein Kernsatz für unseren künftigen Erfolg.
Wenn wir unsere Mitglieder motivieren wollen, ihre Interessen und Fähigkeiten einzubringen, müssen wir mehr tun, als ihnen eine Einladung zu einer gewerkschaftlichen Veranstaltung ins Haus zu schicken oder sie zur Teilnahme an einer Aktion aufzufordern.
Wir müssen ihnen Raum und Gelegenheit geben, Ideen zu entwickeln, Initiativen zu entfalten, und sie gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen zum Erfolg zu führen. Nur wenn wir eine „Mitmachgewerkschaft" werden, können wir die vielen Anforderungen erfüllen, die sich uns heute stellen.
Wer als Hauptamtlicher oder als Vorstand bei dem Gedanken daran bereits Schweißperlen auf die Stirn bekommt, weil er Angst hat, damit die Kontrolle und den Überblick zu verlieren, an den kann ich nur appellieren: Macht Euch frei von dem Gedanken, alles kontrollieren zu müssen. Die Gewerkschaft sind wir alle! Es ist besser, wenn viele mit Freude mitmachen und dabei auch einmal einiges durcheinandergeht und Fehler passieren, als wenn wir mit übertriebenem Kontrollbedürfnis das innergewerkschaftliche Leben lähmen und ersticken!

Wir suchen den Konsens, ohne den Konflikt zu scheuen

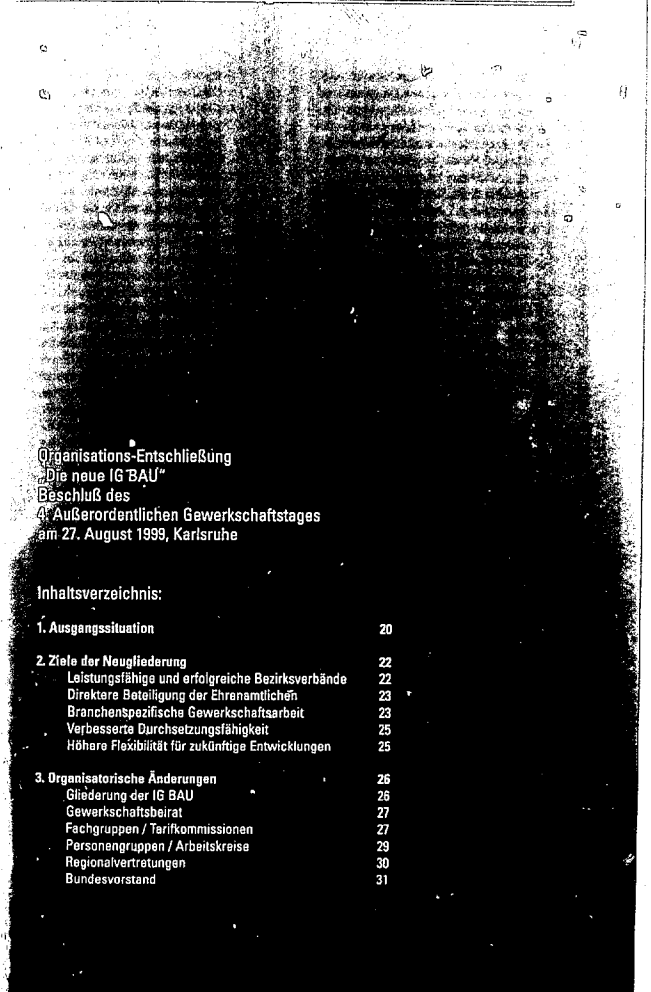
Dieser Leitsatz steht für eine Kultur, auf die wir bereits seit Jahren zunehmend Wert legen, die uns aber noch mehr ans Herz wachsen muß.
Es ist in den Gewerkschaften keineswegs selbstverständlich, Ideen und Meinungen offen auszutauschen – und das hat seinen Grund: Aus der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung wissen wir, wie wichtig es ist, geschlossen aufzutreten, wenn man etwas durchsetzen will. Daran hat sich auch heute nichts geändert. Wenn man sich auf einen Weg verständigt hat, ist die verbindliche Umsetzung und geschlossene Vorgehensweise von höchster Bedeutung. Hier gibt es kein Vertun. Wichtig ist jedoch der Weg der Verständigung auf unser gemeinsames Ziel. Und hier müssen wir uns immer wieder selbstkritisch fragen:
Gibt es bei uns die Möglichkeit, seine Meinung einzubringen?
Haben wir eine offene Kommunikation?
Pflegen wir eine Streitkultur in der Sache, ohne den anderen als Person zu diffamieren?
Schließlich gilt auch hier wie in einer guten Ehe: „Streiten verbindet!"
Diese Fragen sind für uns wichtig. Denn ohne eine breite, offene Diskussion von Ideen und Meinungen kommen wir erstens nicht zu guten Ergebnissen und erreichen wir zweitens nicht die breite Mitwirkung und Motivation unserer Mitglieder.

