

# VERÄNDERUNGEN STATT FORTSCHRITT

## Bewertung der Vorgaben des Bundesvorstandes zur Umstrukturierung der ver.di-FB

Dass Parteien und Verbände in regelmäßigen Abständen ihre Strukturen überprüfen und ggf. anpassen müssen, ist selbstverständlich. Dass auch ver.di nach 16 Jahren seine Strukturen überprüfen und möglichst zielgenau optimieren muss, ist ebenso unstrittig.

Dass dies zunächst die Erarbeitung einer Schwachstellenanalyse für die Gesamtorganisation inkl. der Spiegelung der mittel- und langfristigen Entwicklungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft voraussetzt, bevor auf deren Basis Umstrukturierungsvorschläge erarbeitet werden können, müsste jedoch genauso unstrittig sein.

Diese Minimalanforderungen an einen durchdachten Organisationsentwicklungsprozess erfüllt der Bundesvorstand mit seinem Positionspapier in keiner Weise.

Die vorgegebene Umstrukturierung der Fachbereiche, die den gravierendsten Veränderungsprozess in ver.di seit 16 Jahren auslöst, wird getreu dem Anspruch „Jede Veränderung ist ein Fortschritt“ als notwendig und zukunftsweisend bezeichnet, ohne auch nur im Ansatz substantielle Branchenanalysen usw. vorzulegen.

Der vorgegebene Umstrukturierungsprozess ist darüber hinaus auf Fachbereiche begrenzt und schließt die Ebenenbereiche genauso aus wie eine breite und dialogorientierte Einbeziehung der verantwortlichen Funktionsträger.

Deshalb ist die Darstellung der wesentlichen Kritikpunkte an dem Positionspapier des Bundesvorstandes unverzichtbar, um deutlich zu machen, dass die vorgegebene Umstrukturierung zwar zu Veränderungen, aber zu keinem organisationspolitischen Fortschritt führt.

### Rechenschieber - statt Branchenlogik

Die Vorgabe, die derzeit 13 Fachbereiche zukünftig auf 4 zu reduzieren, entspringt einer bloßen Rechenschieber- aber **keiner Branchenlogik** (Ausnahme Fachbereich D, alt Fachbereich 3).

Dies ist eine Abkehr von den Grundsätzen des ver.di-Gründungsprozesses, wo die Abbildung von Branchenstrukturen in möglichst passgenauen FB-Strukturen als ein Kernelement einer kompetenten Tarif- und Betriebsarbeit angesehen wurde.

Wenn jetzt Zielgrößen, z.B. Fachbereiche mit mindestens 300.000 Mitgliedern, als Organisationsprinzip vorgegeben werden, drängt sich die Frage auf, warum für die anderen Bereiche von ver.di nicht ebenfalls Zielgrößen vorgegeben werden. Bei den Landesbezirken liegt die jeweilige Mitgliedersumme zwischen 89.771 und 481.523, bei den Bezirken zwischen 7.266 und 68.735. \*

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, die Empfehlung aus dem Startprozess von ver.di in Erinnerung zu rufen, wonach bei den Bezirken eine Zielgröße von etwa 60.000 Mitgliedern angestrebt werden sollte.

Die Fachbereichsstrukturen u.a. mit dem Hinweis auf die Zielgrößen zu zerschlagen, gleichzeitig die Ebenenstrukturen aber zum „Schonpark“ zu erklären, ist nicht nur unverantwortlich, sondern wirft auch die Frage nach dem „Warum“ auf.

Der argumentative Hinweis in diesem Kontext auf den bereits vorhandenen bzw. absehbaren Veränderungsprozess aus dem Projekt „ver.di wächst“ ist nicht überzeugend, denn davon sind die Fachbereiche in gleicher Weise betroffen.

Die Annahme, dass größere Fachbereichsstrukturen zu größeren Erfolgen in der Tarif- und Betriebsarbeit führen, ist eine durch nichts belegte Behauptung. Die Logik sowie die Erfahrung verdeutlichen, dass die bloße Addition von Budgetbereichen nicht zu einer besseren Mitgliederentwicklung und/oder zu einer qualitativen Verbesserung der Tarif- und Betriebsarbeit führt. Wäre es anders, müssten die Fachbereiche in ver.di mit dem größten Budgetansatz auch die größten Erfolge vorweisen können.

