

**Universität Konstanz**  
**Rechts-, wirtschafts- und verwaltungswissenschaftliche Sektion**  
**Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft**

## **Musterschüler und Sorgenkind?**

**Die Deutsche Postgewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste,  
Transport und Verkehr auf dem Weg in die Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di**

Überarbeitete Fassung der  
Diplomarbeit im Fach Verwaltungswissenschaft

vorgelegt von

**Martin Schommer**

Band 1 – Textband

Band 2 – Interviews

- 1. Gutachter: Prof. Dr. Berndt Keller**
- 2. Gutachter: Prof. Dr. Wolfgang Seibel**

**Konstanz, Oktober 2001**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Interviews .....</b>	<b>1</b>
1. <i>Michael Sommer, stellvertretender Vorsitzender von Ver.di, vorher stellvertretender Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft (21. Juni 2001).....</i>	<i>1</i>
2. <i>Bernd Rose, Vorsitzender des Bundesjugendausschusses und ehrenamtliches Mitglied in der Mitgliederversammlung der Gründungsorganisation Ver.di (telefonisch am 6. August 2001).....</i>	<i>15</i>
3. <i>Bernd Metzger, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Deutschen Postgewerkschaft (21. Juni 2001).....</i>	<i>29</i>
4. <i>Werner Krusenbaum, Persönlicher Referent von Hartmut Limbeck, dem Vorsitzenden des Ver.di-Landesbezirks NRW (telefonisch am 8. August 2001).....</i>	<i>43</i>
5. <i>Ulla Breuer, ehrenamtliches Mitglied des ÖTV-Hauptvorstandes und der GO-Ver.di Gründungsorganisation (01. Juli 2001).....</i>	<i>60</i>
6. <i>Gerhard Vohs, Betriebsratsvorsitzender des Betriebsrats der ÖTV-Hauptverwaltung (22. Juni 2001).....</i>	<i>81</i>

# Interviews

## 1. Michael Sommer, stellvertretender Vorsitzender von Ver.di, vorher stellvertretender Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft (21. Juni 2001)

*Kannst Du einmal knapp die Situation der DPG in der Mitte der neunziger Jahre beschreiben?*

Die DPG hatte zwei Probleme: Sie hat den zweiten Kampf um die Postreform verloren, und mithin war klar, dass die Zukunft heißt: Aus dem öffentlichen Dienst raus, rein in den privaten Sektor, und dann noch in einen Wettbewerbssektor, den wir in der Form nicht kannten. Das waren ja vorher Monopolbereiche, die wir organisiert haben. Und uns war relativ schnell klar, dass wir wahrscheinlich den Sprung in die neuen Branchen alleine nicht schaffen, was mit dem Image zu tun hatte. Wenn Du gegen die Privatisierung kämpfst und so, hast du natürlich das grundlegende Problem, dass Du dann natürlich nicht mehr glaubwürdig wirst, wenn Du zu den Wettbewerbern gehst. Das war die Situation. Wir mussten auf der anderen Seite den Laden zusammenhalten, weil diese Dreiteilung in Post, Telekom und Postbank sehr schnell kam. Wir hatten dann als nächstes die Problematik, dass sehr schnell die Tochterbildung ansetzte bei den Unternehmen. Und also praktisch mit dem gleichen Apparat und auch einem sehr viel differenzierteren Organisationsbereich kriegten wir das noch zusätzlich erschwert, in neue Firmen rein zu gehen wie E-Plus oder wie auch immer... Und aus der Erkenntnis heraus haben wir gesagt: „Es geht mit einem Stand-Alone-Konzept alleine nicht.“

*Zuerst habt Ihr aber versucht; eine interne Organisationsreform zu machen.*

Mehrere haben wir gemacht. Ich hab zwei gemacht, die darauf zielten - ich sag mal - die Betriebsnähe zu halten. Das war insbesondere dann auch die Einführung der Regionalverwaltungen, dass wir dann eine zweite Organisationsstruktur angeboten haben, die dann auch funktionierte. Die war notwendig um überhaupt die Differenzierung aus den Postreformen heraus organisatorisch einigermaßen einfangen zu können. Weil zunehmend bis hinein in den Hauptvorstand es zu der Situation kam, dass, wenn die Telekom behandelt wurde, die Postler die Ohren abgeschaltet haben und natürlich umgekehrt. Das alleine hat aber nicht ausgereicht.