– so heißt es in unserem letzten Leitsatz. Für uns ist das fast so etwas wie ein Schlüsselsatz über unseren Umgang mit den Arbeitgebern und der Politik.
Wir sind ausgesprochen interessiert daran, mit vernünftigen Leuten vernünftige Lösungen anzustreben. In diesem Sinne fordern wir auch seit langem ein wirksames Bündnis für Arbeit zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.
Als Gewerkschafter wissen wir aber auch: Für ein nettes, freundliches Auftreten allein gibt uns kein Arbeitgeber etwas. Beim Kampf um das Schlechtwettergeld wurde uns das sowohl von den Arbeitgebern als auch von der Politik in aller Deutlichkeit gezeigt: Wer etwas erreichen will, darf auch den Konflikt nicht scheuen.
Wir haben das auch nicht getan. Wir müssen allerdings durchaus selbstkritisch feststellen, daß wir bisweilen recht sorglos waren, uns unsere Streikfähigkeit auch in friedlichen Zeiten zu erhalten. Das ist nicht ungefährlich.
Wenn wir unsere Streikfähigkeit vernachlässigen, schwindet bei uns die Zuversicht in den Erfolg unserer Tarifpolitik und bei den Arbeitgebern die Angst vor dem Streikrisiko. Wir haben daraus unsere Lehren gezogen!
Auf breiter Ebene haben wir unsere Hauptamtlichen bereits vor Monaten in Fragen der Streikdurchführung intensiv trainiert. Auf dieser Grundlage schulen sie jetzt ihrerseits unsere Aktiven vor Ort. Damit brauchen wir von der organisatorischen Seite her zumindest in der kommenden Tarifrunde keine Angst zu haben, einen Arbeitskampf erfolgreich durchzustehen. Das ist sicher sehr positiv.
Sorgen bereitet uns allerdings unsere Streikfähigkeit in einigen anderen Branchen. Hier ist unser Organisationsgrad immer noch recht schwach. Meine Hoffnung ruht darauf – ich sagte es schon –, daß wir hier durch den Ausbau unserer Branchenpolitik attraktiver und erfolgreicher werden.
Dieser 4. Außerordentliche Gewerkschaftstag ist ein Tag der offenen Auseinandersetzung mit unseren gewerkschaftlichen Problemen und Vorstellungen. Und er steht als ein vorläufiger Abschluß einer breiten Diskussion.
Was mit dem „Diskussionspapier" begonnen wurde und zum „Handlungsrahmen" geführt hat, ist mit dem „Denkmodell" fortgesetzt worden und könnte heute in eine zukunftsgerichtete „Entschließung" für eine neue IG BAU münden.
In meinem Eröffnungsreferat habe ich die Inhalte dieser Diskussion bewußt nur gestreift. Wir kommen darauf im Zusammenhang mit den Anträgen ohnehin zurück.
Hier möchte ich aber doch noch einen Punkt hervorheben. Jede und jeder von uns allen, die wir heute hier auf diesem Außerordentlichen Gewerkschaftstag Verantwortung tragen, ist seit Jahren oder gar Jahrzehnten im eigenen Landesverband aktiv.

Der eigene Landesverband ist für viele ein Stück Heimat geworden. So etwas bindet einen selbst dann, wenn man schon seit Jahren im Bundesvorstand ist. Und weil das so ist, geht niemand leicht einen so folgenschweren Schritt, wie ich ihn vor eineinhalb Jahren mit meinem „Denkmodell" vorgeschlagen habe.
Damals habe ich das im Kreise des Erweiterten Bundesvorstandes mit bangem Herzen getan. Ich habe es getan, weil ich felsenfest davon überzeugt bin, daß wir die Zukunft nicht in den alten Organisationsstrukturen gewinnen können. Mit bangem Herzen habe ich die Diskussion begonnen, mit wachsender Zuversicht habe ich ihren Fortgang verfolgt. Ich konnte schon bald feststellen, daß ich mit meinen Sorgen und Vorstellungen nicht allein stand. Allen, die an dieser wichtigen Diskussion mit allem Engagement teilgenommen haben – egal ob zustimmend oder kritisch – danke ich hier sehr herzlich.
Ein erstes Produkt dieser Diskussion ist der mit großer Mehrheit verabschiedete Entschließungsantrag unseres Gewerkschaftsbeirats.
Es ist nun unsere Aufgabe, dieses Werk zu vollenden. Ich freue mich auf unsere heutigen Beratungen. Und ich hoffe, daß wir gemeinsam eine glückliche Hand haben werden bei den Beschlüssen dieses Gewerkschaftstages.
Wir können auf eine große Vergangenheit zurückblicken. Und wir haben eine große Zukunft vor uns, wenn wir den Mut haben, heute das richtige zu tun und unsere Organisation auf einen guten Weg zu bringen.

Teil 2

ORGANISATIONS-ENTSCHLIESSUNG



Organisations-Entschließung
„Die neue IG BAU"
Beschluß des
4. Außerordentlichen Gewerkschaftstages
am 27. August 1999, Karlsruhe

Inhaltsverzeichnis:

1. Ausgangssituation	20
2. Ziele der Neugliederung	22
Leistungsfähige und erfolgreiche Bezirksverbände	22
Direktere Beteiligung der Ehrenamtlichen	23
Branchenspezifische Gewerkschaftsarbeit	23
Verbesserte Durchsetzungsfähigkeit	25
Höhere Flexibilität für zukünftige Entwicklungen	25
3. Organisatorische Änderungen	26
Gliederung der IG BAU	26
Gewerkschaftsbeirat	27
Fachgruppen / Tarifkommissionen	27
Personengruppen / Arbeitskreise	29
Regionalvertretungen	30
Bundesvorstand	31

