

„Mitgliederorientierung zur Weiterentwicklung von ver.di“... es kommt doch immer wieder darauf an, von welcher Seite aus man etwas betrachtet.

Zum Strategiepapier, was seitens des ver.di Vorstand zur Diskussion vorgelegt wurde

Ende Mai 2008 wurde vom ver.di Bundesvorstand ein Diskussionspapier „zur Veränderungsarbeit in ver.di“ verabschiedet, „Chance 2011 – Mitgliederorientierung bestimmt das Organisationshandeln“, welches Perspektiven für die weitere Entwicklung von ver.di geben soll. Dieses Papier ist auch im Zusammenhang mit der ausgesetzten Programmdebatte zu sehen und soll also die inhaltliche Diskussion über die Perspektive ver.dis unterstützen.

Vorneweg: dieses Papier ist meiner Meinung nach sprachlich völlig ungeeignet, um in und um die Gewerkschaft ver.di herum einen Diskussionsprozess einzuleiten. Selbst nach mehrmaligem Lesen verstehe ich ganze Passagen, Absätze überhaupt nicht, hab die Suche nach nem roten Faden aufgegeben, bzw. frage mich, ob manche Passagen vielleicht gar nach dem Zufallsprinzip eingebaut wurden. Immerhin gibt es Überschriften und zum teil ganz plakative Sätze, die nach etwas klingen, z.B. der hier: „Branchen- und Tarifpolitik stärker auf Organisationsentwicklungsziele ausrichten“ (S. 9). Allein von der Sprache her denkt man beim Lesen eher an Managementtheorien und betriebswirtschaftliche Seminare als an gewerkschaftliche Debatten. So kritisiert selbst der Landesbezirk Baden-Württemberg auch gleich an erster Stelle, dass Form und Sprache ungeeignet für demokratische Diskussionen seien und eher den Eindruck „einer Regieanweisung für Führungshandeln“ erwecken (ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg, im Labournet unter www.labournet.de/diskussion/verdi/chance2011_bawue.html zu finden).

Ich meine hier „selbst“, weil ich denke, dass innerhalb der hauptamtlichen Gremien einige an so eine verquarzte Sprache gewöhnt sind. Schon allein einen Tarifvertrag zu lesen und zu verstehen ist furchtbar schwer, weil einfach nicht für Laien geschrieben. Das ist meiner Meinung nach aber auch Methode, es soll ja eben nicht jeder verstehen und nicht jeder mitreden können und ist natürlich Ausdruck einer solchen undemokratischen Organisation, wie es ver.di letztlich ist. Und so ist auch dieses Strategiepapier des Bundesvorstands von ver.di zu verstehen und mit Sicherheit entstanden. Da haben einige auserwählte „Führungskräfte“ ein schönes betriebswirtschaftliches Seminar gemacht, haben diskutiert, wie man das Unternehmen (ver.di) stärken kann, „Ganzheitliches Management – Neuausrichtung der Führungsarbeit“ (S. 10) oder wie kann die „Aufbau- und Ablauforganisation optimiert“ werden (S. 12). Wahrscheinlich lief das unter dem Seminar- oder Arbeitsgruppentitel „Fit for Future“, ach nee, „Chance 2011“, ja und dann kam dieses Papier raus und das soll nun die Richtschnur für die zukünftige Perspektive in, mit, durch und dank ver.di sein. ??? Im Grunde müsste die Basis Sturm laufen gegen solche Strategiepapiere, das schlimme ist, dass man es kaum versteht, bzw. kaum auf den Gedanken kommt, es mit Kollegen zu diskutieren. Aber darum geht es ja auch nicht. Gleich vornherein wird in dem Chance 2011-Papier völlig realitätsfern gesagt, dass die gewerkschaftliche Handlungsunfähigkeit von ver.di gestärkt sei und die Durchsetzungsfähigkeit gewachsen sei, dass ver.di dem „dynamischen Strukturwandel in der Volkswirtschaft auch organisationspolitisch folgen konnte (S. 2) und dass ver.di gute Chancen habe, weiter an Kraft zu gewinnen. „Dazu braucht es einerseits eine Diskussion der politisch-inhaltlichen Ziele. Dies kann und soll an dieser Stelle nicht geleistet werden (S. 1). Genau, es geht, wie ja auch im Titel steht, um die „Mitgliederorientierung“. Aber nicht um das, was die Mitglieder denken, tun, wollen, erkämpfen und erstreiten, das wär ja dann auch was demokratisches, nein, ganz banal eigentlich bei so nem betriebswirtschaftlichen Papier: es geht um ZAHLEN und KNETE. Also, steigende Mitgliederzahlen = steigende betriebliche Verankerung = steigende politische Durchsetzungskraft = noch mehr Knete = noch mehr Macht. Also es steht hier nicht im Vordergrund, was haben wir (ich schreibe „wir“, weil ich mich zwar als „einfaches“ Mitglied aber als einen ganz wichtigen Teil der Gewerkschaft begreife... doch dazu später), was haben wir tatsächlich gesellschaftlich im Kampf zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen erreicht, sondern Maßstab ist allein die Zahl der Mitglieder auf dem Papier, damit kann man den