*Es war dann also konsequent zu sagen: „Wir suchen uns Partner.“?*

Ja, also konsequent war, erst einmal zu sagen: „In der Situation hilft uns alleine zu denken nicht mehr weiter. Holen wir uns also einen Unternehmensberater rein.“ Das war Booz-Allen & Hamilton, und die haben relativ nüchtern analysiert. Auf Grundlage von Prognosen über Arbeitswelt, Berufsentwicklung, Marktprognosen und so weiter haben die analysiert, dass das Stand-Alone-Konzept der DPG dazu führen würde, dass wir noch für zwanzig Jahre von unserem Vermögen leben können, dann aber eine sterbende Gewerkschaft sind. Die haben uns auch vorausgesagt, dass, wenn überhaupt gar nichts passiert, wir im Jahr 2004 noch genau 200.000 Mitglieder hätten. Die Trends, die die damals angegeben haben, sind auch tatsächlich eingetreten. Das war zu einem Zeitpunkt wo wir noch etwa 560 000 Mitglieder hatten.

*Dann war also Euer Kernproblem, dass Ihr in den Stammunternehmen Euren hohen Organisationsgrad halten konntet, aber nicht in die neu entstehenden Unternehmen im Organisationsbereich rein gekommen seid.*

Schon bei den Töchtern wurde das schlechter, eindeutig. Gleichzeitig war ja in den Kernunternehmen, die wir organisiert haben, Personalabbau angesagt. Wir haben ja alleine bei der Post nach der Privatisierung 120.000 Arbeitsplätze verloren und bei der Telekom 80.000; das sind 200.000 Arbeitsplätze. Da wir einen Organisationsgrad haben von 75 Prozent, kannst Du davon ausgehen: Bei den 200.000 Arbeitsplätzen sind 150.000 Mitglieder verloren gegangen.

*Es gab dann zuerst den Dreier-Verbund...*

Wir haben es erst einmal versucht mit dem Dreier-Verbund, weil wir eigentlich nicht mit der ÖTV zusammengehen wollten. Das war nie eine Liebeshe mit der ÖTV.

*Woran lag das?*

Das lag an der Art und Weise, wie die ÖTV über Jahrzehnte lang mit der DPG umgegangen ist: Wir sind der große Tarifführer im öffentlichen Dienst, wir sagen Euch, was ihr zu tun habt. Und wir haben die ÖTV, sagen wir mal, nie für eine solide Gewerkschaft gehalten. Solide waren die schon. Damit meine ich die Art und Weise, wie die Hauptamtlichen den Laden da dominiert haben. 1992 in der großen Tarifaueinandersetzung, wo sie letztendlich angefangen haben, die Wulf-Mathies zu stürzen: Das ist nicht unsere Art der Gewerkschaftsarbeit.

*Ihr habt ein anderes Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen?*

Der Hauptamtliche hat eine dienende Funktion. Wenn bei uns ein Bezirksgeschäftsführer angefangen hätte gegen den gHV zu meckern, dann wäre der abgelöst worden. Das hat nichts damit zu tun, dass es keine innergewerkschaftliche Kritik geben kann. Aber in einer Kampfsituation gegen die Führung anzutreten, das ist gegen unser Selbstverständnis.

*Gab es darüber hinaus noch politische Unterschiede zwischen DPG und ÖTV?*

Ja, es gab bei der ÖTV... Schwierig, der Laden ist ja so unheimlich bunt gewesen, dass die alles hatten, und dann hatte sich, insbesondere als Herbert Mai Vorsitzender wurde, da ja eine sozialpartnerschaftliche Reformvariante etabliert, für die der Mai ja auch immer eine Mehrheit hatte - strukturell - von 60 Prozent, aber auch nie mehr. Es gab also immer eine starke Minderheit von um die vierzig Prozent, die generell einen linkeren, also einen konfliktorientierteren Kurs wollten. Die haben sich mit der Bzirske-Wahl jetzt auch durchgesetzt. Der Bzirske gehört ja eher zu dem anderen Flügel.

