



Jürgen Glaubitz: Verdrängung im Einzelhandel

Günter Busch: ver.di auf neuen Wegen?

Beiträge u.a. von

Jörg Deml, Sabine Kebir, Hinrich Kuhls, Joachim Bischoff/Mechthild Schrooten/Björn Radke/Axel Troost/Harald Wolf, Alexander Braun

Forum
Gewerkschaften

TWP



Die Republik rückt

Dies ist ein Artikel aus der Monatszeitschrift Sozialismus. Informationen über den weiteren Inhalt finden Sie unter www.sozialismus.de. Dort können Sie ebenfalls ein Probeheft bzw. ein Abonnement bestellen.

Nur im Netz:

Die Redaktion veröffentlicht regelmäßige Beiträge zwischen den monatlichen Printausgaben auf www.sozialismus.de

Niederlande: 200 Tage ohne legitimierte Regierung



In den Niederlanden gestaltet sich die Regierungsbildung immer noch schwierig. Dennoch schreibt die Verfassung die Thronrede des Königs zur künftigen politischen Ausrichtung des kommenden Regierungsjahres zwingend für den dritten Sonntag im September vor. ...

Bildung auf einen Blick 2017



Schon das zehnjährige Jubiläum des Bildungsgipfels der vollmundig gepriesenen »Bildungsrepublik Deutschland« wurde von Gewerkschaften, Sozialverbänden und Oppositionsparteien im Gegensatz zu den Regierungsparteien CDU/CSU und SPD nicht eben gefeiert. ...

Das portugiesische »Wunder«



Auch im krisengeplagten Portugal macht sich der wirtschaftliche Aufschwung Europas bemerkbar. Im ersten Quartal 2017 wuchs die Wirtschaft des Landes auf das Jahr hochgerechnet um 2,8%. Dieses Tempo erreichte sie zuletzt vor mehr als 15 Jahren.

Linke Herausforderungen angesichts des Rechtsrucks

Redaktion Sozialismus:

Die »Berliner Republik« rückt nach rechts 2

Harald Wolf: Rot-Rot-Grün in Berlin

Zwischenbilanz und (schwierige) Perspektiven 11

Jörg Deml: Herausforderungen an die Sozialdemokratie

(zum gleichnamigen Buch von Uli Schöler) 16

Jonas Christopher Höpken: Wer ist eigentlich Sahra Wagenknecht?

Auskünfte in dem Gesprächsband »Couragierte gegen den Strom« 18

Sabine Kebir: Revolution als strukturelle Gewalt

(zu Bernie Sanders, »Unsere Revolution«) 22

Wie weiter mit Europa?

Joachim Bischoff/Klaus Busch/Mechthild Schrooten/Björn Radke/Axel Troost/

Harald Wolf: Europa – Was wird aus dem deutsch-französischen Tandem? 24

Michael Wendt: Ein neuer Dritter Weg? 31

Hinrich Kuhls: Konservative Weichenstellungen für den Brexit 37

Gesundheitssystem – Money talks

Alexander Braun: Gesundheitsökonomik und Politik

Eine ideengeschichtliche Verortung 41

Forum Gewerkschaften

Thorsten Schulten/Torsten Müller: Stärkere Lohnkoordination in Europa?

Ein Resümee der Debatte 45

Otto König/Gerhard Wick/Richard Detje: Konfliktreiche Tarifrunde 2017/18?

Forderungen der IG Metall nach »Lohnerhöhungen« und »kurzer Vollzeit« ... 49

Für eine offensive Gewerkschaftspolitik der IG Metall – sieben Thesen 52

Jürgen Glaubitz: Verdrängung im deutschen Einzelhandel

Erbitterter Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten 54

Günter Busch: Mehr Kampfkraft durch Organisationsreform?

Die Gewerkschaft ver.di auf neuen Wegen 58

Besprechungen | Impressum | Veranstaltungen | Film

Holger Czitrich-Stahl: Das »andere Deutschland« oder »die unbekannte DDR«?

(zu Siegfried Prokop, »Die DDR hat' nie gegeben«) 64

Siegfried Prokop: Der Beginn der Sozialen Marktwirtschaft (zu Uwe Fuhrmann,

»Die Entstehung der »Sozialen Marktwirtschaft«) 66

Impressum 65

Veranstaltungen & Tipps 68

Klaus Schneider: Körper und Seele (Filmkritik) 69

Supplement

Michael Brie/Joachim Bischoff: **Ist der Kapitalismus am Ende?**

Über Gesellschaftsanalyse, Interregnum, Produktivitätsrätsel und fehlende Systemopposition

Mehr Kampfkraft durch Organisationsreform?