Ausgangssituation

1 Die Welt um uns herum hat sich verändert. Auch in unserem Organisationsbereich, und hier vor allem in der Bauwirtschaft, vollziehen sich seit Jahren einschneidende strukturelle Veränderungen. Für die Arbeitnehmer haben sie erhebliche Folgewirkungen.
Auf der einen Seite ist die Arbeitslosigkeit in erheblichem Umfang gestiegen, vor allem durch Rationalisierungsmaßnahmen, Produktionsverlagerungen, Niedriglohnkonkurrenz, ein langfristig unterdurchschnittliches Wachstum, insbesondere der Bauwirtschaft, Überkapazitäten und Konkjunkturkrisen. Die Situation in den Betrieben hat sich zum Teil dramatisch verschlechtert. Tarifliche Vereinbarungen verlieren an Verbindlichkeit.
Auf der anderen Seite sind viele neue Aufgabenfelder entstanden, die zu neuen Geschäftsfeldern, Arbeitsformen und Arbeitsinhalten geführt haben.
Durch die Verschiebung politischer, sozialer und kultureller Orientierungen in unserer Gesellschaft, die sich auch in den Betrieben bemerkbar machen, wird dieser Veränderungsdruck noch verstärkt.
Der wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel bleibt zwangsläufig nicht ohne Folgen für die Arbeits- und Aktionsfähigkeit unserer Gewerkschaft. Mit dem Rückgang der Arbeitsplätze sinkt auch die Zahl unserer Mitglieder. Unsere Beitragseinnahmen werden geringer.
Die Zahl unserer Hauptamtlichen geht zurück. Zugleich nehmen die betriebs- und tarifpolitischen Anforderungen zu. Dies gilt vor allem für die Beschäftigten in den Bezirksverbänden. Diese sind die ersten Ansprechpartner für Mitglieder, Funktionäre und Betriebsräte, die von den großen strukturellen Umwandlungsprozessen in den von uns betreuten Wirtschaftsbereichen betroffen sind. Beim Kontakt zum Bezirksverband entscheidet sich, ob das Mitglied mit der Arbeit seiner Gewerkschaft zufrieden ist oder nicht. Alle Gliederungen der IG BAU müssen also darauf ausgerichtet werden, diese Arbeit im Bezirksverband mit dem Mitglied so erfolgreich wie möglich zu gestalten.

2 Will die IG BAU handlungsfähig bleiben, muß sie den Entwicklungen auf allen Ebenen eine angemessene gewerkschaftliche Strategie entgegensetzen. Dabei kommt der europäischen Ebene eine immer größere strategische Bedeutung zu, die von vielen Menschen unseres Landes immer noch nicht erkannt wird. Immer stärker werden unsere wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Verhältnisse auf der europäischen Ebene bestimmt. Hierauf müssen wir uns als Gewerkschaft einrichten.
Wir stellen uns dieser Aufgabe durch entsprechende gewerkschaftspolitische Anstrengungen und verbesserte Organisationsformen im Rahmen unserer internationalen Gewerkschaftseinrichtungen sowie durch vielfältige Formen der bilateralen Zusammenarbeit. Unsere bisherigen Ansätze, z. B. zu einer länderübergreifenden Tarifpolitik, Sozialgesetzgebung, Anleitung und Förderung der Euro-Betriebsräte und Zusammenarbeit der Sozialkassen, sind erst der Anfang.

3 Neben der strategischen Weiterentwicklung gewinnt die Diskussion über den organisatorischen Aufbau unserer Gewerkschaft an Bedeutung. Beide Bereiche müssen im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der IG BAU gleichgewichtig nebeneinander stehen. Eine Gewerkschaft wie die IG BAU wird sich nur dann behaupten können, wenn es ihr gelingt, ihre Organisationsstrukturen weiter zu entwickeln und an den neuen Bedingungen in unserem Organisationsbereich auszurichten.
Die Organisationsstruktur bildet aber nur das Gerüst für die Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Gestaltungskompetenz und somit für eine wirksame Mitgliederbetreuung und Interessenvertretung. Sie muß in der praktischen Arbeit unabdingbar durch eine inhaltliche und strategische Positionsbestimmung ergänzt werden. Die Anforderung, uns auf die Kernaufgaben gewerkschaftlicher Arbeit zu konzentrieren und zielgerichtet zu arbeiten, wird immer dringlicher.
Bezüglich einer zukunftsorientierten Organisationsstruktur müssen wir uns fragen, ob unser dreigliedriger Organisationsaufbau mit Organen auf Bezirks-, Landes- und Bundesebene den derzeitigen und zukünftigen Anforderungen noch angemessen ist, oder ob wir nicht mit einer modernisierten Organisation den heutigen und künftigen Herausforderungen besser gerecht werden können. Wie im Handlungsrahmen (HR Nr. 50 ff.) beschrieben wurde, gehört die Veränderung der Organisationsstrukturen zu den sensibelsten Bereichen. Sie sollte aber nicht mit Tabus belegt werden.

Ziele der Neugliederung

4 Der Grundgedanke der Neugliederung der IG Bauen-Agrar-Umwelt besteht darin, im Rahmen eines künftigen zweigliedrigen Organisationsaufbaus zweierlei zu erreichen: die stärkere Ausrichtung unserer Arbeit auf die Branchen unseres Organisationsbereiches und die direktere Beteiligung der Bezirksverbände an der organisations- und tarifpolitischen Willensbildung auf Bundesebene.
Es ist das Ziel, alle Bezirksverbände in die Entscheidungsgremien direkt einzubinden und somit eine höhere Motivation und Verbindlichkeit bei der anschließenden Umsetzung unserer Politik zu erreichen. Über kurze Informations- und Entscheidungswege wollen wir zukünftig schneller und flexibler auf veränderte Situationen reagieren können. Diskussionsprozesse sollen möglichst unmittelbar nachvollzogen werden können. Wir wollen die Geschlossenheit unserer Gewerkschaft ausbauen und unsere Durchsetzungsfähigkeit stärken.
Mit der Neugliederung unserer Gewerkschaft schaffen wir im Rahmen unseres OrganisationsEntwicklungs-Prozesses die strukturellen Voraussetzungen dafür, daß wir zukünftig noch wirksamer die Interessen unserer Mitglieder vertreten und „eine führende Rolle in der Diskussion um die Zukunft der gesamten Wirtschaftsbereiche einnehmen" (HR Nr. 34) können. Im einzelnen sind mit der Neugliederung folgende Ziele verbunden:

