

# Positionierung des ver.di Landesfachbereichsvorstandes Handel zum aktuellen Fusionsvorhaben des ver.di Bundesvorstandes.



Vorbemerkung

Die eigenen Arbeits- und Organisationsstrukturen auf den Prüfstand zu stellen und notwendige Veränderungen voran zu treiben ist und bleibt Aufgabe in unserer Organisation, welche in überschaubaren Zeiträumen immer wieder in Angriff genommen werden muss. Sie müssen von den Führungsebenen unserer Organisation vorbereitet, mit den TrägerInnen unserer Organisation in einem breiten Beteiligungsprozess ausgearbeitet und konkretisiert und von unseren ehrenamtlichen Entscheidungsgremien beschlossen werden.

Dabei muss jeder Organisationsänderung eine nachvollziehbare und professionelle Analyse vorausgehen und sie muss uns in unseren Kernzielen voranbringen.

## **A. Folgende Kritikpunkte sind beim ersten Befassen mit dem Fusionsvorhaben augenfällig:**

### **1. Das geplante Vorgehen bringt uns den beschlossenen Zielen nicht näher, sondern gefährdet diese**

Mit dem Projekt „ver.di wächst“ und dem folgenden KBTA Prozess haben wir uns gemeinsam zum Erreichen unserer Ziele (Mitgliedergewinnung, Aktionsfähigkeit, Schwerpunktsetzung, etc.) auf den Weg gemacht. Eine Fusion, welche primär aus Kostengründen betrieben wird, bringt uns keines dieser Ziele näher. Im Gegenteil: Da es unsere ehrenamtliche Basis schwächt, die Einbindung wichtiger Schwerpunktbetriebe und ihre Aktiven in unsere Gremien reduziert und die Wege länger macht, wird es uns in der Mitgliedergewinnung und Stärkung der Aktionsfähigkeit schwächen. Zusätzlich wird die landesbezirkliche Steuerungs- und Führungsebene im Fachbereich massiv abgebaut.

Im Kern wird die betriebsnahe gewerkschaftliche Arbeit geschwächt.

### **2. Keine vorausgehende Analyse die den Namen verdient**

Arbeits- und Fachbereichsstrukturen müssen immer wieder überprüft werden und wenn notwendig verändert werden. Ein derart umfassender Umbau unserer Organisation kann nicht ohne Beteiligung der wesentlichen TrägerInnen unserer Organisationsarbeit erfolgen. Sie sind die ExpertInnen für mögliche neue Strukturen. Eine Top-Down-Entscheidung, welche das Ergebnis einer breit angelegten Analyse der Branchenentwicklungen, der technischen Entwicklungen, der Herausforderungen zukünftiger Entwicklungen, vorwegnimmt und sich lediglich auf das Zusammenlegen von seit 16 Jahren existierenden Fachbereichen konzentriert, ist dem Vorhaben nicht angemessen. Bei 16 Jahren unveränderter Strukturen kommt es wohl nicht auf einige Monate an, welche aber eine breite Basis und ausreichend Wissen in den Prozess einbringt.

Ein solcher Prozess braucht externe Begleitung, er kann nicht einfach nebenbei zu den tagtäglichen Herausforderungen in Angriff genommen werden. Die Erfahrungen beim Prozess „ver.di wächst“ sind hier hilfreich.

### **3. Der falsche Zeitpunkt**

Nach 16 Jahren nun zwei Mammutprojekte wie die Trennung der kollektiven und individuellen Gewerkschaftsarbeit im Projekt „ver.di wächst“ und das Auflösen von 9 Fachbereichen und fusionieren auf 4 Fachbereiche parallel anzugehen, ohne dass Prozesse abgestimmt sind, eine Folgenabschätzung stattgefunden hat, gefährdet alle Fortschritte die es bisher bei ver.di wächst gegeben hat. Vor allem aber den Fusionsprozess überhastet zu starten, ohne dass mit dem Roll-Out des voraus gegangenen Projekts überhaupt begonnen wurde, ist falsch.

### **4. Keine professionelle Planung des Organisationprozesses**

Ein Umbau unserer Organisation in dieser Größenordnung, ohne professionell vorbereiteten und begleiteten Organisationsprozess mit einer ausführlichen Analyse unserer Strukturen, deren Stärken und Schwächen, den Herausforderungen, einer rechtlich fundierten Prüfung der satzungs- und arbeitsrechtlichen Fragen sowie einer strukturierten, beteiligungsorientierten Umsetzungsplanung muss scheitern.