Die Gewerkschaft ver.di auf neuen Wegen

von ■ Günter Busch

Nach dem seit 2011 laufenden Projekt »Perspektive: ver.di wächst« mit dem Schwerpunkt Trennung von individueller und kollektiver Mitgliederarbeit und deren Stärkung sollen nun der Fachbereichszuschnitt in ver.di neu geregelt und Fachbereiche zusammengefasst werden.

Überraschend wurde Ende Juni 2017 ein Papier des ver.di-Bundesvorstands zu einer neuen Fachbereichsstruktur vorgelegt und zur Diskussion freigegeben. Soweit ersichtlich ging dem Vorschlag keine strategische Branchenanalyse voraus. Vielmehr sieht der Bundesvorstand Handlungsdruck aufgrund einer Finanzprojektion für die nächsten Jahre unter der Prämisse weiter sinkender Mitgliederzahlen. Der Glaube, diese Entwicklung umkehren zu können, scheint zumindest in der obersten Führung verfliegen. An mehreren Wochenenden haben der 14köpfige Bundesvorstand und die Leitungen der zehn Landesbezirke sich in Klausur begeben und mit breiter Mehrheit den jetzt vorliegenden Entwurf erarbeitet. Wegen der fehlenden Analyse wirkt das Papier et-

was handgestrickt und vorläufig, was aber sicherlich nachgebessert werden kann.

Eine Reform der Fachbereiche an sich dürfte in der Gesamtorganisation auf wenig Widerstand stoßen, zu offensichtlich sind die Probleme. Hingegen dürfte das *wie* und *wann* für heftige Kontroversen sorgen. Ein Hauptkritikpunkt ist bereits jetzt der von oben angestoßene Top-Down Ansatz. Das wird im ver.di-Apparat nicht geliebt, sagt aber noch nichts über die Qualität und die Notwendigkeit eines solchen Vorschlags aus.

Forum Gewerkschaften

Zurückgehende Mitgliederzahlen

Das Grundproblem zurückgehender Mitgliederzahlen in der Multibranchengewerkschaft ver.di wird noch verschärft durch die Ausweitung des Dienstleistungsbereiches in Deutschland insgesamt. Das bedeutet für ver.di – bei sehr unterschiedlichen Branchenbedingungen und verschiedenen Organisationsgraden in den Branchen und in einzelnen Betrieben – insgesamt sinkende Organisationsgrade und damit auch abnehmende Tarif-



Ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske am 1.5.2017 in Wuppertal (Foto: dpa)

mächtigkeit in vielen Bereichen. Bei einem über alle Bereiche hinweg bei 14% liegenden Organisationsgrad im Dienstleistungssektor (produzierender Bereich: 20%) und angesichts anderer Gewerkschaften, die auch Dienstleistungen organisieren, liegt der Organisationsgrad von ver.di bei unter 10% – mit weiter abnehmender Tendenz.

Sinkende Organisationsgrade und Mitgliederzahlen gibt es auch in anderen Gewerkschaften, sowohl in Deutschland als auch im EU-Vergleich. Vielfach werden exogene Gründe dafür verantwortlich gemacht:

- demografischer Wandel – hoher Anteil von älteren Mitgliedern bei zu wenigen Neuzugängen von Jugendlichen;
- Ausweitung atypischer Beschäftigter mit deutlich niedrigerer Organisationsbereitschaft: Befristungen, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Werkverträge, Soloselbständigkeit;
- zunehmende Gewerkschaftsfeindlichkeit vor allem in ausgliederten und privatisierten Bereichen.

Dennoch ist ein niedriger Organisationsgrad im Dienstleistungsbereich kein Naturgesetz, wie Länder wie Österreich, die Schweiz, Großbritannien oder Spanien beweisen. Insbesondere für ver.di stellt sich die Frage, ob nicht auch endogene Gründe für die Mitgliederrückgänge mitverantwortlich sind. Die IG Metall hat vor einigen Jahren die Wende hin zu einer positiven Mitgliederentwicklung geschafft, ver.di nicht.

Ver.di hat seit der Gründung im Jahr 2011 bis Ende 2016 fast 800.000 Mitglieder verloren, das sind 28,3%. Selbst wenn man als Basisjahr 2005 zu Grunde legt, bei dem statistische Ungenauigkeiten bei den Gründungsgewerkschaften behoben und eine Bereinigung der Mitgliederbestände und deren Zusammenführung zu einem einheitlichen Mitgliederbestand abgeschlossen waren, ergibt sich bis heute ein Rückgang um 347.000 Mitglieder oder 14,7%, jedes Jahr also im Schnitt 31.500 Mitglieder weniger. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2013, in dem nach einem Höchststand von Arbeitskämpfen ein Zuwachs von 4.000 Mitgliedern erreicht werden konnte. Danach fiel der Rückgang wieder deutlicher aus, minus 27.000 waren es von 2015 auf 2016. Für dieses Jahr zeichnet sich erstmals die Unterschreitung der Zwei-Millionen-Marke ab.