*Parallel zum Dreier-Verbund fingen ja auch die ersten Überlegungen an, etwas Größeres zu gestalten...*

Also wir haben den Dreier-Verbund gemacht, weil uns die Booz-Allen-&-Hamilton-Leute empfohlen haben, eine Fusion mit HBV und IG Medien zu probieren. Das war auch eigentlich die Grundlage für den Dreier-Verbund...

*...also die Gründung einer privaten Dienstleistungsgewerkschaft...*

... wenn man so will, eine private Dienstleistungsgewerkschaft zu machen, aber speziell für Berufe im Hinblick auf das neue Informationszeitalter, also wirklich nicht alle Dienstleistungsberufe zusammen, sondern sehr speziell die, die mit technischen Neuerungen zu tun haben.

*Wie habt ihr angefangen, den Prozess nach innen zu vermitteln (Kopfgeburt)?*

Wir haben damit angefangen, diese Booz-Allen-Geschichte sehr breit in der Organisation zu diskutieren. Wir haben die dann durch ungefähr 70 Veranstaltungen durchgeschleift, wo die dann ihre Studien erklärt haben. Wir sind sehr bewusst den Weg gegangen, das wir unseren

Funktionären gesagt haben: „Leute, wir müssen uns beraten lassen, wir müssen auch in der Lage sein“, das war ja für Gewerkschaften etwas völlig Neues, „dass wir einen Unternehmensberater ins Haus geholt haben. Ihr müsst auch bereit sein, da zuzuhören, die politische Schlussfolgerung ziehen wir selber.“ Wir haben dann 96 damit begonnen. Wir haben dann die politischen Schlussfolgerungen Punkt für Punkt umgesetzt, so dass das schon durchgängig war bis in unsere Untergliederungen rein. Ich bin in den Jahren ja unendlich viel auf Versammlungen gewesen, hab das vermittelt und so. Da stehen ja auch Personen für bestimmte Konzepte. Das war dann auch ein sehr demokratischer Prozess, den wir uns immer wieder mit Beschlüssen haben sanktionieren lassen. Beschlüsse vom Gewerkschaftsrat oder sogar vom Kongress.

*Das war ja alles ganz neu und deutete früh auf eine grundlegende Reform hin, da gab es bestimmt Diskussionen. Wie hast Du die empfunden, gab es da großen Widerstand?*

Es gab unter der Decke Widerstände. Die teilweise mit Personen zu tun haben. Es gab immer ein paar Leute die waren der Meinung, wir machen das alleine. Die waren aber nie so in der Dominanz, dass die das offen artikuliert haben, sondern sehr viel eher waren die an dem Punkt, zu sagen: „Wir warten mal ab, ob der Sommer scheitert.“

*Es gab also keinen Widerstand, den man an Gruppen oder Bezirken hätte festmachen können?*

Höchstens an Personen, die sind jetzt Arbeitsdirektoren.

*Was habt Ihr dann unternommen, als es klar war, dass man eine neue Gewerkschaft gründen will?*

Wir hatten ja zuerst den Prozess mit dem Dreier-Verbund, wo wir gesagt haben: „Unser Ziel ist zum Schluss eine echte Fusion.“ Und die IG Medien gesagt hat: „Wir wollen diese Fusion im Dreier-Verbund nicht.“ Damit war klar, dass das im Prinzip ein Weg ist, der etwas Neues eröffnet, aber alleine ein Weg in die Sackgasse ist. [Störung durch Telefonanruf] Die IG Medien hatte erklärt, dass sie eine allgemeine DGB-Mitgliedschaft - also das österreichische Modell - wollen ohne parteipolitische Fraktionierung. Und damit war klar: Das reicht nicht. Die HBV hatte natürlich nach wie vor das Problem, dass sie eine Konkurrenzsituation mit der DAG hatte und die auch mit dem Dreier-Verbund nicht aufgehoben war. Wir wollten eigent-

