

Nicht nachlassen, sondern nachlegen

Trotz positiver Entwicklung der Mitgliederzahlen ist noch Luft nach oben

Der Gewerkschaftstag 2009 in Nürnberg hatte mit dem Antrag „Die Zukunftsfähigkeit der GEW sichern“ ein Mitgliederprojekt mit den Bereichen Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung, Beteiligung und Generationenwechsel beschlossen und dafür Mittel aus dem Kampffonds zur Verfügung gestellt. Das Geld wurde in die Zukunfts- und Handlungsfähigkeit der GEW investiert, in die Gewinnung von Mitgliedern und besserer Beteiligung mit dem Ziel, die GEW handlungs- und durchsetzungsfähiger zu machen. Auch in der GEW Hamburg wurden vielfältige Projekte gestartet (siehe hlz 10-11/2013: Trend umgekehrt – die GEW Hamburg wächst, wird älter und jünger).

Schon 2005 hat die GEW in der Mitgliederentwicklung die Trendwende geschafft. Mit einem Mitgliederzuwachs von 1,3 Prozent 2012 und 2013 gehört die GEW nicht nur zu den vier Gewerkschaften im DGB mit einer positiven Mitgliederentwicklung. Die GEW hat mit weitem Abstand am meisten zugelegt.

Wie sieht es in unserem Landesverband aus?

Mitgliederentwicklung der GEW Hamburg

Die GEW konnte vom Bundestrend nicht nur profitieren, sondern ist sogar ein Motor des bundesweiten Mitgliederzuwachses: So stieg die Zahl der Mitglieder von 9335 zum Jahresende 2012 auf 9533 zum Jahresende 2013 an. Das sind 198 Mit-

glieder mehr bzw. 2,1 Prozent Mitgliederzuwachs, womit wir über dem Bundesschnitt liegen.

Erfreulich ist zudem, dass dieser Mitgliederzuwachs über alle Fachgruppen verteilt stattfand: So konnten alle schulischen Fachgruppen, aber auch der Bereich Hochschule und Forschung sowie die Studierenden ihre Mitgliederzahlen erhöhen. Am stärksten, um 4,4 Prozent, wuchs dabei die Fachgruppe Stadtteilschulen, die nun die größte Fachgruppe der GEW Hamburg ist.

Organisationsgrad an den Schulen

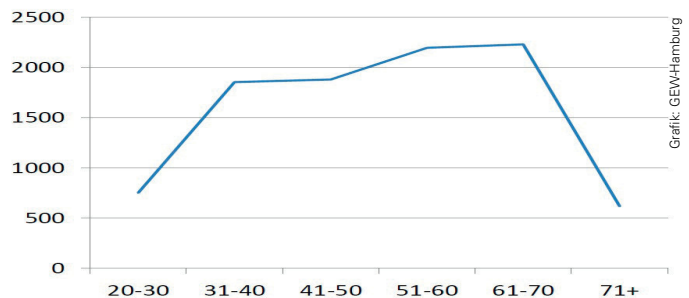
Neben der absoluten Zahl der Mitglieder ist der Organisationsgrad ein entscheidendes Kriterium für die Durchsetzungsfähigkeit und Wirkmächtigkeit der GEW in den Betrieben. Je höher der Anteil der in der GEW organisierten Kolleg_innen, desto eher besteht die Möglichkeit, Forderungen durchzusetzen, aber auch, weitere Kolleg_innen von einer

Mitgliedschaft zu überzeugen. Wie sieht der Organisationsgrad an den allgemeinbildenden und an den beruflichen Schulen aus?

Auch hier ist Erfreuliches zu berichten: An den allgemeinbildenden Schulen konnte der Organisationsgrad von 34,4 Prozent Ende 2012 auf 35,1 Prozent Ende 2013 gesteigert werden. Auch an den beruflichen Schulen stieg der Organisationsgrad in diesem Zeitraum von 40,0 auf 40,1 Prozent. Damit liegen wir weit über dem durchschnittlichen bundesweiten Organisationsgrad von 25,1 Prozent an allgemeinbildenden und 16,7 Prozent an beruflichen Schulen (Quelle für die Beschäftigtenzahlen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schuljahr 2011/2012. Berücksichtigt wurden nur hauptberuflich beschäftigte Lehrkräfte).

Das ist das Ergebnis der Anstrengungen der gesamten GEW in allen Bereichen. Es ist auch das Ergebnis des Mitgliederprojekts, aus dem zudem verschiedene Empfehlungen gewonnen werden konnten, die in einem Evaluationsbericht dokumentiert sind. Das Projekt wurde Ende 2013 abgeschlossen. Die Mitgliederarbeit der GEW ist damit selbstverständlich nicht abgeschlossen. Mitgliederarbeit und die kontinuierliche Arbeit an der Infrastruktur müssen vergleichbare Bedeutung haben wie

Anzahl der Mitglieder der GEW-HH nach Altersgruppen (Zahlen 2014)



Wenn man sich die blaue ‚Kurve‘ als Tierrücken vorstellt, der nach rechts in den Nacken und Kopf übergeht, kann man nur sagen: „Hintern hoch GEW!“ JG

die Tarif- und Professionspolitik. Nach der wichtigen Anschubfinanzierung aus dem Kampffonds wurde die Weiterentwicklung der GEW mit dem Beschluss des Antrags „Organisationsentwicklung in einem partizipativen Prozess“ beim Gewerkschaftstag 2013 in Düsseldorf auf stabile Füße gestellt.