Mitgliederentwicklung und Tarifarbeit

Dennoch gibt es eine relative Wende in der Mitgliederentwicklung. Nach starken Rückgängen nach der ver.di-Gründung hat sich der Abstieg ab dem Jahr 2008 deutlich verlangsamt. Dies fällt zusammen mit einer Wende in der Tarifarbeit. Die Erfahrung vieler Gewerkschaftsbeitritte im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen führte zum Ausbau entsprechender Tarifkonzepte: Häuserkampf, bedingungsgebundene Tarifarbeit, Mitgliederbefragungen, neue Partizipationsformen, Tarifkampagnen sowie die Einbeziehung gering organisierter Bereiche mit hohem Mitgliederpotenzial kompensierten tariflich wegbrechende Bereiche wie Druck und Papier, Medien, Bund und Länder und auch Handel. Es gelang aber in dieser Zeit auch nicht, neue Branchen zu erschließen und dort stärker Fuß zu fassen, wo sich Betriebsstrukturen durch neoliberale Deregulierung verändern.

Die Streikbewilligungen durch den Bundesvorstand nahmen ab 2008 erheblich zu: Von 81 in 2007 auf 149 in 2008, mit ei-

ner Spitze von 188 im Jahr 2012 bei bis heute gleichbleibend hohem Niveau. Die Zunahme von Streiks bei ver.di hat inzwischen in Deutschland zu einer Tertiarisierung der Arbeitskämpfe vom industriellen Bereich hin zu den Dienstleistungen geführt. Seit 2006 werden über 80% aller streikbedingten Ausfalltage im Dienstleistungssektor verursacht.

Die aktionsbezogenen Eintritte Beschäftigter führen zur Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigen an der Gesamtmitgliederzahl. Dieser Anteil ist von ursprünglich 72% auf heute 77% gestiegen und führt trotz insgesamt sinkenden Mitgliederzahlen zu leicht steigenden Beitragseinnahmen, die in ver.di heute bei ca. 460 Mio. Euro pro Jahr liegen.

Die in dieser Phase entwickelten neuen Arbeitskampfformen wie ganztägige Warnstreiks, flexibler Wechselstreik oder Schwerpunktstreiks und deren hohe Zahl belasten die Streikkasse und führen zu permanenter Belastung des hauptamtlichen Personals und der einbezogenen ehrenamtlichen FunktionärInnen. Von den Streiks profitieren die Fachbereiche in unterschiedlicher Weise. Da die Zuführung zum Streikfonds von den Mitgliedsbeiträgen insgesamt erfolgt, die Auszahlungen aus diesem Topf aber auf wenige Fachbereiche konzentriert sind, findet eine interne Umverteilung der Finanzressourcen hin zu den aktiven Bereichen statt.

Dreidimensionale Matrixorganisation

Da die meisten neuen Mitglieder in kollektiven Auseinandersetzungen eintreten, ist ohne eine deutliche Stärkung der kollektiven Mitgliederarbeit eine positive Mitgliederentwicklung nicht zu schaffen. Die bestehenden Organisationsstrukturen in ver.di behindern aber eine solche Stärkung.

Ver.di hat als Erbe seiner Gründung eine äußerst komplexe und intransparente Struktur. Bis heute gibt es in ver.di eine Mehrlinienorganisation mit drei Dimensionen:

- 13 organisatorisch, tariflich und branchenpolitisch autonome Fachbereiche. Diese bilden z.T. die Organisationsbereiche der Gründungsgewerkschaften ab und versuchten lange Zeit, ihre eigenständige Kultur zu bewahren. Die Fachbereiche verfügen über eigene Finanzbudgets, bilden eigenständig ihre Unterstrukturen (z.B. Fachgruppen) und bestimmen ihr Führungspersonal. Sie sind auf allen Ebenen von ver.di abgebildet. Der kleinste Fachbereich 5 (Bildung, Wissenschaft und Forschung) hat heute 55.000 Mitglieder, der größte ist der FB 3 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) mit 380.000 Mitgliedern. Aufgrund unterschiedlicher Mitgliederentwicklungen driften die Fachbereiche zunehmend auseinander.
- Zur fachlichen Gliederung kommt die territoriale Gliederung nach Bezirken, Landesbezirken und Bund, die sich an der staatlichen Gliederung in Deutschland orientieren. Auf den Ebenen werden gesamtgewerkschaftliche Querschnittsaufgaben (z.B. Rechtsschutz, allgemeine Politik, Finanzen) wahrgenommen und die Arbeit der Fachbereiche abgebildet.

■ Günter Busch war bis 2014 stellvertretender Landesbezirksleiter des ver.di-Bezirks Baden-Württemberg.