lich die GdEB mit rein haben damals, weil wir gesagt haben: „Die sind uns art- und seelenverwandt, da sie ja auch aus dem öffentlichen Sektor stammen und erst kürzlich privatisiert worden sind.“ Und dann kamen diese Gespräche zustande. Das erste war am 1. Juli 1997 nach einer Bundesvorstandssitzung des DGB in Düsseldorf, wo der Issen das erste Mal das DGB-Haus betreten hat. Und damals ist dann ausgemacht worden der dritte Oktober, Tag der Deutschen Einheit, in Hamburg, wo dann die NGG ausgestiegen ist aus dem Prozess. Den Rest wirst Du... kennst Du sehr wahrscheinlich.

*Ja. Was waren dann die Voraussetzungen oder Bedingungen für die DPG, um den Zusammenschluss einzugehen?*

Es gab mehrere Voraussetzungen. Das eine war, das wir die Betriebsarbeit erhalten wollten. Wir haben einen bestimmten Standard bei der ehrenamtlichen Arbeit, den wir erhalten wollten einschließlich der Tatsache, dass wir mit sehr viel weniger Hauptamtlichen arbeiten als die anderen Partnergewerkschaften, dafür aber die ehrenamtlichen Organe mit Geld ausstatten. Ja, und wir wollten natürlich auch sicherstellen, das wir die fachliche Betreuung zu unseren Mitgliedern hin bekommen. Also wir sind auch ein Stückchen Erfinder dieses Matrix-Prinzips mit den Fachbereichen.

*Die DPG ist oder wird in Ver.di in zwei Bereichen die dominierende Kraft darstellen. Es wird jetzt nicht selten die Befürchtung geäußert, dass durch diese starken Fachbereiche Ver.di zu einer Kartellgewerkschaft wird.*

Ja gut, aber wir haben eine relativ klare Arbeitsaufteilung, die man auch begründen kann. Dass wir sagen, für alle übergreifenden Aufgaben einschließlich Solidarität ist die Ebene zuständig und die Fachbereiche haben die Branchen-, die Berufs-, die Tarif- und die Betriebspolitik zumachen. In dem Rahmen müssen wir auch teilautonom handeln. Dazu steh ich auch, einschließlich der Frage der Tarifzuständigkeit. Wir werden sehen, ob sich dieses theoretische Modell - das ist ja ein theoretisches Modell, diese Matrix -, ob sich das mit Leben erfüllen wird. Am Anfang, in der Gründungsphase, gibt es die ein oder andere Reiberei. Schauen wir mal. Beurteilen, ob die Idee aufgeht, kann man wahrscheinlich erst in zwei drei Jahren. Natürlich gibt es die Frage von Kartellgewerkschaften. Genauso habe ich den Kollegen der ÖTV-Gewerkschaft gesagt, die damit angefangen haben, sie wollen nicht dreizehn Gewerkschaften

haben, ich will auch nicht 108 Locals haben, also eine Ebenenersplitterung wie nach dem amerikanischen System. Das ist nämlich das Gegenmodell, das sie gefahren haben. Ich bin der Auffassung, da wird man mal abwarten müssen. Da wird es Schwierigkeiten und Auseinandersetzungen geben, aber bis 2007 wird sich das austariert haben.

*Gibt es denn schon Tendenzen, dass sich vielleicht ganz neue Interessen formieren, jenseits der alten Gewerkschaftszugehörigkeit, vielleicht entlang der Fachbereichsgrenzen?*

Das ist zu schwierig zu beurteilen. Was Du vielleicht beobachten kannst, dass sich die Fachbereiche schon verbünden, um gegen die Ebenenleute vorzugehen, das merkt man schon.

*Da gibt es dann also die typische Matrixkonfliktsituation?*

Ja. Wir sind jetzt gerade dabei, die Stellen zu verteilen, da gibt es die schon. Ja gut, die war aber auch angelegt in der Matrix.