5 *Leistungsfähige und erfolgreiche Bezirksverbände*

Bezirksverbände repräsentieren die IG BAU in der Fläche und sind die wesentliche Nahtstelle zu unseren Mitgliedern und den Arbeitnehmern, die wir noch gewinnen wollen. Sie sind gewerkschaftspolitische Basis, Verwaltungs- und Organisationszentrum, Zentrale für die innere und äußere Kommunikation, Anlaufstelle für die Mitglieder und Beratungsinstitution für Betriebs- und Personalräte. Sie betreuen die Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen, am Arbeitsplatz und vor Ort und sind die wesentliche Ebene der ehrenamtlichen Gewerkschaftsarbeit. Bezirksverbände sind das Fundament der IG BAU.
Mit der Verabschiedung des Handlungsrahmens hat der letzte Gewerkschaftstag beschlossen, daß zur Bewältigung der gewerkschaftlichen Aufgaben Bezirksverbände mit einer Mindestanzahl von Personal auszustatten sind. Die Landesverbände sind aufgefordert, Bezirksverbände zu schaffen, die

- eine optimale Mitgliederbetreuung, -werbung und -beteiligung bieten,
- kompetent und politisch handlungsfähig sind,
- eine sinnvolle Personalausstattung haben,
- wirtschaftlich arbeiten.

Mit dem Zusammenschluß von Bezirksverbänden zu größeren Einheiten haben wir einen ersten Schritt getan, unter den gegebenen Umständen eine optimale Handlungsfähigkeit und -kompetenz in den Bezirksverbänden zu erreichen. Darüber hinaus müssen die Bezirksverbände gestärkt aus dem Reorganisationsprozeß innerhalb der IG BAU hervorgehen. Gleichzeitig liegt hier die Chance, neue effektive und erfolgreiche Formen gewerkschaftlicher Arbeit zu finden. Damit sie aber ihren Aufgaben vollends gerecht werden können, müssen sie noch stärker in die Führung der IG BAU eingebunden werden. Deshalb werden neben der direkten Einbindung aller Bezirksverbände in den Gewerkschaftsbeirat und in den Bundesfachgruppen häufiger als bisher Geschäftsführertagungen zur Koordination der zentralen und dezentralen Arbeit durchgeführt.

6 *Direktere Beteiligung der Ehrenamtlichen*

Gerade die Gewerkschaftsarbeit lebt von der Möglichkeit, sich mit seinem ehrenamtlichen Engagement einzubringen, sich zu beteiligen und mit den eigenen Meinungen und Vorstellungen ernst genommen zu werden. Engagierte Mitglieder sind die Basis des gewerkschaftlichen Handelns.
Häufig wird gerade aus dem ehrenamtlichen Bereich bemängelt, daß die Mitglieder in die organisations- und tarifpolitische Willensbildung nicht ausreichend eingebunden werden. Unterschiedliche Gründe haben letztendlich ein ehrenamtliches Machtvakuum entstehen lassen. Die Konsequenz ist, daß wir uns immer mehr zu einer „Hauptamtlichenorganisation" entwickelt haben. Betriebsgruppen und Vertrauensleute sind ein gutes Instrument, um diese Entwicklung umzukehren.
Aber auch dort, wo die Einbeziehung der Funktionäre in die gewerkschaftliche Arbeit funktioniert, sind die Informationswege zwischen den einzelnen Ebenen häufig zu lang. Wichtige Diskussionsbeiträge erreichen nicht rechtzeitig die entscheidenden Gremien auf Bundesebene. Rückmeldungen bleiben aus oder erfolgen zu spät. Ein gemeinsames und geschlossenes Handeln ist unter diesen Umständen nur schwer möglich. Wollen wir unsere Mitglieder stärker am gewerkschaftlichen Geschehen beteiligen, müssen alle Bezirksverbände in den Bundesgremien vertreten sein, damit die Kommunikationswege erheblich verkürzt werden.

7 *Branchenspezifische Gewerkschaftsarbeit*

Die IG BAU ist eine überwiegend auf das Bauhauptgewerbe ausgerichtete Gewerkschaft. In dieser Branche, in der seit Jahren Zigtausende von Arbeitsplätzen verlorengehen, haben wir noch einen Organisationsgrad von etwa 40 Prozent. In den meisten anderen Branchen unseres Organisationsbereichs, die zum Teil Beschäftigungszuwächse aufweisen, liegt der Organisationsgrad dagegen deutlich unter zehn Prozent. Hier müssen wir unbedingt stärker werden.
Die meisten Beschäftigten in diesen Branchen kann unsere Gewerkschaft nicht gewinnen, weil sie keine Identifikation zur IG BAU entwickeln können. Es mangelt an der emotionalen Bindung. Das Angebot zur Mitarbeit beschränkt sich häufig auf den Ortsverband. Bei den Versammlungen dominieren die Themen aus dem Bauhauptgewerbe. Selbst die Betriebsräte anderer Branchen kommen sich bei Betriebsrätеschulungen des Bezirksverbandes nicht selten überflüssig vor.
Durch die starke Ausrichtung der IG BAU auf das Bauhauptgewerbe fehlt den Gewerkschaftssekretären auf allen Ebenen oft das spezielle Wissen für andere Bereiche. Es gibt hierfür zu wenig kompetente, ausgewiesene Fachsekretäre. Die Tarifverhandlungen finden nahezu unter Ausschluß der Öffentlichkeit statt. Die wenigen Stunden aktiver Mitgliederbetreuung und -werbung vor Ort finden zumeist auf einer Baustelle des Bauhauptgewerbes statt. Das große, im Handlungsrahmen beschriebene Ziel der Erschließung neuer Bereiche bleibt vor diesem Hintergrund Utopie.