- Dritte Organisationsdimension sind die Personengruppen, Jugend, Senioren, Migranten usw., die ebenfalls bei Bedarf auf allen drei Ebenen bestehen.

Alle drei Organisationsdimensionen haben für Konferenzen und Organwahlen Antrags- und Delegationsrechte. Bei den alle vier Jahre stattfindenden Organisationswahlen könnten nach Satzung über 2.000 Konferenzen stattfinden, in der Praxis sind es immer noch bis zu 1.000.

Daneben und unabhängig davon gibt es noch über 1.000 Tarifkommissionen und eine Vielzahl von Arbeitskreisen, Projektgruppen und Kampagnenräten. Ehrenamtliche sind häufig in eine Vielzahl von Funktionen gleichzeitig gewählt.

Das ver.di-Mehrliniensystem ist nicht nur äußerst komplex, erfordert einen hohen Kommunikations- und Abstimmungsaufwand, hat eine schwerfällige Entscheidungsfindung, unklare Führungszuständigkeiten und eine nicht widerspruchsfreie Mehrebenenplanung. Komplexität und Intransparenz behindern zudem eine demokratische Willensbildung. Außenstehenden ist die Funktionsweise dieses Systems schlichtweg nicht vermittelbar. Ein organisatorischer Reformbedarf, der den innerorganisatorischen Arbeitsaufwand senkt und Kräfte für die mitgliederbezogene Gewerkschaftsarbeit freisetzt, ist mehr als offensichtlich.

Aus der Einschätzung heraus, auf den Bundeskongressen nicht die erforderlichen satzungsändernden Mehrheiten zu bekommen, haben sich viele Leitungsmitglieder bisher nicht an eine ernsthafte Diskussion über eine strukturelle Organisationsreform herangetraut. Eine multidimensionale Organisation bedarf zudem einer Vielzahl von Führungsfunktionen und das Führungspersonal ist eher darauf bedacht, die Strukturen zu erhalten, von denen sie profitieren. Das ändert sich erst in Krisensituationen.

Perspektive: ver.di wächst

2011 wurde ein Prozess »Perspektive 2015: ver.di wächst« aufgelegt, der an einer völlig anderen Stelle ansetzt – nämlich an der Arbeit der Fachbereichssekretäre in den Bezirken. Durch ein dreistufiges Beratungsmodell sollen die Sekretäre vor Ort von der Betreuung einzelner Mitglieder entlastet werden und dafür mehr Zeit für die kollektive Mitgliederarbeit erhalten. Gleichzeitig soll die Erreichbarkeit von ver.di in der Fläche verbessert werden sowie die Qualität der Individualberatung bei insgesamt niedrigerem Ressourceneinsatz steigen.

Dies soll im Einzelnen durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Post, telefonische Anfragen und E-Mails landen in ver.di-Zentren der Landesbezirke, die 80% aller Anliegen sofort und spätestens innerhalb von 24 Stunden erledigt haben sollen.
- Fachliche Anfragen und komplexe Sachverhalte gehen in der zweiten Beratungsstufe an die Teams »Recht und Beratung«, in denen InnendienstsekretärInnen die Anfragen abarbeiten, ggf. nach Rücksprache mit den FachsekretärInnen.
- In einem dritten Schritt werden auf anderem Weg nicht lösbare juristische Fälle vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz weiterverfolgt.

Durch das dreistufige Beratungsmodell verspricht sich ver.di im Verwaltungsbereich eine Effizienzsteigerung von 30%, im Sekretärsbereich von 15%. Die so gewonnenen Ressourcen sollen der kollektiven Mitgliederarbeit in vollem Umfang zu Gute kommen. Durch die Abtrennung der Individualberatung sollen sich die Bezirksfachbereichssekretäre auf die betriebliche und tarifliche Arbeit konzentrieren können.

Um die Kollektivarbeit ebenfalls effektiver, qualifizierter und systematischer gestalten zu können, sind Rahmenstandards entwickelt worden, die den SekretärInnen als Leitfaden dienen sollen und die Mindeststandards der Kollektivarbeit festlegen. Daraus wurden fünf Schwerpunkte der Kollektivbetreuung entwickelt:

- Festlegung von betrieblichen Schwerpunkten;
- Erschließung bisher nicht oder wenig organisierter Betriebe;
- Aktivierung gewerkschaftlicher Strukturen durch
 - Bildung betrieblicher Aktivenstrukturen,
 - Gewinnung zusätzlicher Mitglieder,
 - Zusammenarbeit mit gesetzlichen Interessenvertretungen;
- Tarifarbeit betrieblich und überbetrieblich;
- Nachwuchsgewinnung für ehrenamtliche Funktionen und für Auszubildende.