Projekte der GEW Hamburg zur Bindung und Aktivierung von Mitgliedern

Die Durchsetzungsfähigkeit in tarif- und beamtenrechtlichen sowie bildungs- und professionspolitischen Themenstellungen soll gestärkt werden. Voraussetzungen dafür sind die Erhöhung des Organisationsgrades, die Stärkung der Funktionsfähigkeit innergewerkschaftlicher Strukturen, die Sicherstellung der Einbindung ehrenamtlich tätiger Kolleg_innen. Gleichzeitig sollen Beteiligungsmöglichkeiten entwickelt werden. Aufgebaut werden soll eine kontinuierliche Qualifizierung der ehrenamtlich Aktiven und der Funktionsträger_innen sowie der Mitglieder. Zu beachten ist dabei die geschlechterpolitische Dimension in allen Handlungsfeldern.

Eine erfolgreiche Gestaltung des Prozesses setzt voraus, dass Ziele in den Bereichen Tarif- und Beamtenpolitik sowie Bildungs- und Professionspolitik konsequent mit organisationspolitischen und strukturellen Maßnahmen verknüpft werden. Die GEW Hamburg plant aktuell zwei Projekte, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

Projekt 1: „Bleib dabei“ – Rückholverfahren durch Telefonmarketing

Gerade in Zeiten einer erfreulich hohen Zahl von Eintritten (über Jahre) ist es notwendig, auch die Austritte systematisch zu analysieren und Maßnahmen zu deren Verringerung umzusetzen. Das Rückholverfahren „Bleib` dabei“ beruht auf einer

Auswertung der Eintritts-Austritts-Daten nach Personengruppen, Verweildauer in der GEW und Alter der entsprechenden Mitglieder.

Das Prinzip besteht darin, dass geschulte Kolleg_innen ehrenamtlich über ein (technisch einfaches) Programm die notwendigen Mitgliederinformationen auf den heimischen PC bekommen und direkt Kontakt mit dem Mitglied aufnehmen. Die Mitglieder des „Rückholteams“ gehen nach einem Gesprächleitfaden vor. Dessen Kriterien sind auf dem PC abgebildet, so dass die Antworten leicht systematisch eingeordnet werden können. Das Verfahren ist durch den Datenschutz abgesichert. Das Konzept entwickelte die gewerkschaftsnahe Unternehmensberatung WertArbeit. Die Software stellte die Firma „Anruf direkt“ her.

Erste Erfahrungen im Landesverband Nordrhein-Westfalen sind positiv: Dort wurde die vorab festgelegte Erfolgsquote von 10 Prozent „Zurückgeholter“ erreicht, die wir auch für das Hamburger Projekt anstreben. Nach einer einjährigen Testphase wird das Projekt evaluiert.

Projekt 2: „GEW stark vor Ort“ – Vertrauensleuteoffensive an Schulen

Seit einigen Jahren haben wir jedes Jahr deutlichen Mitgliederzuwachs in der GEW Hamburg auch in den schulischen Fachgruppen, also bei den jüngeren Neueingestellten. Dies zeigt sich allerdings nicht in steigender gewerkschaftlicher Aktivität. Viele der neuen Mitglieder sind passiv bzw. nutzen die Seminare, Informationsdienstleistungen und die Rechtsberatung. Seit spätestens 2005 versuchen wir intensiv, die Vertrauensleute- bzw. Betriebsgruppenarbeit wieder oder neu zu beleben. Maßnahmen, die wir unternommen haben, sind u.a. eine große Konferenz „Stark vor Ort“ mit besonderem Wertschätzungsanteil, die Einführung

eines „niedrigschwelligen“ Vertrauensleute-Amtes (Ansprechpartner_innen mit der Aufgabe der Informationsverteilung), ein Relaunch und die regelmäßige Herausgabe der Vertrauensleutepost („IDI“), ein Relaunch der Website gew-hamburg.de mit der Möglichkeit für Unterseiten und interne Arbeitsbereiche von Betriebsgruppen, regelmäßige Infomails, ein Umbau der Satzung (Vertrauensleute sind nun Mitglieder des Hamburger Gewerkschaftstags), mehrere kleine VL-Seminare sowie mehrfach Anrufe bei den Vertrauensleuten im Zuge der Mobilisierung für Aktionen (Alterskampagne, Weihnachtsgeld, Aschermittwochdemo), bei denen auch oft Organisationsfragen besprochen wurden.

Bisher ohne großen Erfolg. In einzelnen Fällen gelang es, Betriebsgruppen neu zu gründen, wenn es vor Ort besonders brannte und wenn einzelne Aktive da waren. An vielen Schulen gibt es allerdings keine regelmäßige Betriebsgruppenarbeit mehr und wenn, dann nur mit wenigen Aktiven. Besonders schwierig ist die Lage an den Grundschulen, die oft kleine Systeme sind. In der Diskussion um Konzepte der Regionalisierung brachte der Vorstand der Fachgruppe Stadtteilschulen den Vorschlag ein, zuerst konzentriert am Aufbau von zusätzlichen Betriebsgruppen organisatorisch zu arbeiten. Dieser Vorschlag wurde von den Gremien gutgeheißen.

Zur (Wieder-)Gründung von Betriebsgruppen im Schulbereich und zur Findung von Vertrauensleuten wird die GEW Hamburg daher – beginnend mit der zweiten Jahreshälfte 2014 – ein Organizing-Projekt durchführen. Über dieses Projekt und seinen Verlauf werden wir regelmäßig berichten.

FREDRIK DEHNERDT
Stellv. Vorsitzender
DIRK MESCHER, Geschäftsführer