

ver.di: Zurück auf Null oder wieder „nix“?

Um die Situation zu beurteilen, in der sich ver.di befindet, bedarf es zumindest eines kurzen, vielleicht nicht ganz sachlichen, Rückblicks in die Vergangenheit. Im Jahr 1997 wollten die Gewerkschaften hbv, IG Medien und Postgewerkschaft unter dem Arbeitstitel „3 kleine Tiger“ fusionieren, um Mitglieder- und Beitragsmäßig zur ÖTV aufzuschließen. Diese „drohte“ mit der Fusion der DAG, was dazu führte, dass die „5“ dann gemeinsam 1998 das Projekt „ver.di“ ins Leben riefen ...

Weder bei den Haupt- noch den Ehrenamtlichen stieß dieses Projekt auf Begeisterung. Der Widerstand war stark, aber wie es halt nun mal so ist, wurde hier eine Stelle als Landesbezirksleiter, dort eine Stelle als Geschäftsführer versprochen, es gab Stellen als Bundesfachbereichsleiter und dazu noch in Berlin, sie waren besonders begehrt und wer mit 58 Jahren unter Fortzahlung der Bezüge aufhören wollte, war auch gerne gesehen. Und dazu kam noch die „Matrix“. Vermutlich weiß bis heute niemand, was das genau sein soll, aber allen Mitgliedern auf allen Ebenen wurde zu allen Entscheidungen Mitsprache versprochen. Das war schlicht „Nonsens“, aber wer will das schon so offen sagen ... Und so gab es am Ende noch ein Dutzend „Widerständler“, die man aber geflissentlich ignorieren konnte. Letztendlich flossen auf dem „Vereinigungskongress“ noch viele Tränen, aber Freibier heilt alle Wunden.

Danach war ver.di mindestens 5 Jahre mit sich selbst beschäftigt. Gemeinsame Büros mussten gesucht werden (obwohl bei einigen „Altgewerkschaften“ die Mietverträge vor Ort noch 10 Jahre liefen), die Geschäftsführer- und Landesbezirksleiterinnen Stellen mussten nach Mitgliederzahl der Gründungsorganisationen besetzt werden, aber unter Berücksichtigung der Geschlechterquote. Gleiches galt vor Ort, sowie auf Landes- und Bundesebene für die Besetzung der 13 Fachbereichsleitungen, der Bezirks- und Landesbezirksvorstände, die vorhandenen Mittel mussten streng den jeweiligen Fachbereichen und Ebenen zugeteilt werden und so weiter und so fort ...

Mitglieder- und Betriebsbetreuung konnten dabei nur stören. Bis zum Jahr 2007 verlor ver.di jedes Jahr 100.000 Mitglieder. Vermutlich wird 2017 die „Schallmauer“ von 2 Millionen Mitgliedern unterschritten (bei Gründung waren es mehr als 2,8 Millionen Mitglieder).

Jetzt wird die Lage langsam ernst. Unterstellt man einen Durchschnittsbeitrag von 20 € im Monat, so ergibt sich bei einem Verlust von 800.000 Mitgliedern ein Fehlbetrag von rund 200 Mio. € jährlich in der Kasse. Das ist dramatisch ..., aber was tun?

Der Bundesvorstand hat am 23. Juni 2017 ein Positionspapier zur Zukunft der Fachbereiche beschlossen. Das Zielbild wird wie folgt definiert: „Wir wollen uns für die bereits begonnenen und zukünftig noch bevorstehenden Branchenentwicklungen und Umwälzungen vieler Branchen insbesondere durch die Digitalisierung zukunftsgerecht aufstellen. Dies erfordert eine neue Betrachtung der ver.di internen Abbildung der bisherigen Branchenzuschnitte innerhalb oftmals enger Fachbereichsgrenzen. Dabei sollen auch Unschlüssigkeiten in der bisherigen Struktur, die teilweise aus dem Gründungsprozess herrühren, teils durch