Das Gesamtmodell steht und fällt mit der Ausweitung und Neuaufstellung der kollektiven Mitgliederarbeit. Das dreistufige Beratungsmodell kann zwar durch bessere Erreichbarkeit und bessere Beratung Austritte vermindern, mehr Eintritte aber nicht generieren. Das ist nur mit einer anderen Betriebs- und Tarifarbeit möglich.

Bei dieser Neuaufstellung ist eine Grundhaltung sichtbar: Weg vom Stellvertreterhandeln. Das Denken, das Mitglied erkaufte sich durch seine Mitgliedschaft und seinen Beitrag eine gewerkschaftliche Dienstleistung – rechtliche Auskunft, Rechtsschutz, Sicherheit durch Tarifverträge und regelmäßige Lohnerhöhungen –, ist in weiten Teilen des Apparates und

Das Kapital – Nicht nur für Einsteiger

Mit Beiträgen von Georg Fülberth • Eike Kopf • Thomas Kuczynski • Karl Reitter (Österreich) • Alexander B. Voegelé • Holger Wendt

Weitere Themen u.a.: Trump, Deutschland und die EU; Diesel-Fahrverbot; KP-Unterstützung für Corbyn; Kommunistischer Parteitag in Südafrika; Frankreich nach der Wahl; Digitalisierung im Gesundheitswesen; Clara Zetkin – Kommunistin und Frauenrechtlerin; Geschichtspolitik der Partei DIE LINKE; Albano Nunes (Portugal), Demokratie und Sozialismus; Oktoberrevolution in der Diskussion



Einzelpreis 9,50 €
Jahresabo 48,00 €
ermäßigtes Abo 32,00 €

**Neue
Impulse
Verlag**

Hoffnungstraße 18
45127 Essen
Tel. 0201 | 23 67 57



ver.di-Bundesverwaltung am Paula-Thiede-Ufer in Berlin (© Jörg Zägel/wikimedia)

der Mitgliedschaft vorhanden. Der Haltung »Wir regeln das schon für euch« entspricht auf der Mitgliederseite die Haltung »ver.di wird das schon richten«. Gewerkschaft erfahrbar zu machen durch Mitgliederhandeln in betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen, das »Wir handeln selbst mit und durch unsere Gewerkschaft«, soll sich als Deutungsmuster insgesamt etablieren, auch bei denjenigen, die nicht unmittelbar in Auseinandersetzungen stehen.

Teil der kollektiven Mitgliederarbeit sind auch Ansätze zur Erschließung »weißer Flecken« und neuer Bereiche durch Organizing und Ausweitung der Kampagnenarbeit im sozialen und politischen Feld.

Trotz dieser zentralen Stellung der Kollektivarbeit konzentrieren sich die Energien und Ressourcen auf die Trennung individuell – kollektiv. Hier gibt es personelle Maßnahmen, sind Beschäftigte betroffen, werden Schwerpunkte verändert, werden Ortswechsel vorgenommen und verändern sich finanzielle Budgets. In der Folge beschäftigt sich ver.di wieder einmal viel mit sich selbst.

Die Pilotlandesbezirke

Der innerorganisatorische Streit um das *ob* und *wie* der Organisationsreform hat zu einer Pilotierung des Modells in zunächst zwei Landesbezirken geführt. Seit 2005 wird in Bayern und in Niedersachsen/Bremen danach gearbeitet. Seit Juni 2017 liegt der Evaluationsbericht der Erprobungsphase vor und kommt zu folgendem Ergebnis:

- Die Einrichtung der ver.di-Zentren war erfolgreich und entspricht in vollem Umfang den Erwartungen. Es besteht nur geringer Nachsteuerungsbedarf bei der Weiterleitung von Informationen von den Zentren hin zur kollektiven Mitgliederarbeit.

- Die Teams »Recht und Beratung« sind zwar der richtige Ansatz, es besteht aber die Gefahr einer »Justifizierung« an sich gewerkschaftlich lösbarer Konflikte.

- Effizienzgewinne sind in beiden Bereichen zwar deutlich spürbar, aber nicht genau zu quantifizieren.

- Die kollektive Mitgliederarbeit steht noch überall am Anfang ihrer Umstellung. Schon jetzt zeichnet sich aber eine bessere Kollektivbetreuung und eine Entlastung der Beschäftigten ab.

Der ver.di-Gewerkschaftsrat (höchstes Beschlussorgan zwischen den Bundeskongressen) soll nun in seiner November-sitzung 2017 sowohl die Umsetzung der dreistufigen Beratung für die Gesamtorganisation als auch die verpflichtende Umsetzung der Rahmenstandards für die kollektive Mitgliederarbeit beschließen. In den nächsten zwei Jahren sollen dann in drei Wellen die restlichen Landesbezirke umgestellt und der Prozess zum Bundeskongress 2019 abgeschlossen sein, acht Jahre nach seinem Beginn. Ein Prozess, der den Arbeitsalltag der meisten Hauptamtlichen verändert, in die komplexe Struktur von ver.di aber nicht eingreift.