Apparat finanzieren und seine Rolle und Aufgabe ganz einfach legitimieren: „Die jährlichen Ausgaben sind durch die jährlichen Beitragseinnahmen gedeckt. Der Streikfonds ist weiterhin gefüllt und gewährleistet tarifpolitische Durchsetzungsfähigkeit“ (S. 2). Ganz schlimm wird's auch, wenn man sich durch den Absatz „Branchen- und Tarifpolitik stärker auf Organisationsentwicklungsziele ausrichten“ (S. 9) quält. Also, wenn die Zahl der Mitglieder entscheidend ist für die Ausrichtung der Organisation, dann ist ja nun nach dieser Denke auch klar, dass hier in der Organisation geguckt werden muss, wo lohnt es dich denn. Natürlich nur dort, wo man Mitglieder hinzugewinnen kann. So genannte „Entwicklungsschwerpunkte“. „So sollten beispielsweise Initiativen zu Betriebs- und Unternehmenstarifverträgen in erster Linie dort ergriffen werden, wo die mitgliederbezogene Basis vorhanden ist, bzw. von Mindestorganisationsgraden abhängig gemacht werden. Erst wenn diese erreicht sind, sollen tarifvertragliche Verhandlungen initiiert bzw. aufgenommen werden.“ (S. 10). Also am besten Gebiete wie Nordfriesland gleich abstoßen.

Es wird hier nicht die Aufgabe einer Gewerkschaft definiert, wie sie sein soll, nämlich sich zusammenzuschließen, um bessere Arbeits- und Lohnbedingungen zu erkämpfen, oder wie Karl Marx sagte: Gewerkschaften tun gute Dienste als Sammelpunkte des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals“ (Lohn, Preis, Profit, MEW Band 16, S. 152) und es wird in dem Papier des ver.di Bundesvorstand nicht geguckt, wie werden die Interessen der Mitglieder wirklich vertreten, welche Strategien haben wir, um in der heutigen Zeit der immens gesteigerten Angriffe des Kapitals Arbeits- und Lohnbedingungen zu verbessern, es wird auch nicht diskutiert, welche tarifpolitischen Erfolge konnte man durchsetzen, oder wie kann man demokratische Organisationsstrukturen entwickeln, damit eine Gewerkschaft wie ver.di erfolgreicher bessere Bedingungen erkämpfen kann. Nein, hier herrscht ein ganz anderes Verständnis. Das eines Gewerkschaftsmitglieds als Kunden, „dessen Wünsche notfalls mit den Mitteln der Meinungsforschung ermittelt werden müssen“ (wie der Landesbezirk Baden-Württemberg auch kritisch anmerkte). Von oben nach unten werden die Ziele entsprechend des Gesamtziels steigender Mitgliederzahlen vorgegeben und entsprechend umgesetzt, also z.B. nen Lohnkampf führen, in nem Gebiet, wo dadurch steigende Mitgliederzahlen erwartet werden. Oder Mitglieder halten, damit die Finanzlage stabil bleibt, hier wird in dem ver.di Papier auch eine klasse Strategie beschrieben: die „Verankerung von Vorteilsregelungen für Mitglieder in Tarifverträgen“... eben, wer zahlt soll auch nen Bonus bekommen, schicke Uhren für lange Mitgliedszeiten, günstigere Konditionen bei KFZ-Versicherungen, das kennen wir doch schon, der Vorstand könnte doch auch anregen, die Arbeitszeiten für Mitglieder in künftigen Tarifverträgen ein bisschen zu verkürzen... das kann man nicht durchsetzen? Ach, macht man auf Kosten der Nichtmitglieder, ja, vom Kapitalismus lernen heißt Konkurrenz schüren. Muss man nur die Propaganda von wegen Solidarität und so umändern.