In Unternehmen stellen wir dies immer wieder fest und haben dazu auch ausführlich Erfahrungen sammeln müssen.

### **5. Die satzungsrechtlichen und rechtlichen Voraussetzungen sind aus unserer Sicht nicht ausreichend geprüft**

Im vorgelegten Zeitplan wird eine Veränderung der Fachbereichsstrukturen auf freiwilliger Basis als möglich erachtet, welche satzungsrechtlich bedenklich ist. Sollten nun Delegierte zum Bundeskongress nach diesem Modus gewählt werden und ver.di Mitglieder zu einem späteren Zeitpunkt die Zusammensetzung des Bundeskongresses rechtlich angreifen, kann dies weitreichende Folgen haben.

### **6. Unser ehrenamtliches Rückgrat wird massiv negativ getroffen**

Die größten Veränderungen und Einsparungen treten bei den Bezirksfachbereichsvorständen und Landesfachbereichsvorständen ein. Da es in einigen Fachbereichen eine unterschiedlich entwickelte Kultur der Fachgruppenarbeit gibt, werden nun genau die Gremien getroffen, welche betriebsnah aber überbetrieblich unsere gewerkschaftliche Arbeit gestalten. Hier fallen die Hälfte bis zu drei Viertel der Mandate weg. Vor allem wird aber ein wesentlicher Anker für gewerkschaftliche Identifikation genommen, ohne dass eine neue Form der Identifikation sichtbar wird.

Dies schwächt unsere gewerkschaftliche Handlungsmacht in den Betrieben elementar.

### **7. Angebliche Effizienzgewinne die ausnahmslos auf vermeintlichen Kosteneinsparungen beruhen, bewirken das Gegenteil**

Die angestrebte Vorgehensweise zeigt keinerlei Wege auf, wie wir in der Mitgliedergewinnung besser werden, noch ist eine Verbesserung unserer gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit in Sicht. Mögliche Kosteneinsparungen laufen Gefahr zum Pyrrhussieg zu mutieren.

## **8. Der anvisierte Zeitplan verschärft die Folgen**

Die Qualität von Entscheidungen und umfassenden Reformen darf nicht durch unrealistische Zeitplanungen ins Negative verkehrt werden. Genau diese Gefahr birgt aber der vorgegebene Zeitplan und die Vorgehensweise.

## **9. Die Führungsqualität wird dramatisch verschlechtert**

Gab es in der Vergangenheit schon massive Defizite in der Führungskräftequalifizierung hinsichtlich der Schulung von Führungskompetenzen, Führungsinstrumenten und entwickelten Arbeitsinstrumenten der gewerkschaftlichen Arbeit, bekommt es nun eine dramatische Wendung.

Die Führungsspannen (Verhältnis Führende zu Beschäftigten) werden so verschlechtert, dass objektive Führung nicht mehr möglich ist. Bestenfalls kommt es noch zu Verkündungsveranstaltungen.

Aber auch die Arbeit der LandesfachbereichsleiterInnen wird so verdichtet, ohne dass in Arbeitskonzepten entschieden wird, wer in Zukunft die heute vorhandenen Führungsaufgaben übernimmt, dass von Führungsqualität keine Rede mehr sein kann.

Wer in Zukunft landesweite Konflikte in Konzernen und Unternehmen begleitet oder SekretärInnen vor Ort bei solchen Konflikten mit komplexen Rechtsverfahren (Insolvenzen, Ministererlaubnis, Landesgesetze welche eine Branche betreffen, etc.) unterstützt ist nicht geklärt und wird zu schwierigen Auswirkungen führen.

## **10. Alternative Szenarien werden nicht überprüft**

Die Entscheidung auf vier Fachbereiche ist willkürlich und nicht alternativlos. Eine differenzierte und qualitativ tiefer gehende Analyse in Verbindung mit unseren Zielen wird weitere alternative Szenarien aufzeigen. Diese können in einem breit angelegten Beteiligungsprozess der Betroffenen gesichtet, bewertet und entschieden werden.