Strukturprobleme bleiben

Die alten Probleme bestehen fort und haben sich z.T. verstärkt:

- Kleine und auch mittelgroße Fachbereiche haben nur relativ wenig Personal. Mitgliederrückgänge lassen das Stellen-volumen weiter sinken, ebenso die Verlagerung von Stellenanteilen in die Teams »Recht und Beratung«. Dadurch sinkt die Flächenpräsenz dieser Fachbereiche. Das schwächt die Arbeit in den Bezirken.

- Oder die Fachbereichsarbeit wird in den Bezirken nur mit geringen Stellenanteilen abgebildet, z.B. mit 0,2 oder 0,3 Stellen. Ein/e vollzeitbeschäftigte/r SekretärIn ist dann gleichzeitig für die Arbeit mehrerer Fachbereiche zuständig.

Drei bis vier Fachbereiche pro SekretärIn im Bezirk – das führt zu Abgrenzungsschwierigkeiten beim zeitlichen Einsatz und zu Führungsproblemen bei gleichzeitig mehreren direkten Vorgesetzten. Durch die Autonomie der Fachbereiche haben sich zudem unterschiedliche Strukturen, Arbeitsweisen und Kulturen herausgebildet, die jetzt von einer einzigen Person bedient werden müssen.

Für das Ausmaß der Kollektivarbeit relevanter sind die kaum reduzierbaren Fixzeiten pro Fachbereich wie Besprechungen, Arbeitsplanungen, Treffen, Fortbildungen usw. Das reduziert entweder die mögliche Kollektivarbeit oder die SekretärInnen entziehen sich einem Teil der Fixzeiten. Das macht die Arbeit dieser Fachbereiche dann nicht mehr steuerungsfähig.

Die neue Gliederung

Eine grundlegende Reform der Fachbereiche liegt also auf der Hand. Der diesbezügliche Vorschlag kommt spät – hoffentlich nicht zu spät. Unklar ist, worauf damit reagiert werden soll:

- Die beschriebenen Probleme der Fachbereichsarbeit und die Blockaden bei der kollektiven Mitgliederarbeit sollen endlich behoben werden – Ziel wäre die Stärkung der Arbeit.
- Bei weiter zurückgehenden Mitgliederzahlen und schon jetzt verfügbaren Beschränkungen von Arbeitskämpfen zur Schonung der Streikkasse drohen finanzielle Einschnitte, die die Überlebensfähigkeit von kleinen Fachbereichen in Frage stellen. In zusammengelegten Fachbereichen lassen sich Sparzwänge leichter »verkräften«. Die Reform wäre dann aus einer Defensivhaltung heraus entstanden.
- Lange Zeit wurde auf freiwillige Fachbereichszusammenschlüsse gesetzt. Das ist gescheitert. Deshalb muss eine Reform von oben angestoßen werden.

Der Vorschlag selbst gibt als Begründungen für die Reform an:

- bessere Aufstellung für künftige Branchenentwicklungen;
- zunehmende Digitalisierung;
- Unstimmigkeiten in der Gründungsstruktur;
- volle Nutzung der Möglichkeiten aus dem Projekt »Perspektive: ver.di wächst«;
- sinnvolle Flächenpräsenz bei angemessenen Wegezeiten;
- neue Formen der Mitgliederansprache in den sozialen Medien.

Der Zuschnitt der neuen Fachbereiche ist nicht immer nachvollziehbar. Ob im zukünftigen Fachbereich A die Müllabfuhr, die Kitas, Schulen, Theater und Kultureinrichtungen in besonderem Maße von technologischen Umbrüchen und der Digitalisierung betroffen sein werden, darf bezweifelt werden. Der private Transport und Verkehr und die meist privaten Unternehmen des Fachbereichs »Besondere Dienstleistungen« gehören sicherlich nicht zu den öffentlichen Dienstleistungen des neuen Fachbereichs B. Und ob es sinnvoll ist, die beiden Fachbereiche Post und Handel mit den bei Weitem höchsten Mitgliederrückgängen im neuen Fachbereich C zusammenzufassen, darf ebenfalls bezweifelt werden. Gesetz scheint der Fachbereich 3 als neuer Fachbereich D, der den privaten, freigemeinnützigen und öffentlichen Gesundheits- und Sozialbereich umfasst und der seit Jahren eine durchgehend positive Mitgliederentwicklung aufweist. Hier wären Überschneidungen mit dem künftigen Fach-

Die neuen Fachbereiche

NEU-Fachbereich A:

Die bisherigen Fachbereiche 1, 2, 5, 8, 9

Die Branchen dieses neuen Fachbereichs sind in besonderem Maße von technologischen Umbrüchen und der Digitalisierung beeinflusst. Die Fachbereiche 1 und 9 sind von einer besonderen Digitalisierungsdynamik geprägt, dies gilt – mit etwas zeitlicher Verzögerung – auch für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Damit in enger Verbindung stehen Forschung, Bildung und Kultur (Fachbereiche 5 und 8). Die Fachbereiche 2 und 9 sind in besonderem Maße von Netzstrukturen und -ausbau beeinflusst, teilweise werden Netze gemeinsam genutzt. Für die Fachbereiche 8 und 9 ist feststellbar, dass die Grenze zwischen klassischer Massenkommunikation durch elektronische Medien und der Individualkommunikation verschwindet und Plattformökonomie zunehmend an Bedeutung gewinnt.

NEU-Fachbereich B:

Die bisherigen Fachbereiche 4, 6, 7, 11, 13

Bündelung von großen Teilen der öffentlichen Daseinsvorsorge unter Einbeziehung zugehöriger und angrenzender Wirtschaftsbereiche. Schnittstellen, beispielsweise in der Arbeitsvermittlung, bei der Feuerwehr, an Flughäfen und bei Luftverkehrsdienstleistungen, in der Touristik oder zwischen kommunalen und privater Wohnungswirtschaft können leichter überbrückt werden.

NEU-Fachbereich C: Die bisherigen Fachbereiche 10, 12

Durch den rasant wachsenden E-Commerce und den ungebrochenen Trend des Outsourcings in Logistik und Handel verschwimmen die Grenzen zwischen den Branchen zunehmen. Logistiker handeln mit Lebensmitteln, und Handelsketten übernehmen Logistik – bis hin zu klassischen Postdienstleistungen. Diese Entwicklung kann durch die Kompetenzbündelung wesentlich nachhaltiger und mitgliedsnäher gestaltet werden.

NEU-Fachbereich D: Der bisherige Fachbereich 3

Aktuelle Mitgliederbestände der NEU-Fachbereiche:

(alle Zahlen 2016)

Fachbereich A:	522.000
Fachbereich B:	602.000
Fachbereich C:	509.000
Fachbereich D:	379.000

(Auszug aus: Position des Bundesvorstands zur Zukunft der Fachbereiche in ver.di)

bereich B aufzulösen. Aber egal, ob es letztendlich 4, 5 oder 6 sinnvoll zugeschnittene Fachbereiche gibt, die Umgestaltung kommt einer Revolution in ver.di gleich. Die Reform schafft auch die Möglichkeit, die auf dem Gründungskonsens zurückzuführende weitgehende Abschottung der Fachbereiche aufzubrechen und mit gesamtgewerkschaftlichen Verstrebungen z.B. in der Tarifarbeit zu versehen. Zumindest eine verbindliche Koordination der Tarifarbeit müsste möglich sein. Bisher hat es ver.di z.B. nicht geschafft, die Laufzeiten von Tarifver-

Die dreidimensionale Matrix in ver.di:

Ebenen

80 Bezirke

(können bei Bedarf darunter Ortsvereine sowie mehrere Geschäftsstellen einrichten)

10 Landesbezirke	Zahl der Mitglieder 2016 (ggf. Rundungsdifferenzen)
■ Nord	115.000
■ Niedersachsen/Bremen	251.000
■ Berlin/Brandenburg	159.000
■ NRW	482.000
■ Rheinland-Pfalz/Saar	118.000
■ Hessen	166.000
■ Sachsen/Sachsen-Anhalt/Thüringen	178.000
■ Bayern	233.000
■ Baden-Württemberg	221.000
■ Hamburg	90.000
Ver.di gesamt:	2.012.000

Bundesverwaltung Berlin

Die Fachbereiche
(auf allen Ebenen abgebildet)

Mitgliederzahlen 2016
(ggf. Rundungsdifferenzen)

FB 1 Finanzdienstleistungen	101.000
FB 2 Ver- und Entsorgung	137.000
FB 3 Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen	379.000
FB 4 Sozialversicherung	59.000
FB 5 Bildung, Wissenschaft, Forschung	55.000
FB 6 Bund und Länder	76.000
FB 7 Gemeinden	240.000
FB 8 Medien, Kunst und Industrie	123.000
FB 9 Telekommunikation, Informations- technologie, Datenverarbeitung	106.000
FB 10 Postdienste, Spedition, Logistik	230.000
FB 11 Verkehr	124.000
FB 12 Handel	278.000
FB 12 Besondere Dienstleistungen	104.000
Ver.di gesamt:	2.012.000

Personengruppen

(können bei Bedarf auf allen Ebenen abgebildet werden)

Jugend | Frauen | Senioren | Arbeiter | Beamte |
Meister, Techniker, Ingenieure | Selbständige |
Erwerbslose | Migranten

tragen so aufeinander abzustimmen, dass der Personaleinsatz bei Tarifaueinandersetzungen koordiniert, Synergieeffekte genutzt und sich kumulierend zuspitzende Tarifaueinandersetzungen möglich werden.