*Wie wurden die Beschäftigten in den Prozess eingebunden? Wie wurde der Prozess in deren Richtung vermittelt?*

Wir haben permanent zurückgekoppelt und ihnen auch Sicherheiten gegeben. Also die Beschäftigungsgarantien, die Einkommensgarantie, wir haben die Altersversorgung rückgedeckt, also da hatten wir nie größere Probleme, muss ich sagen.

*Jetzt besteht bestimmt das Problem, wo denn die einzelnen Beschäftigten letztendlich in Ver.di landen werden.*

Ja. Wir sind jetzt in der Phase: Wer landet wo? Und wir sind in der zweiten Phase, die die Sache sehr viel schwieriger macht. Wir haben zu viel Personal im Verhältnis zu den Einnahmen. Wir haben ein Budgetierungssystem in Ver.di, wo wir gesagt haben, fünfzig Prozent dürfen wir für die Personalausgaben ausgeben und nicht mehr. Wenn wir diese Situation betrachten und dann noch den nötigen Sozialplan einbeziehen, dann klafft da eine schöne Deckungslücke, die uns dazu zwingt, in den nächsten fünf Jahren Personal abzubauen. Und das in einer relativ großen Zahl, in einer Größenordnung von zwanzig Prozent.

*Betriebsbedingte Kündigungen...*



Nein, die haben wir ja ausgeschlossen, wir müssen andere Wege suchen: Abfindungen, Änderungskündigungen, Altersteilzeit, Vorruhestandsregelungen; so, mit solchen Sachen. Wir wollen niemanden entlassen, und wir können auch niemanden entlassen. Selbst wenn wir das wollten, können wir das nicht. Wir haben das ja in die Satzung rein geschrieben, dass es bis 2007 keine betriebsbedingten Kündigungen gibt.

*Ist das Budgetierungssystem eigentlich etwas neues?*

Ja, für uns ja. Wir hatten ein klassisches Etatsystem, was für uns sehr komfortabel war, weil wir eben ja auch genug Geld hatten. Wenn irgendwer etwas Geld brauchte, dann wurde halt etwas beschafft, nicht geklaut oder so, wir hatten einfach Reserven. Für uns ist das Budgetierungssystem was völlig Neues.

*Hatten die anderen Gewerkschaften Budgetierungssysteme?*

Eingeführt hatten es die ÖTV und die HBV, beide aber auf dem Hintergrund ihrer großen Organisationskrisen. Die haben gemerkt, dass ihr Geld nicht reicht und haben dann über das Budgetierungssystem den Mangel verwaltet. Da wir finanziell nie notleidend waren, haben wir auch so ein System nicht gebraucht.

*Lief der Verhandlungsprozess zu Ver.di - im Nachhinein betrachtet - eigentlich relativ glatt, oder war er doch komplizierter als Du Dir das - sagen wir - 1997 vorgestellt hast?*

Ich sag mal: Es gibt zwei Phänomene. Es gab sehr viel Streit untereinander – teilweise sehr hart ausgefochten –, der aber notwendig war, um die notwendigen Klärungsprozesse herbeizuführen. Da gab es dann aber immer den Versuch, doch den Ausgleich zu finden. Also es gab zwei drei Situationen, also ich erinnere mich an zwei, wo ich persönlich von mir aus das Scheitern der Verhandlungen erklären wollte, eine ganz böse Auseinandersetzung mit dem Herbert Mai in Berlin wegen der Teilautonomie der Fachbereiche. Aber gut, es gab immer wieder den Willen, aufeinander zuzugehen. Das war das eine.

Das zweite, was ich 1997 völlig unterschätzt habe, ist der Berg von Problemen der abgearbeitet werden muss, wenn Du so ein Projekt machst. Also ich bin immer mit dem Spruch herumgegangen: „Wenn ich gewusst hätte wie groß der Berg ist, da hätte ich nicht anfangen wollen