unterschiedliche Branchenentwicklungen entstanden sind, auf den Prüfstand. Dafür schlagen wir – 16 Jahre nach der ver.di Gründung – eine Neuaufstellung der Fachbereiche vor“ (Zitat Ende). Der Leser und die Leserin staunen. Gab es irgendwann und irgendwo eine Diskussion über die Arbeit in den jeweiligen Fachbereichen, geschweige denn über deren Sinnhaftigkeit? Waren Haupt- und Ehrenamtliche in diesen Diskussionsprozess einbezogen? Beinhaltet die Zusammenlegung von Fachbereichen die Lösung aller Probleme und bringen zusammengelegt Fachbereiche mehr Mitglieder und stabile Beiträge? Und, wie unpolitisch muss man denn sein, um festzustellen, dass man sich im Bezug auf die Digitalisierung nur zukunftsgerecht aufstellen muss, dann wird schon alles gut ...?

Da die Ziffern im Bezug auf die Fachbereiche nicht sonderlich aussagekräftig sind, sollen hier die zukünftigen Fachbereiche beschrieben werden:

Fachbereich A umfasst dann:

- Finanzdienstleistungen
- Ver- und Entsorgung
- Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Medien, Kunst und Industrie
- Telekommunikation und Informationstechnologie

Fachbereich B:

- Sozialversicherungen
- Bund und Länder
- Gemeinden
- Verkehr
- besondere Dienstleistungen

Fachbereich C:

- Postdienste, Speditionen und Logistik
- Handel

Fachbereich D:

- Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Zur Begründung der jeweiligen Zusammensetzung der Fachbereiche genügt dem Bundesvorstand jeweils ein Satz, der aber so nichtssagend ist, dass er hier getrost

unerwähnt bleiben darf. Auch die Erklärungen, was das den bringen soll, sind eher „Luftblasen“ als inhaltlich substantiell begründet und nachvollziehbar.

Die Zeitspanne zur Umsetzung ist jedoch durchaus „sportlich“ zu nennen. Die neue Struktur kann, wenn die Bundesfachbereiche vorher entsprechende Beschlüsse gefasst haben, vom Bundeskongress im September 2019 übernommen werden und der Bundeskongress 2023 wird dann unter den neuen Voraussetzungen tagen.

Und jetzt kommt, wie jedes Jahr, Miss Sophie mit ihrem „the same procedure as every year“ ins Spiel. Es geht dabei aber nicht um Brandy und Whiskey sondern um Menschen, denn aus „9 mach 4“ heißt die Parole. Von 9 Personen, denen die Funktion „Fachbereichsleiter“ (sowohl auf Bezirks-, wie auch Landesbezirks- und Bundesebene) Status, Anerkennung, Reputation und natürlich auch Bezahlung bringt, sollen 4 Personen übrig bleiben. Natürlich werden die 5, die übrig bleiben, nicht gekündigt, aber wer sind denn nun die „glücklichen Vier?“ Bei ver.di Gründung wurden bspw. die Stellen der Geschäftsführung nach den Kriterien Gründungsorganisation und Geschlechterquote besetzt. Das setzte sich über den Bezirksvorstand und die jeweiligen Fachbereich auf allen Ebenen fort. Die Gewerkschaft „Ö“ hatte wegen der Mitgliederzahl in allen Landesbezirken immer den Anspruch auf die größte Geschäftsstelle. Die kleineren Gewerkschaften durften sich die restlichen Geschäftsstellen aufteilen. Wurde jetzt die Geschäftsführerstelle von der Gewerkschaft „Ö“ besetzt, so durfte der Vorsitzende des ehrenamtlichen Bezirksvorstand nicht der Gewerkschaft „Ö“ angehören. Ganz kompliziert wurde es, wenn auch noch die Frauenquote ins Spiel kam. Bis die Vorgaben in allen Gremien zumindest halbwegs nach Satzung abgebildet waren vergingen 5 Jahre.