Wie die Umsetzung der neuen Struktur realisiert werden soll, auch dazu sagt das Papier zu wenig. Vage Andeutungen reichen nicht. Hier muss nachgearbeitet werden.

Der Gewerkschaftsrat soll auf seiner Novembersitzung einen Grundsatzbeschluss zur neuen Struktur fassen, danach soll

mit den Vorbereitungen begonnen werden. Das fertige Modell soll bis Anfang 2019 stehen und dann vom Bundeskongress im Herbst 2019 übernommen werden. Die Umstellung soll dann bis 2023 erfolgen und die Organisationswahlen davor nach den neuen Strukturen erfolgen.

Offensichtlich ist der Vorschlag nicht mit der »Perspektive: ver.di wächst« abgestimmt. Zwar formuliert das Papier, dass beide Reformen zusammengehören: »... kann die Neuaufstellung der Fachbereiche ... den Prozess der Trennung von individueller Mitgliederarbeit und kollektiver Betriebs- und Tarifarbeit stärken. Die NEU-Fachbereiche können auf breiterer Basis die KBTA Schwerpunkte besser auf zusätzliche Wachstums- und Erschließungspotentiale ausrichten.« Aber die verbindliche Umsetzung der Rahmenstandards ist bereits 2018 und 2019 noch in den alten Fachbereichsstrukturen vorgesehen. Wenn gleichzeitig die neuen Fachbereiche aufgebaut werden, macht es keinen Sinn, die Kollektivarbeit zweimal kurz hintereinander neu zu bestimmen. Gesellschaftliche Großorganisationen wie Gewerkschaften kann man nicht ständig neu aufstellen.

Damit gerät das Herzstück der Reform, die neue kollektive Arbeit mit einem Zuwachs an Kampfkraft und Durchsetzungschancen und mit mehr Mitgliedern ver.di weit einzuführen, in die Gefahr, auf dem Abstellgleis zu landen und ernsthaft erst nach der Neubildung der Fachbereiche wieder angepackt zu werden. Ob ver.di einen solchen erneuten Kraftakt noch einmal vollziehen will und kann, ist von heute aus nicht zu beantworten. Über die Abläufe und Verzahnung sollte daher noch einmal neu nachgedacht werden.

Machtressourcen

Grundsätzlich haben beide Teile der Organisationsreform das Potenzial, die Machtressourcen von ver.di in der Gesellschaft zu stärken. Nach dem Machtressourcenansatz von Klaus Dörre betrifft das zunächst die kommunikative Macht, die durch stärkere gesellschaftliche Präsenz arbeitsbezogene Themen wieder hegemoniefähig machen könnte (z.B. Verkürzung der Arbeitszeit, Rentenbeginn, Personalbemessung).

Mehr noch als die kommunikative Macht kann die organisatorische Macht gestärkt und damit die neoliberalen Angriffe auf die institutionellen Machtressourcen (Streikrecht, Tarifautonomie, Flächentarifverträge) in Deutschland und mit einer Abstufung auch in Europa zurückgedrängt werden.

Die Stärkung betrieblicher und tariflicher Durchsetzungskraft mit einer breiteren Mitgliederbasis und mit einer gesamtgewerkschaftlichen Tarifstrategie könnte auch in ver.di verschüttete Tarifprojekte wie die Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit wieder neu beleben – mit der Chance auf eine tatsächliche Durchsetzung.

Auch Organisationsfragen der Gewerkschaften sind gesellschaftliche Machtfragen. In dieser Perspektive sind die »Perspektive: ver.di wächst« und die vorgesehene Fachbereichsreform Schritte in die richtige Richtung.

Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Die neue LINKE
 - Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
 - Internationales/Krieg & Frieden
 - Buchbesprechungen/Filmkritiken
 - sowie zweimonatlich einem Supplement zu theoretischen oder historischen Grundsatzfragen
- ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo. Beides geht mit dem beigegeführten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

- Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum Preis von € 70,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto).
Ich möchte die Buchprämie Wer rettet Mandel Urban
- Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum verbilligten Preis von € 50,- (für Arbeitslose/Studenten).
Ich möchte die Buchprämie Wer rettet Mandel Urban
- Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft _____
(3 Hefte zum Preis von € 14,-/Ausland € 19,-).
- Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname

Straße

Plz, Ort

Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift

Bitte als
Postkarte
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus
Postfach 10 61 27
20042 Hamburg

Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:
www.vsa-verlag.de