8

Um auch zukünftig erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit leisten zu können, ist es notwendig, daß wir in allen Branchen unseres Organisationsbereiches sehr schnell die Kompetenz aufbauen, über die wir im Bereich des Bauhauptgewerbes verfügen. Dazu brauchen wir eine Arbeitsorganisation, die die Branchenstruktur unseres Organisationsbereiches berücksichtigt und zu klaren bundesweiten Zuständigkeiten für eine Branche führt. Die Vorteile liegen in einer hohen fachlichen Kompetenz in den einzelnen Branchen und dem bundesweiten koordinierten Vorgehen – gerade auch in der Tarifpolitik. Branchenorientierung bedeutet aber auch, daß neben der Tarifpolitik auch die Betriebspolitik und die Mitgliederentwicklung – ihre Werbung, Betreuung und Beteiligung – branchenspezifisch organisiert werden müssen. Die Branchenpolitik umfaßt insofern alle klassischen Handlungsfelder gewerkschaftlicher Arbeit: die Mitgliederentwicklung, die Betriebs- und Tarifpolitik und auch Elemente der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Gesellschaftspolitik).

9

Folgende Branchen oder Branchengruppen sind denkbar:

- Bauhauptgewerbe
- Baustoffindustrie
- Bauausbaugewerbe
- Baunebengewerbe und Bauwerkserhaltung
- Innenausbau
- Grüner Bereich
- Facility-Management und Umwelt
- Wohnungswirtschaft, Architektur- und Ingenieurbüros

10

Verbesserte Durchsetzungsfähigkeit

In schwierigen Zeiten zeigt sich, wie es um die Durchsetzungsfähigkeit einer Gewerkschaft bestellt ist. Ist sie in der Lage, ihre Forderungen notfalls auch mit dem nötigen Nachdruck durchzusetzen, oder liegt es allein am Verhandlungsgeschick ihrer Vertreter? Dies mag noch so gut entwickelt sein, auch dem Verhandlungsgeschick sind Grenzen gesetzt. Es ist immer nur so erfolgreich, wie eine Gewerkschaft geschlossen hinter den Forderungen steht.
Diese Geschlossenheit ist nur zu erreichen, wenn klare Verantwortungsstrukturen und eine maximale Verbindlichkeit im gewerkschaftlichen Handeln gegeben sind. Dazu müssen die dezentrale und zentrale Gewerkschaftsarbeit optimal aufeinander abgestimmt und koordiniert sein. Dies führt letztendlich zu einem einheitlichen Auftreten. Eine schlanke Organisationsform mit wenig Hierarchieebenen unterstützt die notwendige Geschlossenheit und stärkt damit das Durchsetzungsvermögen.

11

Höhere Flexibilität für zukünftige Entwicklungen

Der gesellschaftliche Wandel wird sich auch zukünftig in immer schneller aufeinander folgenden Schüben bemerkbar machen. Die heute geschaffenen Organisationsstrukturen können morgen bereits wichtige Veränderungsprozesse behindern. Oft sind wir nicht in der Lage, sofort in der notwendigen Form zu handeln, weil starre Strukturen die Bewegungsräume zu eng vorgeben und nicht die erforderlichen Freiräume zulassen. Die neuen Strukturen müssen deshalb flexibel und anpassungsfähig genug sein, um neuen Entwicklungstendenzen Rechnung zu tragen und auf veränderte Anforderungen entsprechend schnell reagieren zu können.

Organisatorische Änderungen

12

Gliederung der IG BAU

Für die Erledigung der Koordinierungsaufgaben für jeweils 12 bis 24 Bezirksverbände war die bisherige Landesverbandsdichte sicher sinnvoll. Die jetzige Strukturreform wird sich aber wohl bei einer Anzahl von knapp 65 Bezirksverbänden einpendeln. Bei weiterhin zwölf Landesverbänden entsteht so eine Bezirksverbandsdichte von drei bis sieben Bezirksverbänden pro Landesverband. Hier stellt sich die Frage, ob die Koordination von einer so kleinen Zahl von Bezirksverbänden jeweils den ganzen Apparat eines eigenen Landesverbandes erfordert. Man könnte daraus die Schlußfolgerung ziehen, auch die Zahl der Landesverbände durch Zusammenschlüsse deutlich zu verringern, um so zu Größenordnungen zu kommen, die dem Koordinierungsbedarf und dem dafür erforderlichen Mitteleinsatz angemessen sind. Auf diese Weise würden recht ausgedehnte, mehrere Bundesländer umfassende Landesverbände entstehen. Die räumlichen Entfernungen für die Ehrenamtlichen würden erheblich länger werden, ohne daß wir damit bessere Voraussetzungen für eine abgestimmte Branchenpolitik, für die Erschließung neuer Mitgliederbereiche und die so notwendige direktere Kommunikation gewinnen würden. Es wäre vielmehr zu befürchten, daß sich die Willensbildung innerhalb dieser wenigen großen Landesverbände faktisch immer stärker in die hauptamtlich dominierten Erweiterten Landesvorstände verlagern würde.

13

In einer großen Organisation, die sich vor gewaltige Herausforderungen bis hin zur Existenzfrage gestellt sieht, müssen Organisationsaufbau und Führungsstrukturen eindeutig geregelt sein. Scheinhierarchien und unklare Führungsrollen führen zum Auseinanderdriften und zu unnötigen Reibungsverlusten durch versteckte und offene Machtkämpfe in der Gesamtorganisation. Kurze Kommunikationswege, Koordination der zentralen und dezentralen Arbeit und geschlossenes Auftreten sind unabdingbar. Eine schlanke, demokratische Organisationsstruktur trägt dazu wesentlich bei.

