

Mitgliederzufriedenheit  
Das persönliche Gespräch steht im Mittelpunkt

(v.l.) Karlheinz Thoma, Vertrauensmann PI 13 München, und Willi Wild,  
Direktionsgruppenvorsitzender München-Ost

Eine Zwischenbilanz aus dem Landesbezirk Bayern

Um die Jahreswende 1998/1999 ist das Vertrauensleute-Projekt (VL-Projekt) auf Bundesbene gestartet - mit einem eindeutigen Ziel: Den Mitgliedern sollten mehr Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung stehen und die Vorstände sollten entlastet werden. Damit wurde die Vertrauensleute-Arbeit in der GdP zwar nicht neu erfunden, denn schon immer gab es aktive Vertrauensmänner und -frauen in unserer Gewerkschaft. Doch mit dem Projekt sollten deren Stellung gegenüber den Funktionsträgern gestärkt und neue Ideen zur Unterstützung ihrer Arbeit entwickelt werden. Einige Landesbezirke haben sich systematisch an die Arbeit gemacht und das Konzept zur Vertrauensleutearbeit umgesetzt. Wir haben uns im Landesbezirk Bayern umgesehen und eine Zwischenbilanz gewagt.

Eine wirksame und an den Bedürfnissen der Mitglieder orientierte Interessenvertretung erfordert eine mitgliedsnahe Tätigkeit der Gewerkschaft. Diese Erkenntnis liegt dem VL-Konzept zugrunde - und sie wurde durch unsere Mitgliederbefragung im letzten Jahr bestätigt. Daher sind die Vertrauensmänner und -frauen in Bayern angetreten, um die Sorgen und Nöte der Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen an die Gremien der GdP heranzutragen.

"Besonders wichtig ist es, dass die Kollegen auch Ansprechpartner außerhalb des örtlichen Personalrates haben, der den unmittelbaren Kontakt zur Gewerkschaft herstellt," umreißt Vertrauensmann Karlheinz Thoma, einer von 600 frisch geschulten Vertrauensleuten im Landesbezirk Bayern, seine Funktion. Fragen beantwortet Karlheinz Thoma entweder sofort oder er gibt sie unmittelbar an seine Direktionsgruppe oder den Personalrat weiter - je nach Zuständigkeit. "Und ich bekomme jetzt immer eine Rückmeldung, mit der ich den Kollegen beweisen kann: Wir kümmern uns um deine Anliegen," freut sich Karlheinz Thoma über das neue Gewicht, das seine Arbeit auch im Bewusstsein der anderen Funktionsträger erhalten hat.

Gestartet war das VL-Projekt in Bayern mit einer Vielzahl von Schulungen für Vertrauensfrauen und -männer, die sich als ungeheuer wissbegierig erwiesen hatten. Neben der Vermittlung von Informationen war das gegenseitige Kennenlernen besonders wichtig. "Das schafft Kommunikationswege," kann Willi Wild, Direktionsgruppen-Vorsitzender in München, berichten. "Da haben sich viele Kolleginnen und Kollegen getroffen und Gesprächspartner auf gleicher Ebene gefunden, mit denen sie nun Erfahrungen und Ideen austauschen."

Für die Bayern bietet das VL-Projekt der Bundesebene einen Rahmen, dessen Inhalt sie an ihre landesspezifischen Gegebenheiten anpassen können. Besonders wichtig ist ihnen dabei der Konzeptcharakter des Projektes: "Man muss sich auseinandersetzen mit den einzelnen Teilen und fragen, was braucht denn der Vertrauensmann, die Vertrauensfrau vor Ort jetzt wirklich, was würde ich an seiner, an ihrer Stelle einfordern," charakterisiert Willi Wild den Prozess. "Und man muss

sich klar machen: Das VL-Projekt ist ein Weg, das Ziel mehr Mitgliedernähe zu erreichen. Aber eben nur Teil in einem System, das ergänzt werden muss."