# **B. Anforderungen an einen Umstrukturierungsprozess?**

## **1. Die Zeitschiene ist zu ändern**

Objektiv wird der Umstrukturierungsprozess mindestens bis 2023 dauern. Breite Analysen zu Beginn helfen einen gemeinsamen Blick auf die betriebliche Realität zu werfen und Betroffenheit für notwendige Veränderungsprozesse zu schaffen. Eine solche Analyse zeigt aber auch Entscheidungsalternativen auf. Wir haben die betrieblichen Fachleute in unseren Gremien. Beteiligung unserer ehrenamtlichen Gremien nimmt die Menschen nicht nur auf den Weg mit, sie macht die Organisation auch schlauer über mögliche Zielmodelle und notwendige Rahmenbedingungen, welche einen solchen Umbau stabilisieren müssen. Vermeintliche Zeitersparnis zu Beginn führt immer wieder zu ressourcenraubenden Zeitfressern bei der Umsetzung. Ein solch massiver Umbauprozess braucht seine Zeit und fordert Beteiligung der Betroffenen nicht erst bei der Umsetzung, sondern bereits bei der Analyse und Planung.

## **2. Unsere Ziele müssen dem Prozess vorangestellt werden**

Vor einem solchen gewaltigen Umbauprozess müssen wir uns auf gemeinsame Ziele verständigen, welche als Maßstab für den Umstrukturierungsprozess gelten sollen und zielbestimmend für zu vereinbarende Rahmenbedingungen sein müssen.

Die Steigerung der Mitgliedergewinnung und der Ausbau unserer gewerkschaftlichen Aktionsfähigkeit stehen dabei an erster Stelle. Das Umsteuern von Ressourcen ist die Folge und nicht Selbstzweck.

## **3. Ehren- und hauptamtliche TrägerInnen unserer Arbeit müssen bei der Veränderung der Fachbereichsstrukturen von Beginn an beteiligt und mitgenommen werden**

Unsere haupt- und ehrenamtlichen TrägerInnen der gewerkschaftlichen Arbeit in den Fachbereichen und Betrieben sind das Rückgrat unserer gewerkschaftlichen Arbeit. Ein Umbauprozess muss ihre Arbeit in den Mittelpunkt stellen und ihre Erfahrung und ihr Wissen aktivieren. Sie sollen am Ende nicht nur aktiv die Umsetzung begleiten und die notwendigen Maßnahmen beschließen, sie sollen ihr Wissen bei der Analyse einbringen, Ideen für Alternativen einbringen können und flankierende Maßnahmen zum Gelingen des Prozesses erarbeiten und einbringen können.

Ein breit angelegter Beteiligungsprozess ist somit nicht Kür einer solchen Organisationsveränderung, sondern zwingende Voraussetzung.

## **4. Weitreichenden Entscheidungen muss ein breiter Analyseprozess vorweg gehen.**

Prozesse die ohne eine breite Analyse gestartet werden, müssen im weiteren Verlauf immer wieder revidiert oder nach der Umsetzung bereits wieder korrigiert werden.

Deshalb ist ein professionell angelegter Analyseprozess, der die Entwicklung der Teilbranchen, der Wertschöpfungsketten, der Kapitalstrategien, der Auswirkungen der Digitalisierung in seiner ganzen Breite auf unseren Organisationsbereich, erfolgreicher Beispiele aus anderen Ländern, neue gewerkschaftliche Arbeitskonzepte und arbeitssoziologischer Entwicklungen ist, Voraussetzung für Entscheidungsalternativen.

Die Anzahl der Fachbereiche und deren Rahmen für innere Arbeitsstrukturen sollen daraus abgeleitet werden und nicht dem Prozess vorweg gestellt werden.

## **5. Professionelle Begleitung ist sicher zu stellen**

Breit angelegte, effiziente Beteiligungsstrukturen, ein verbindlicher Organisationsreformprozess und die Entwicklung von notwendigen Rahmenbedingungen innerhalb der neuen Struktur bei gleichzeitig laufenden Betrieb, brauchen eine professionelle Begleitung. Eine solcher Prozess kann nicht nebenher zur „normalen“ Arbeit und zum Umsteuerungsprozess „ver.di wächst“ geleistet werden. Auch müssen die Wechselwirkungen der beiden Prozesse in den Blick genommen und verzahnt werden.

**Bei einer Enthaltung beschlossen am 11.07.2017**