Deshalb wird es zukünftig in der IG BAU nur zwei Ebenen mit gewählten Organen geben:

1. die Bundesebene mit Gewerkschaftstag, Gewerkschaftsbeirat, Bundesvorstand und Gewerkschaftsrat
2. und die Bezirksverbände mit Orts-, Kreis- und Stadtbezirksverbandsversammlungen, Bezirksverbandstag und Bezirksvorstand.

Die Landesverbände entfallen. Die auf die Region bezogenen Aufgaben der Landesverbände werden vom Bundesvorstand, seinen Regionalvertretungen und den Bezirksverbänden übernommen. Die Bezirksverbände werden nach wirtschaftlichen und geographischen Gesichtspunkten gebildet, so daß eine möglichst gute Mitgliederbetreuung gewährleistet ist.
Im Rahmen eines zweigliedrigen Organisationsaufbaus haben wir durch eine gute Kooperation der Bezirksverbände unter Koordination des zuständigen Bundesvorstandsmitglieds selbstverständlich auch weiterhin die Verpflichtung, als IG BAU in den Bundesländern präsent zu sein und auf die Landespolitik, die Kammern und die regionalen Verbände Einfluß zu nehmen.
Hierbei ist es nur wichtig, daß wir uns in unserer Organisationspraxis nicht selbst Fesseln anlegen und zu schematisch denken.

14

Gewerkschaftsbeirat

Der Gewerkschaftsbeirat ist das höchste Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Die direkte Beteiligung aller Bezirksverbände an der Arbeit des Gewerkschaftsbeirats ist eine wesentliche Voraussetzung für die stärkere Einbeziehung unserer Mitglieder in die gewerkschaftlichen Entscheidungen und die stärkere Einbindung der Bezirksverbände in die Führung der IG BAU. Jeder Bezirksverband wird durch ein ehrenamtliches Mitglied im Beirat vertreten. Zusätzlich zu den direkten Mandaten jedes Bezirksverbandes wählt der Gewerkschaftstag weitere 20 Beiratsmitglieder. Dafür können Hauptamtliche ebenso wie Ehrenamtliche kandidieren.

15

Fachgruppen/Tarifkommissionen

Fachgruppen ermöglichen eine berufs- und branchenspezifische Meinungsbildung und Interessenwahrnehmung in den Bezirksverbänden, den Regionen und auf Bundesebene. Bei einer branchenorientierten Gewerkschaftsarbeit sind sie neben den Betriebsgruppen der Ort tarifpolitischer Willensbildung und branchenspezifischer Diskussionen. Die Errichtung und Betreuung der Fachgruppen bleibt Aufgabe der Bezirksverbände. Bei größeren Bezirksverbänden ist die Möglichkeit mehrerer parallel arbeitender Fachgruppen zu prüfen. Ebenso sind auch bezirksverbandsübergreifende Fachgruppen denkbar. Auch hier sollte künftig eine hohe, der Sache angemessene Flexibilität gewährleistet sein.
Jede Bezirksfachgruppe hat Sitz und Stimme in der Bundesfachgruppe. Die Bundesfachgruppen- und Branchenkonferenzen werden vom zuständigen Bundesvorstandsbereich organisiert. Die Bundesfachgruppenkonferenz wählt den Bundesfachgruppenvorstand. Er besteht aus fünf bis elf Mitgliedern.

16

In den Bundesländern werden weiterhin Landesvertretungen der Beamten/Beamtinnen und Angestellten in Forst und Naturschutz gebildet. Sie entsenden ihre Vertreter in die Bundesvertretung und werden in ihrer Arbeit vom Bundesvorstand und seinen Regionalvertretungen unterstützt.

17

Für jede Tarifverhandlung (Tarifrunde) wird eine Tarifkommission gebildet. Für bundesweite Tarifverhandlungen wird die Tarifkommission von der betreffenden Bundesfachgruppenkonferenz aus den Reihen der Bezirksfachgruppenvorsitzenden bestimmt. Für regionale Tarifverhandlungen wird die Tarifkommission aus dem Kreis der Fachgruppen der beteiligten Bezirksverbände gebildet.
Firmentarifverhandlungen werden unter Verantwortung des Bundesvorstandes unter Einbeziehung der betroffenen Bezirksverbände durchgeführt, da sie fast immer mittelbare Wirkungen auf andere Betriebe haben. Die konkrete Verfahrensweise und Kompetenzverteilung wird in der „Handlungsanleitung für Firmentarifverhandlungen und betriebliche Streiks" geregelt werden.
Jeder Tarifkommission obliegt es, Größe und Zusammensetzung der kleinen Verhandlungskommission nach den Gegebenheiten festzulegen. Das für die Branche zuständige Bundesvorstandsmitglied koordiniert diesen Prozeß.
Durch dieses Verfahren wird die ehrenamtliche Selbstverantwortung erheblich gesteigert. Alle bisherigen Mandatsträger in den Landesfachgruppen und Tarifkommissionen werden auch weiterhin an der tarifpolitischen Willensbildung beteiligt.