Doch die Vertrauensleute haben nicht nur die Aufgabe, die Sichtweisen der Mitglieder an die Vorstände zu transportieren. Sie sollen auch Informationen aus den Gremien an die Mitgliedschaft weitergeben. Damit das funktioniert, erhalten die Vertrauensleute in Bayern die Unterlagen persönlich, meist über ihre Direktionsgruppe. "Früher bin ich mir vorgekommen wie der Zettelausteiler der Dienststelle, Hintergrundinformationen zu den Flugblättern musste ich mir selbst zusammensuchen und mühsam aus unterschiedlichen Quellen anlesen. Heute fühle ich mich in die ganze Gewerkschaftsmaschine integriert," begrüßt Vertrauensmann Karlheinz Thoma die durch das VL-Projekt veränderte Informationspolitik.

Die Informations-Hierarchien sind im Landesbezirk Bayern inzwischen mehrstufig organisiert. Selbst der Landesvorstand kann direkt auf einen Verteiler von Vertrauensleuten zugreifen, genauso wie die Bezirks- oder Direktionsgruppen. "Da gibt es keine Diskussion. Warum sollte unser Organisationssekretär Alex Baschek Informationen nicht direkt an die Vertrauensleute geben - da nimmt der Landesbezirk mir doch Arbeit ab," erklärt Willi Wild seine Zustimmung. Zwar will er immer wissen, was verschickt wird, schon um den Kolleginnen und Kollegen Auskunft geben zu können - aber unnötige Empfindlichkeiten gebe es nicht.

Um das Problem der Information wirklich in den Griff zu bekommen, hat die Bayern-GdP auch an ihren Strukturen gearbeitet, meint Willi Wild: "Wer sich mit seinem Problem beim Direktionsgruppen-Vorsitzenden nicht gut aufgehoben fühlt, geht eben woanders hin. Jeder kann sich aussuchen, an wen er sich wendet. Die Vertrauensleute haben sogar die Nummer des Landesvorsitzenden zur Hand."

Weil die Nutzung von E-Mail ständig steigt, wird dieses Medium auch von der GdP gern genutzt: Die Kosten sind gering, der Aufwand ist minimal und der Erfolg sehr groß. Gerade die jungen Kolleginnen und Kollegen nehmen das besonders an, ihnen ist der kurze Informationsaustausch via E-Mail oft viel angenehmer. Doch die bayrischen GdP'ler wissen auch: E-mail ist eine unpersönliche Geschichte und der Kontakt zu den Leuten gehört schon auch noch dazu - das persönliche Gespräch darf auf keinen Fall zu kurz kommen.

Gerade darum stehen Vertrauensleute, die ihrem Auftrag gerecht werden wollen, in ständigem Kontakt mit Mitgliedern und Gremien. "Da hilft es natürlich sehr, wenn man einen guten Draht zu den Kolleginnen und Kollegen in der Dienststelle hat," betont Vertrauensmann Karlheinz Thoma. Als Leiter des Kontakt- und Erhebungsbereichs in der Münchner PI 13 fällt ihm das nicht sonderlich schwer. Anspruchsvoll sei die Arbeit vor allem, weil die Kolleginnen und Kollegen alles sehr, sehr kritisch sähen. "Kaum einer fragt, wie er selbst aktiv werden kann; fast alle wollen nur wissen, was die GdP gegen Missstände unternimmt. Da muss man oft Hintergrundinformation weitergeben und Zusammenhänge erklären - das fällt natürlich viel leichter, wenn man auch persönlich ein gutes Verhältnis zu den Kollegen hat und in dienstlicher Hinsicht akzeptiert ist," weiß Karlheinz Thoma. Darum ist der Direktionsgruppen-Vorsitzende Willi Wild auch angewiesen auf die Mitarbeit der anderen Vertrauensleute, wenn er sich nach Neuen umschaute. Anstrengende Querulanten kann er dazu eben so wenig gebrauchen, wie Menschen, die alle Entscheidungen von Gremien unkritisch hinnehmen. Doch trotz der hohen

Anforderungen gibt es genügend Kolleginnen und Kollegen, die Interesse an der Arbeit haben - man muss sie nur gezielt und persönlich ansprechen.