ihn zu besteigen.“ Es war eine unendlich komplexe Aufgabe. Ich habe alleine in 13 verschiedenen Arbeitsgruppen gesessen, die Detailprobleme bearbeitet haben. Und wir merken jetzt, in der Phase, wo die Gründung erfolgt ist, wieviel noch ungeklärt ist: Also Rechtsschutz, Öffentlichkeitsarbeit und Bildungsarbeit – und Du weißt nicht, wo Du anfangen sollst – bis hin zu kleinen Fragen. Ist das denn jetzt ein einheitliches Erscheinungsbild, oder tun wir nur so? Es ist unendlich viel an Problemen. Du könntest Heerscharen damit befassen... Immobiliennutzungskonzepte..., es ist..., wo du anfängst, wartet die nächste Frage. Der Vorgang an sich ist unendlich kompliziert und damit natürlich auch unendlich viel zu regeln und arbeitsintensiv zu regeln. Du mußt versuchen, die verschiedenen Kulturen zusammenzuführen. Du hast ja nicht nur mit Hartfaktoren zu tun, sondern auch mit Softfaktoren, und die sind wahrscheinlich die allerschwierigsten von allen.

*Die Auseinandersetzung mit Herbert Mai: War das in der Zeit, wo er schon in seiner eigenen Organisation unter Druck geraten ist, was das Verhältnis Ebenen - Fachbereich betrifft? Das war dann wohl in der heißen Zeit im Frühjahr 2000?*

Ja, das war wohl die heiße Phase, wo sie versucht haben..., die vereinbarte Ebenen-Fachbereichsstruktur noch einmal ändern wollten. Das war nach ihrem Kongress in Dortmund 1999, November 1999, bis zum Frühsommer 2000. Dann gab es eine Phase ,wo es eine absolute Stagnation gab, wo gar nichts mehr lief in Vorbereitung auf ihren Kongress, wo sie gedacht haben, sie kriegen den Kongress über die Bühne. Dem Herbert war klar, dass er als Person nicht die strukturelle Mehrheit für seine Ver.di hat. Der Hintergrund ist nach meiner persönlichen Einschätzung ein anderer. Die wollten..., diese vierzig Prozent derjenigen, die die Politik von Mai nicht wollten, haben Ver.di zum Anlass genommen, den Mai zu stürzen. Weil sie ihn nicht über die politische Auseinandersetzung gestürzt bekommen hätten, sind sie den Weg über Ver.di gegangen.

*Also war es nicht so, dass dieses Lager keine Ver.di wollten, sondern nur eine andere Politik in Ver.di?*

Die wollten auch eine andere Ver.di haben. Also Limbeck in Nordrhein-Westfalen wollte, will immer noch..., der versucht es nach wie vor, aus Ver.di eine große ÖTV zu machen.

*Also wesentlich stärkere Ebenen?*

Ja.

*Es ging dann ja so weit, dass es diese 4+1-Lösung gab. Und die wäre im Fall des Austritts der ÖTV aus dem Projekt auch gekommen?*

Als wir diese Variante im August 2000 entwickelt haben, da haben alle Beteiligten behauptet, sie meinen es ernst. Und zu einem bestimmten Zeitpunkt, rechtzeitig vor dem ÖTV Kongress, hat die DAG gesagt, sie hat es nicht ernst gemeint. Also von daher war es politisch auch nie ein ernst gemeinte Variante. Wir hatten sie in der Tasche für den Fall des Falles. Denn wenn der Prozess gescheitert wäre, hätten wir ja was machen müssen. Natürlich hatten wir Papiere in der Tasche, wie wir versucht hätten, den Prozess aufzufangen. Jetzt ist das eine theoretische Debatte, aber die 4+1-Debatte ist Anfang November 2000 von der DAG aufgekündigt worden.

*Noch einmal zur Situation der DPG im Ver.di-Prozess: Ich stelle mal die Behauptung in den Raum, dass es auf dem Weg zu Ver.di für die DPG viel leichter war als für die ÖTV, da sie ja doch eine wesentlich überschaubarere Organisation war als die ÖTV. Bei der ÖTV war es nicht so sehr, dass man Ver.di nicht wollte, aber diese internen Auseinandersetzungen da doch oft quer geschossen haben. Gerade Herbert Mai war ja doch einer derjenigen, die Ver.di mit aller Macht vorangetrieben haben. Was denkst Du darüber?*