18

Während die eben beschriebene Regelung so auch für Fachgruppen des Bauhauptgewerbes gelten, soweit sie gesonderte Tarifverhandlungen führen (z. B. Fliesenleger oder Isolierer), wird die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Bundestarifkommission für das Bauhauptgewerbe wegen der besonderen Ausstrahlung der Tarifverhandlungen in dieser Branche abweichend von diesem Prinzip wie folgt geregelt:
In jedem Bezirksverband werden vor der Tarifrunde Bauhauptgewerbekonferenzen durchgeführt. Einzuladen sind alle im Bauhauptgewerbe beschäftigten Mitglieder. Die ersten Bauhauptgewerbekonferenzen nach dem Gewerkschaftstag wählen in einer Urwahl ihre/n Vertreter/in für die Bundestarifkommission für das Bauhauptgewerbe. Das Verfahren regeln die Bezirksverbände. In Bezirksverbänden mit mehr als 7000 organisierten Beschäftigten im Bauhauptgewerbe sind zwei Vertreter/innen zu wählen.
Neben diesen gewählten Vertreter/innen der Bezirksverbände gehören dieser Bundestarifkommission je fünf Personen aus den Vorständen der Bundesfachgruppen des Bauhauptgewerbes an. Der Gewerkschaftsbeirat ist nicht mehr Bestandteil der Bundestarifkommission für das Bauhauptgewerbe.
Das zuständige Bundesvorstandsmitglied leitet die Bundestarifkommission. Die Bundestarifkommission beschließt Größe und Zusammensetzung der Verhandlungskommission. Bei Vorliegen eines Vorschlags zum Abschluß werden die Geschäftsführer aller Bezirksverbände als nicht stimmberechtigte Teilnehmer/innen hinzugeladen.

19

Personengruppen/Arbeitskreise

Während Fachgruppen eine berufs- und branchenbezogene Meinungsbildung und Interessenwahrnehmung ermöglichen, erlauben unsere klassischen Personengruppen die branchenübergreifende Behandlung und Beeinflussung sie betreffender inhaltlicher Themen, insbesondere solcher mit gesellschaftspolitischem Bezug. In diesem Sinne sind für die Arbeit unserer Organisation die Personengruppen der Jungen GewerkschafterInnen, Frauen und SeniorInnen von besonderer Wichtigkeit.

20

Von ähnlicher Bedeutung sind die Gruppen der Angestellten und der Betriebs- und Personalräte, deren Besonderheit bisher schon u.a. in ihrer Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag satzungsmäßig verankert wurde. Von den klassischen Personengruppen werden sich diese beiden Gruppen künftig mehr noch als bisher dadurch unterscheiden, daß sie nicht nur branchenübergreifend, sondern ebenso branchenbezogen tätig sein werden. Insofern müssen wir es aus heutiger Sicht als offen betrachten, wo der tatsächliche Schwerpunkt der Angestellten- sowie der Betriebs- und Personalräteарbeit liegen wird. Unstrittig ist aber, daß sie für die bei ihnen verbleibenden branchenübergreifenden Aufgaben auch einer branchenübergreifenden Organisationsform bedürfen.

21 Im Vordergrund der Arbeit aller genannten Gruppen steht die themenbezogene Arbeit, die sinnvoller Weise in themenbezogenen Interessengemeinschaften verrichtet werden kann. Diese Interessengemeinschaften verstehen sich nicht als Organe im Sinne der Satzung, sondern als offene, flexible Angebote für die Mitarbeit an der Lösung wichtiger aktueller Fragen. Damit lassen sich auch Arbeitnehmer unseres Organisationsbereichs in die gewerkschaftliche Arbeit einbeziehen, die noch nicht Mitglied der IG BAU sind.
Diese Interessengemeinschaften entsprechen gerade den oben bezeichneten Gruppen, da sie eher durch solche offenen Arbeitsformen angesprochen und erreicht werden können als durch die stark gremienbezogenen Arbeitsformen herkömmlicher Art. Hier können Probleme bearbeitet, Aktionen und Maßnahmen vorbereitet und Veranstaltungen angeboten und durchgeführt werden. Gleichwohl bedürfen solche offenen Formen der Arbeit zu ihrer Anleitung, Koordination und Verstetigung auch der Einbindung in formale Strukturen. In diesem Sinne werden die genannten Gruppen analog zu den Fachgruppen in unsere zweigliedrige Organisationsstruktur eingebunden.

22 Die auf Bezirksverbandsebene tätigen Gruppen bilden dort einen Vorstand bzw. Ausschuß, der auf ihrer alle vier Jahre stattfindenden Bezirkskonferenz gewählt wird. Abweichend davon wird er für die Jungen GewerkschafterInnen alle zwei Jahre gewählt.
Der jeweilige bezirkliche Vorstand bzw. Ausschuß initiiert und koordiniert die Interessengemeinschaften, berät den Bezirksvorstand und entsendet einen Vertreter in die Bundesgruppe.

23 Die Bundesgruppe besteht insofern aus je einem Vertreter der Bezirksgruppen. Sie tagt einmal jährlich, um die Arbeit der Gruppe zu koordinieren und den Bundesvorstand zu beraten.
In der ersten Sitzung der Bundesgruppe nach dem Gewerkschaftstag wählt sie aus ihren Reihen einen fünf- bis elfköpfigen Bundesgruppenvorstand bzw. -ausschuß. Er tagt nach Bedarf und erledigt die laufende Arbeit der Bundesgruppe.
Die satzungsmäßige Stellung dieser Gruppen – insbesondere ihre Mitwirkung in den Organen und ihre Antragsberechtigung – soll auch künftig den bewährten Regelungen der heutigen Satzung folgen. Die besondere satzungsrechtliche Stellung der Jungen GewerkschafterInnen bleibt auch in Zukunft erhalten.

24 Neben den genannten Personengruppen können durch den Gewerkschaftsbeirat Arbeitskreise eingerichtet werden, die sich mit besonderen inhaltlichen Themen unserer gewerkschaftlichen Arbeit fachkundig befassen, um die Bezirksverbände und den Bundesvorstand entsprechend beraten zu können. Dabei ist den Anforderungen der zukünftigen gewerkschaftlichen Branchenarbeit in besonderer Weise Rechnung zu tragen.