Kein Wort von den tariflichen Niederlagen der letzten Jahre, kein Wort von Tarifikämpfen, die mit Ergebnissen unter der Inflationsrate beendet wurden, kein Wort von den Verschlechterungen unserer ökonomischen Situation, kein Wort von Tariffucht und prekären Beschäftigungsverhältnissen, gegen die es sehr wohl gewerkschaftliche Strategien zu entwickeln gilt.

Das sollte eigentlich auch nicht verwundern, denn es ist eben kein Strategiepapier eines Vorstands einer Organisation, die eine wirkliche Kampforganisation im Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital ist. Es ist ein Strategiepapier der ver.di-Führung, deren Politik, die die der Sozialpartnerschaft mit dem Kapital ist, deren Politik ist, möglichst nicht zu kämpfen oder gar zu streiken. Dass deswegen viele Kollegen nicht gerade jauchzend in diese Organisation eintreten, wozu denn auch, wenn meine Interessen kaum vertreten werden, ist eine Folge dieser Politik. Ebenso folglich ist dann auch, dass das „Management“ von ver.di sich Gedanken über seine eigene Zukunft und Finanzierung und Sicherung seiner Spitzengehälter und seines Apparates machen muss. Dazu werden solche Strategien entwickelt!

Und wir? Wir „kleinen“, „einfachen Gewerkschaftsmitglieder“? Welche Strategien haben wir eigentlich?? Vorstand abwählen? Kommt neuer. Austreten? Kommt noch mehr rauer Wind vom Kapi-

tal. Kann ich dann alleine mit meinem Chef über meinen Arbeitsplatz verhandeln. Neue Gewerkschaften bilden? Warum nicht, wenn es mal soweit ist und die Masse der Erwerbstätigen das so sieht. Aber hier und heute sind die Gewerkschaften trotz sinkender Mitgliedszahlen die einzige Organisation, in der die Massen der Erwerbstätigen organisiert sind, sind die Gewerkschaften im Betrieb die erste Adresse, an die ich mich wende, wenn ich meine Interessen durchsetzen möchte und es waren die gewerkschaftlich organisierten Kräfte, von denen die wichtigsten letzten sozialen Kämpfe ausgingen. Wenn wir nicht zusehen wollen, wie weitere schlechte Tarifabschlüsse ausgehandelt werden, wie sich unsere Lohn- und Arbeitsbedingungen weiter verschlechtern, müssen wir innerhalb der gewerkschaftlichen Bewegung eben genau die Kräfte bündeln und uns mit denen organisatorisch zusammenschließen, die eben nicht der sozialpartnerschaftlichen Linie folgen, sondern die eine konsequent konfliktorientierte und klassenkämpferische Politik verfolgen.

Roberta, 28. Dezember 2008