Ja, das ist schon richtig. Klar, die hatten größere Probleme als wir. Aber es gibt da eine zweite Komponente: Wir haben ihnen immer vorgeworfen, dass sie nicht genügend mit ihren Funktionären und Mitgliedern rückgekoppelt haben, dass sie denen häufig auch nicht die volle Wahrheit gesagt haben. Die haben sich ihre Probleme auch teilweise selber gemacht. Wir haben von Anfang an eine sehr offene Kommunikation mit allen möglichen Leuten bei uns, von den Beschäftigten angefangen bis zum letzten Regionalverwaltungsvorsitzenden, gemacht. Ich habe unendlich viele Versammlungen besucht, hab mit den Leuten geredet und ihnen erläutert, wo wir stehen. Und unsere sehr offene Art der Kommunikation hat sich ausgezahlt. Die gab es bei der ÖTV nicht.

*Also das machte die Situation für die ÖTV noch schwieriger neben den Problemen, die sie sowieso hatten.*

Richtig, da fühlten sich einige Leute hinters Licht geführt, um es mal dezent auszudrücken.

*Was sind denn die größten Hoffnungen, die Du mit der Matrixstruktur von Ver.di verbindest?*

Die größte Hoffnung ist schlicht und ergreifend, dass wir die Gewerkschaftsbewegung dadurch zukunftsfähig gemacht haben und tatsächlich jetzt in der Lage sind, den Trend des Mitgliederverlustes umzukehren. Daran wird sich dann auch der Erfolg von Ver.di messen lassen müssen: Ob es uns gelingt, in den neuen Branchen Leute zu organisieren, in den traditionellen Bereichen weiter stark zu sein und in den neuen zu wachsen und tatsächlich den Trend in der Mitgliederentwicklung umzukehren. Junge Mitglieder zu gewinnen, daran wird sich der Erfolg von Ver.di messen lassen müssen.

*Ver.di berührt nicht zuletzt die Rolle des DGB. Wie siehst du das Verhältnis von Ver.di zum DGB?*

Das ist teilweise ein schwieriges. Wir haben immer gesagt, Ver.di ist eine DGB-Gewerkschaft. Mit der Gründung von Ver.di sind mehrere Ängste verbunden. Da ist einmal die Angst des DGB-Apparats, überflüssig zu werden, weil es da jetzt so zwei große Brocken gibt. Die haben wir ihnen weitgehend genommen. Aber die Tatsache, dass eine Gewerkschaft im DGB dominiert, nämlich die IG Metall, hat mit der Gründung von Ver.di aufgehört zu existieren. Die zweite Sorge ist die, die bei den Industriegewerkschaften vorherrscht, dass die sagen: Ihr benutzt Ver.di als trojanisches Pferd, um in unseren Bereichen zu wildern; also die ganze Organisationsabgrenzungsproblematik, die ja dadurch entsteht, dass die DAG ein anderes Organisationsprinzip hatte und eben auch im Industriebereich Mitglieder hatte, auch Tarifverträge und und und... Dieses haben wir versucht zu lösen über diese 2+2+2-Gespräche. Wir sind momentan wieder in einer sehr schwierigen Phase, weil bestimmte Kompromisse, die wir als Verhandlungsführer eingegangen haben, von den Industrieleuten bei der DAG nicht akzeptiert werden. Ich aber sage, wir sind am Ende der Verhandlungen angekommen, wir haben das

Ende der Fahnenstange erreicht. Also momentan ist diese Nummer relativ schwierig. Aber gut, wir haben Schwierigkeiten dieser Art mehrfach gehabt, und wir werden diese auch lösen.

*Also ein typisch DGB-immanentes Problem?*

Ja.