Und das wird jetzt wiederholt ...

Nehmen wir den neuen Fachbereich A auf Bezirksebene (d. h. vor Ort)

Die 5 darin vertretenen Fachbereiche, d. h. deren hauptamtliche Fachbereichsleiter und

-innen einigen sich darauf, dass der ehemalige Fachbereichsleiter 1 (Finanzdienstleistungen) der „Neue“ wird. In Konsequenz darf dann der ehrenamtliche Fachbereichsvorstandsvorsitzende nicht aus dem ehemaligen Fachbereich 1 kommen, sondern muss bspw. aus dem Fachbereich 2 (Ver- und Entsorgung) kommen. Hier sei mal die Frauenquote ausgeblendet, weil sie die Diskussion noch verschärfen kann. Die Frage ist auch, ob es zulässig wäre, wenn alle Fachbereichsleiter in allen Bezirken aus dem Fachbereich 1 und alle ehrenamtlichen aus dem Fachbereich 2 kommen würden ... und, was die Sache noch erschwert, alle Entscheidungen müssen im Konsens, d. h. einstimmig getroffen werden. Schert nur einer/eine an einer Stelle aus, so muss „gewählt“ werden, bis weißer Rauch aufsteigt (kennt man aus Rom). Darüber hinaus müssen auch alle Landesbezirke das Modell mittragen. Schert nur ein Landesbezirk aus, landet das Projekt in der „Tonne.“ Und wenn dann die neue Fachgruppe A steht, mit dem „Bänker“, dem „Müllmann“ und der Garderobiere des Theater im Fachgruppenvorstand, was sind denn deren Gemeinsamkeiten, wie können sie auf gleicher intellektueller Ebene diskutieren und wie werden sie gemeinsam aktionsfähig?



Aber darum geht es nicht. Stattdessen geht es darum, das noch vorhandene Personal in den 4 Fachbereichen zu bündeln. Zukünftig muss der Sekretär im Fachbereich A das Wissen über alle Unternehmen und Betriebe in seinem Fachbereich haben, weil er bei Urlaub, Krankheit, Elternzeit, Fortbildung, Vorruhestand, Alterszeit etc. eines Kollegen/einer Kollegin die Vertretung machen muss. Im Extremfall bedeutet das, dass er/sie morgens um 7:00 h eine Betriebsversammlung in einem Entsorgungsbetrieb, danach um 10:00 h beim städtischen Theater und um 15:00 h bei der Deutschen Bank, macht. Zugegeben, das Beispiel mag etwas extrem sein, aber vom Grundsatz her sind Betriebsversammlungen auch eine Sache für „Könner“ und „Künstler.“ Die Beschäftigten haben eine Erwartungshaltung an den ver.di Sekretär/die Sekretärin in den Betriebsversammlungen, geprägt von den clips auf ihrem smartphone. Sie wollen unterhalten werden, am Besten noch mit einem Drahtseilakt ohne Netz und doppelten Boden. Demzufolge muss sich der Sekretär/die Sekretärin innerhalb von Minuten auf sein/ihr „Klientel“ (Entsorgungsbetrieb oder Bank) einstellen, die Stimmungslage treffen, ein interessantes gewerkschaftliches Thema mit Ernst und Humor transportieren, möglicherweise noch einen Disput mit dem Geschäftsführer/Vorstand austragen, um am Ende für die Gewerkschaft werben zu können. Nur wenn er/sie das erfolgreich gestaltet, werden neue Mitglieder geworben, denn die Beschäftigten wollen zu den Gewinnern gehören, nicht zu den „loosern“. Wenn sich aber die Sekretäre und -innen in Betriebsversammlungen nur auf den Appell „... wir brauchen Mitglieder ...“ beschränken, dann ist das zu wenig und wird nicht zum Erfolg führen.