Obwohl das VL-Projekt in Bayern gut angelaufen ist, schränkt Vertrauensmann Karlheinz Thoma ein: "Wir dürfen nicht zuviel auf einmal erwarten: Nur weil das VL-Projekt eingeführt ist, stürmen nicht alle mein Büro." Und Willi Wild dämpft Hoffnungen auf einen sprunghaften Anstieg der Mitgliederzahlen: "Unser erstes Ziel ist es, unsere Mitglieder in der Organisation zu halten. Wenn uns das gelingt, ist schon viel gewonnen - und dann haben wir auch gute Chancen neue Mitglieder zu werben."

Karlheinz, Du bist seit einiger Zeit Vertrauensmann in deiner Dienststelle. Wie bist Du diese Aufgabe angegangen?

Die Vertrauensleute sind die Ansprechpartner der Gewerkschaft an der Basis. Deshalb ist es am allerwichtigsten, dass uns möglichst viele Kolleginnen und Kollegen kennen. Wir machen uns selbst bekannt: Durch persönliche Gespräche, die sehr wichtig sind. Aber natürlich auch durch Aushänge, die sogar gelesen werden. Ich habe mich dort vorgestellt, mit Bild und einem Hinweis, wo ich erreichbar bin. Und obwohl es häufig Wechsel in der Besetzung unserer Dienststelle gibt, wissen die meisten Kolleginnen und Kollegen, wo sie mich treffen und kommen inzwischen auch von selbst auf mich zu.

Als Vertrauensmann bist Du Mittler zwischen Basis und Gremien - das ist sicher keine leichte Aufgabe. Warum hast Du sie dennoch übernommen?

Mein persönlicher Beweggrund: Erfahrungen weitergeben! Ich bin seit 27 Jahren bei der Polizei - früher war GdP immer ein Thema. Aber meist hat man nur gefragt: Was habt ihr denn für uns gemacht? Genauso denken auch die Jungen heute, immer in der Erwartung, dass die Gewerkschaft alles für die Kollegen und Kolleginnen regelt. Doch jetzt kann ich meine Erfahrung einbringen und allen, die sich nicht aktiv für die GdP einsetzen können oder wollen, etwas davon vermitteln. Und das geht eben nur, wenn man sich persönlich engagiert.

Willi, als Vorsitzender einer Dienstgruppe bist Du auch Ansprechpartner für die Vertrauensleute. Wie ist deine Einschätzung, können sie mit den Materialien aus dem VL-Projekt etwas anfangen?

Ja sicher - die Materialien helfen ihnen gut weiter. Es sind alle möglichen Übersichten drin und wir haben in Bayern den Vertrauensleuten auch die Mitgliederlisten zur Verfügung gestellt. Allerdings müssen die Infos auch auf dem Laufenden gehalten werden, nur dann sind sie von Nutzen. Viele Kolleginnen und Kollegen nutzen den Ordner auch als Nachschlagewerk auf der Dienststelle - man hat halt alles beieinander. Das ist auch eine Erleichterung für Vertrauensleute, die neu im Geschäft sind und noch nicht so selbständig arbeiten können. Vertrauensleute, die sich auskennen, haben den Inhalt natürlich im Kopf und die Kolleginnen und Kollegen wissen, sie können hingehen und bekommen eine Auskunft.

Der Landesbezirk Bayern hat sich bei der Umsetzung des VL-Projektes besonders engagiert - welchen Effekt hat das schon jetzt für Eure Arbeit?

Als DG-Vorsitzender merke ich ganz genau, wo das VL-Projekt läuft und wo es nicht klappt. Wo Vertrauensleute aktiv sind, da läuft Kommunikation; da weiß ich, was in der Inspektion los ist. Bei anderen steckt der Karren schon im Dreck, bevor ich

überhaupt höre, dass es Probleme gibt. Das beste Zeichen von guter Vertrauensleutearbeit ist, dass auch positive Nachrichten zurückkommen in die Gremien; ein Indiz dafür, dass es prima läuft.

(aus DEUTSCHE POLIZEI 9/2001)