25 *Regionalvertretungen*

Nach dem Wegfall der mittleren Organebene muß eine Arbeitsebene erhalten bleiben, um die Aufgaben in den Regionen sicherzustellen. Dabei geht es einerseits um die Koordination der Gewerkschaftsarbeit und andererseits um die Verbindung zu den Landesregierungen, Behörden, Ämtern, Kammern, Selbstverwaltungsorganen, Verbänden und dem DGB.
Eine Region kann sowohl unter landespolitischen als auch unter wirtschaftsstrukturellen Gesichtspunkten gebildet werden. Ihr Umfang ergibt sich letztendlich aus der Zuordnung der einzelnen Bezirksverbände.

26 Zur besseren Koordination der Gewerkschaftsarbeit in der Region wird ein Koordinationsausschuß eingerichtet, in dem alle Bezirksverbände der Region vertreten sind. Er besteht aus den Geschäftsführern und je einem ehrenamtlichen Bezirksvorstandsmitglied der hier ansässigen Bezirksverbände. Dieser Koordinationsausschuß ist nicht Organ im Sinne der Satzung. Er tagt bei Bedarf und wird vom zuständigen Bundesvorstandsmitglied einberufen. Darüber hinaus können zu bestimmten Themen, Aufgabengebieten oder Fragestellungen im Sinne einer verstärkten Vernetzung gewerkschaftlicher Arbeit weitere regionale Koordinationsausschüsse eingerichtet werden, die die gesamte Region oder einen Teil dieser Region umfassen. Dort, wo die Arbeit eine enge Verzahnung und Abstimmung verlangt, müssen die entsprechenden Strukturen unkompliziert geschaffen werden können.

27 In folgenden Städten werden Regionalvertretungen eingerichtet:

Berlin, Düsseldorf, Dresden, Frankfurt/Main, Hamburg, Hannover, Magdeburg, München, Stuttgart.

In Regionalvertretungen sind in der Regel zwei Fachreferenten/innen und die erforderliche Zahl von Verwaltungsangestellten tätig, die dem für die jeweilige Region verantwortlichen Bundesvorstandsmitglied unterstellt sind. Sie sind für die Koordination der gewerkschaftlichen Arbeit und für die politischen Verbindungen in der Region zuständig.

28 Für die Personalbemessung gilt der Grundsatz, daß für die neue Struktur weniger Personal erforderlich sein darf als bisher und damit mehr Personal für die Bezirksverbände bereit gestellt wird.

29 Die regionalen Sozialkassen sowie gemeinsame regionale Einrichtungen der Tarifvertragsparteien werden in die Zuständigkeit des Bundesvorstandes übertragen.

30 *Bundesvorstand*

Der Bundesvorstand besteht aus elf Mitgliedern. Er leitet die Gewerkschaft in seiner Gesamtheit und vertritt sie gemeinsam nach innen und außen. Die einzelnen Bundesvorstandsmitglieder haben eine Zuständigkeit und Eigenverantwortung für

- Branchen,
- Regionen und
- Fachbereiche.

Für eine bundesweite Branchenpolitik und die gleichmäßige Beachtung ihrer Verantwortungsbereiche benötigen die Mitglieder des Bundesvorstandes ein bundesweites Mandat. Sie werden deshalb wie bisher vom Gewerkschaftstag gewählt.

31 Neben den Zuständigkeiten für Branchen und Regionen werden wir zukünftig eine Reihe von Querschnittsaufgaben haben, die von zentraler Stelle aus organisiert werden müssen. Dabei handelt es sich zum einen um die klassischen Aufgaben in den Bereichen Personal, Organisation und Finanzen. Zum anderen wird es Abteilungen geben müssen, die ihre Leistungen der regionalen oder branchenbezogenen Gewerkschaftsarbeit zur Verfügung stellen, wie z. B. die Druckerei, die EDV usw. In manchen Bereichen, wie z. B. Recht, Bildung und Gesellschaftspolitik, müssen wir Expertenwissen vorhalten, auf das von verschiedenen Seiten zugegriffen werden kann. Aber auch koordinierende Aufgaben, z. B. in den Bereichen der Tarif- und Betriebspolitik oder in der Arbeitsmarkt- und Umweltpolitik, sind zu organisieren.

32 Die Branchen bzw. Branchengruppen, die Regionen und die Fachbereiche für Querschnittsaufgaben werden nicht satzungsmäßig festgeschrieben, sondern von jedem neu gewählten Bundesvorstand in seiner ersten Sitzung im Rahmen der Geschäftsverteilung beschlossen. Diese Geschäftsverteilung muß anschließend durch den Gewerkschaftsbeirat bestätigt werden. Nur so verfügen wir über die erforderliche Abstimmung und Flexibilität, um uns auf die zukünftigen Anforderungen rechtzeitig einstellen zu können.

33 Trotz aller Eigenverantwortlichkeit müssen alle Aktivitäten in den Verantwortungbereichen im Bundesvorstand abgestimmt werden. Dies verlangt eine klare strategische Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit und eine genaue Arbeitsplanung im Bundesvorstand.
So haben die zuständigen Bundesvorstandsmitglieder für ihren Koordinierungsbereich ein organisatorisches und personelles Konzept vorzulegen. Dabei sind branchenspezifische, regionale und fachliche Erfordernisse zu berücksichtigen.
Mögliche Interessenkollisionen zwischen einer Branche und der Gesamtorganisation, so wie sie zum Beispiel in der Umweltpolitik auch in der Vergangenheit immer wieder aufgetreten sind, finden in dem neuen Organisationsmodell eine Form, die die Problemlage nach innen und außen transparent vermittelt und damit leichter einer erfolgreichen Lösung zuführt.

Herausgeber
Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt

Gestaltung
Werbeagentur
Zimmermann,
Frankfurt am Main

Druck
Union-Druckerei
und Verlagsanstalt,
Frankfurt am Main

Oktober 1999