Da dem nicht so ist, ist vielmehr davon auszugehen, dass gut organisierte Fachgruppen( und zwar unabhängig von der zahlenmäßigen Größe) budgetmäßig „zur Kasse“ gebeten werden, um z.B. Ressourcen für die Erschließungsarbeit anderer Bereiche innerhalb der neu gebildeten Fachbereichsstrukturen zu finanzieren. Statt die Budgetansätze der Gesamtorganisation auf die Intensivierung der Tarif- und Betriebsarbeit und die Mitgliederentwicklung insgesamt auszurichten, sollen nach dem Willen des Bundesvorstandes ausschließlich die Budgetansätze der jeweils betroffenen Fachbereiche unpriorisiert werden, um es diplomatisch zu formulieren.

Die häufig geäußerte Vermutung, dass mit den neuen Fachbereichsstrukturen jenseits jeglicher Branchenlogik im Kern die Begründungslinien für kommende Personalvorschläge auf Bundesebene erleichtert werden sollen, soll an dieser Stelle nicht weiter aufgegriffen bzw. hinterfragt werden, denn eine reine Vermutungshinterfragung ist wenig hilfreich. Und selbst, wenn es so wäre, wäre das Motiv keinesfalls akzeptabel.

### **Bauchladenpolitik statt Branchenkompetenz**

Die Neugestaltung der Fachbereiche bei gleichzeitiger Ignoranz der Branchenlogik führt in der Wirkung dazu, dass die Branchenkompetenz durch eine nicht mehr zeitgemäße Bauchladenpolitik ersetzt wird. Dies widerspricht den Mitglieder- und Beschäftigteninteressen, die von Vertretern **IHRER GEWERKSCHAFT** auf Betriebsversammlungen, bei Beratungsgesprächen mit Betriebsräten usw. nicht nur allgemeine Aussagen und/oder die Widergabe wohlklingender Überschriften, sondern konkretes Handlungswissen für den Betrieb bzw. für die Branche erwarten.

Klar ist, dass wir in den Betrieben die Wirkung der klassischen Berufsverbände in dem Umfang stärken, wie wir unsere Branchenkompetenz selbst schwächen. Wer diesen Aspekt für nicht relevant hält, sollte sich zumindest die Mitgliederentwicklung der jeweiligen Berufsverbände genauer anschauen. Während ver.di in den letzten 16 Jahren mehr als 1

Mio. Mitglieder verloren hat, hat der Deutsche Beamtenbund im gleichen Zeitraum 100.000 Mitglieder hinzugewonnen (siehe Artikel Süddeutsche Zeitung).

Je größer die Fachbereichsstrukturen werden, je mehr Fachbereichsvorstände fallen weg und je weniger Ehrenamtliche binden wir in die gewerkschaftliche Gremienarbeit ein. Je weniger Bindewirkung wir dadurch entfalten, je geringer wird die gewerkschaftliche Identifikationsstiftung, denn diese hängt nicht nur von der Programmatik, sondern im großem Umfang auch von ehrenamtlichen „Leitfiguren“ in den jeweiligen Betrieben/ in der jeweiligen Branche ab.

Die entsprechende Annahme, dass die Fachgruppen die vorgenannten Schwachpunkte insgesamt kompensieren werden, ist (leider) nur bedingt überzeugend. Sofern dieser Anspruch substantiell und nicht nur deklaratorisch eingelöst werden soll, müssten die Budgetvorgaben (Personal- und Sachkosten) zukünftig auf die Fachgruppen runtergebrochen werden. Diese Erwartung ist schon deshalb nicht realistisch, weil dann das Ziel der Zerschlagung der jetzigen Fachbereiche (Bildung von Ressorts mit völlig unterschiedlichen betrieblichen Aufgaben) durch die tatsächliche (nicht nur verbale) Aufwertung der Fachgruppen innerorganisatorisch konterkariert werden würde – eine Vorgehensweise, die der angewandten Argumentationslogik des Bundesvorstandes diametral entgegensteht.

### **Kollateralschäden sind vorprogrammiert**

Das Bestehen von betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen ist die entscheidende Voraussetzung für die Gestaltung einer handlungs- und mitgliederorientierten Tarif- und Betriebsarbeit. In den Fachbereichen, in denen dies vorbildlich existiert, erhalten die Betriebsgruppenvorstände monatlich eine finanzielle Unterstützung. In dem Positionspapier des Bundesvorstandes gibt es zu deren Fortführung keine belastbaren Aussagen.

Deshalb ist klar, dass ein Prozess, der einerseits die Branchekompetenz zerschlägt und andererseits die Grundpfeiler einer handlungsorientierten betrieblichen Gewerkschaftsarbeit zerstört, nicht unterstützt werden kann.

Auch die garantierte Fortführung einer landesbezirksübergreifenden Arbeit, die in einigen Bereichen von zentraler Bedeutung ist, wird in dem Positionspapier des Bundesvorstandes nicht erwähnt. Daher trifft die in dem vorstehenden Absatz erläuterte Konsequenz hier in gleicher Weise zu.