Und noch ein Wort zu den Themen. Gewerkschaftspolitische Themen gibt es viele, aber greift ver.di diese auf? Beispiel Hartz IV Sanktionen gegen Leistungsbezieher (siehe auch LabourNet newsletter). DGB und ver.di halten sich da vor der Bundestagswahl bedeckt, in der Hoffnung, es gäbe danach eine andere Handlungsoption. Beispiel Transfergesellschaften bei Betriebsschließungen. Nur weil der Insolvenzverwalter bei Praktiker/Max Bahr auf die Einrichtung einer Transfergesellschaft für die 15.000 Beschäftigte gedrungen hat, hat ver.di dies zur Kenntnis genommen. Dort, wo Transfergesellschaften im Einklang mit betrieblichen Gremien verhindert werden können (siehe Betriebsschließungen real,-) geschieht das auch. Beispiel Tarifvertrag Volksbanken. Seit 8 Jahren für den Manteltarifvertrag und seit 4 Jahren für den Gehaltstarifvertrag gibt es keinen Abschluss mit ver.di. Interessiert das jemand? Beispiel künstlerisches Personal in Schauspielhäusern. Kommt ein neuer Intendant und ändert die „Tendenz“ (Tendenzbetrieb), wird das künstlerische Personal willkürlich zum „Abschuss“ freigegeben. Position von ver.di?

Die Themen sind unerschöpflich, aber bei vielen langt es noch nicht einmal für eine „Luftblase“ (Presseerklärung). Ver.di ist ein „Kunstprodukt“ ohne gewachsene Kultur. Wer früher in die IG Druck und Papier (danach IG Medien, danach ver.di) eintrat, wusste, was ihn erwartet. Mit einer 150 jährigen Kultur darf man bei einem Kongress auch schon mal „Völker hört die Signale“ singen und der Drucker an der Walze wusste, was der „Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit“ ist. Auch die kleine, immer etwas „Großmäulig“ auftretende hbv hat Arbeitsbrigaden zum Wiederaufbau nach Nicaragua geschickt und auch schon mal die „Verstaatlichung“ aller Banken propagiert. Aus, vergessen, vorbei ...

Aber wie geht es nun weiter? Neben der Zusammenlegung der Fachbereiche läuft bei ver.di auch das Projekt „Rollout“, das in seinen Grundzügen die Trennung von Innen- und Außendienst festlegt. Vermutlich werden jetzt viele Sekretäre und -innen der Betriebsbetreuung „adieu“ sagen, weil sie unregelmäßige Arbeitszeiten, je nach Anforderung von 7.00 h bis 19:00 h gegen geregelte Arbeitszeiten im Innendienst von 8:30 h bis 17:00 h tauschen. Und das bei gleichem Gehalt ... Also, wieder „nix“ mit mehr Mitgliedern und Beiträgen.

Wer schon etwas älter ist kennt noch eine Fernsehserie, die immer wie folgt begann:

„Logbuch der Enterprise auf ihrem Weg in unendliche Weiten. Wir schreiben das Jahr 2025. Der ehemalige strahlende Stern ver.di im Sternbild der Galaxie der Einzelgewerkschaften ist nach einer heftigen Eruption zu einem schwarzen Zwerg zusammengesmolzen und befindet sich auf direktem Kollisionskurs mit einem schwarzen Loch. Schwarze Löcher sind nach wie vor unerforscht, es ist jedoch davon auszugehen, dass diejenigen, die darin verschwinden nie wieder auftauchen. Soweit der Logbucheintrag.“

Jede Ähnlichkeit mit lebenden oder vergangenen Organisationen ist zufällig, aber beabsichtigt.

Kommentar von Peter Balluff vom 23.8.2017

Siehe zum Hintergrund im LabourNet Germany das [Dossier: ver.di-Umstrukturierung: Ist die Auflösung der Matrix die Lösung aller Probleme?](#)