Völlig offen ist auch, wie in den neuen Strukturen die Seniorenarbeit gestaltet werden soll. Klar ist, dass eine Fokussierung der Seniorenarbeit auf die umstrukturierten Fachbereiche zu einer gravierenden Abnahme der Bindewirkung führen wird. Eine daraus abzuleitende Schwächung der Gewerkschaftsarbeit ist in keiner Weise akzeptabel und hinnehmbar.

### **Zukunftsgestaltung statt Reanimierung von Altstrukturen**

Ein Veränderungs- und Optimierungsprozess in ver.di darf nicht zur Schwächung der Fachlichkeit von ver.di führen!

Das setzt zwingend voraus, dass die Stärkung der branchenmäßigen Handlungskompetenz und Mitgliederorientierung, nicht aber die bloße Veränderung der budgetmäßigen Verteilungsprozesse zum Handlungsziel gemacht wird.

Im Detail bedeutet dies:

1. Klärung der Frage, ob parallel zum Projekt „ver.di wächst“ ein weiterer Organisationsentwicklungsprozess zum jetzigen Zeitpunkt initiiert werden soll/muss.
2. Wenn ein weiterer Organisationsentwicklungsprozess zum jetzigen Zeitpunkt für notwendig erachtet wird, müssen die konzeptionellen Voraussetzungen (Schwachstellenanalyse für die Gesamtorganisation, Spiegelung der perspektivischen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft inklusive der Erarbeitung einer substantiellen Branchen- und Entwicklungsanalyse usw.) gegeben sein bzw. geschaffen werden.
3. Jeder weitere Organisationsentwicklungsprozess muss sich stets auf die Gesamtorganisation beziehen und darf sich nicht nur auf Fachbereiche beschränken. Neben einer Optimierung der Fachbereichsstrukturen auf der Basis einer fundierten und perspektivischen Branchenentwicklungsanalyse besteht auch die zwingende Notwendigkeit, die Anzahl der Landesbezirke und insbesondere die Anzahl der Bezirke im Rahmen der Zielvorgaben aus dem go-ver.di-Prozess anzupassen. Es betrifft aber auch die Kongressperiode (5 statt 4 Jahre) inklusive der damit verbundenen Antragsberechtigung zum Kongress, die Etablierung einer repräsentativeren Zusammensetzung der Ebenenvorstände, die Einführung von zielführenden statt nur zeitraubenden inhaltlichen Abstimmungsprozessen, die Begrenzung der Größe des Bundesvorstandes (Vorsitz, 2 Stellvertreter sowie die jeweiligen BundesfachbereichsleiterInnen), die ausdrückliche Einbeziehung der Bundesverwaltung in den Umstrukturierungsprozess und einiges mehr.
4. Die Absicherung der sogenannten 4. Ebene bezüglich der finanziellen Ausgestaltung sowie der inhaltlichen Entscheidungskompetenz bezüglich der Finanzen muss seitens der Gesamtorganisation mindesten auf dem jetzigen Niveau garantiert werden. Darüber hinaus bedarf es Festlegungen, die eine Ausweitung dieser substantiellen Betriebsarbeit möglich machen. Das Vorstehende gilt uneingeschränkt auch für den Themenbereich der landesbezirksübergreifenden Arbeitsstrukturen.
5. Eine fundierte und substantielle Organisationsentwicklung ist darauf angewiesen, dass er von den ehren- und hauptamtlichen Funktionsträgern nachvollzogen und konstruktiv begleitet werden kann. Dies setzt zwingend eine auf Transparenz und Dialogorientierung ausgerichtete Kommunikation voraus.

## **Abschließendes**



Ver.di ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich zu wichtig, um die Organisationsstrukturen in einem „Hau-Ruck-Verfahren“ zu zerschlagen.

Die vorstehende Positionierung erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit.

Sie soll einerseits verdeutlichen, dass der vom Bundesvorstand vorgegebene Veränderungsprozess, der wesentliche Eckpfeiler eines Organisationsentwicklungsprozesses ignoriert, zu keinem organisationspolitischen Fortschritt führen kann.

Andererseits soll unterstrichen werden, dass es nicht um die bloße Erhaltung des Status Quo geht, sondern Strukturveränderungen mitgetragen werden, die durchdacht sind, die Gesamtorganisation einbeziehen und die tatsächliche Stärkung der betrieblichen Strukturen statt der Schaffung größerer Budgeteinheiten zum Ziel haben.

Hamburg den 13.09.17

Präsidium des FB 10 Nord/Hamburg

\*Quelle ver.di SAT Statistiken, Stand 08/2017 mit Hinweis auf die besondere Situation des Bezirk Berlin welcher 110.206 Mitglieder zählt.