*Was hältst Du von den Spekulationen, dass sich durch die Gründung von Ver.di im DGB Richtungsgewerkschaften herausbilden könnten?*

Deswegen bin ich sehr dafür, dass wir versuchen, den DGB zu halten und zu stärken, auch ihm Kompetenzen zuzuordnen. Wobei man immer den Begriff der Richtungsgewerkschaften problematisieren muss. Dass zum Beispiel die BCE wesentlich stärker sozialpartnerschaftlich orientierte Politik betreibt, ist bekannt. Ob das jetzt schon eine Richtungsgewerkschaft ist, lasse ich mal dahingestellt. Also ich würde sagen: Nein. Es gibt eben unterschiedliche Herangehensweisen an gewerkschaftliche Politik, die auch etwas mit den tatsächlichen realen Bedingungen zu tun haben, unter denen gearbeitet wird, aber eben nicht nur, sondern natürlich auch mit der eigenen Anschauung von Gewerkschaftsarbeit selbst. Die Gefahr gibt es, aber sie ist nicht riesengroß. Ich glaube, dass die zu bannen ist.

*Noch einmal zurück zur Struktur und Organisation der DPG. Beschreibe doch mal das Verhältnis zwischen den drei Ebenen in der DPG.*

Der Hauptvorstand war dominierend. Die Bezirke hatten eine Scharnierfunktion und eine Kontrollfunktion zugleich, weil Sie natürlich im Hinblick auf Kongress und Kongressgestaltung das entscheidende Kettenglied waren. Es hat eine Machtbalance gegeben.

*Die haben also Euch im Hauptvorstand kontrolliert. Wie haben sich denn die Delegierten auf den Kongressen verhalten? Haben Sie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, durch ihr Abstimmungsverhalten den Hauptvorstand schon mal abzustrafen?*

Ja, das hat es immer mal wieder gegeben. Man muss sehen, dass auf den Kongressen die Bezirksdelegationen auch zum größten Teil als Bezirksdelegationen abgestimmt haben. Da gab es ja immer diese Institution der bezirklichen Vorbesprechung und da ist weitestgehend das Stimmverhalten abgesprochen worden. Und die haben sich auch daran gehalten. Nicht in allen

Fragen, aber in den meisten, so dass man schon sagen kann, auch sagen muss, die Bezirke haben da schon dominiert und da auch schon einmal signalisiert: „Das machen wir nicht mit.“ oder „Die Person tragen wir nicht mit.“ oder so. Da war der Einfluss schon stark.

*Nach meiner Beobachtung war die Ortsebene im DPG-Gefüge doch sehr bedeutend sowohl in der Umsetzung der DPG-Politik im Betrieb als auch in Legitimationsfragen in Richtung Bezirk und Bundesebene. Gleichzeitig war doch diese Ortsebene die große Verliererin der Postreform. Die vielen Ausgliederungen aus den ehemaligen Postunternehmen und gleichzeitig die immer neu zusammengewürfelten Strukturen dieser Unternehmen haben doch die Betriebsverwaltungen unter massiven Druck gesetzt. Sind Euch da nicht viele Betriebsverwaltungen verloren gegangen?*

Nein, das glaube ich nicht. Wir haben ja versucht, das durch die Gründung der Regionalverwaltungen aufzufangen. Das war ja auch so eine Kopfgeburt. Diese Regionalverwaltung, die ist wirklich mal in meinem Kopf entstanden, die war ein sehr erfolgreiches Instrument, weil sich da die Mitglieder, die nicht mehr im Betrieb sind organisieren können, und das sind nicht nur die Leute, die aufgrund der Umstrukturierungen ihrer alten Betriebsverwaltung verloren haben, sondern auch viele Ruheständler und so. Das war dann auch ein Zentrum von Jugendarbeit, von Frauenarbeit, das sich entwickelt hat. Auch die Wahrnehmung von gesellschaftlichen Funktionen, die so eine Gewerkschaft hat, bis hinein in die Regelung, dass ein Kollege anständig beerdigt wird und so. Also da ist... Mit den Regionalverwaltungen haben wir da ziemlich viel auffangen können. Nein, da ist nix verloren gegangen.

*Und die Regionalverwaltungen wurden dann auch in der Satzung in den Kontroll- und Legitimationsweg mit einbezogen?*

Ja, ja, wenn man so will, haben wir bei der DPG ja schon so eine kleine Matrix gehabt. Wir haben die Betriebsverwaltungen im Betrieb gehabt und die Regionalverwaltung auf der Ebene. Und das ist gelaufen, das ging auch gut.

*Du hast eben die aktuellen Schwierigkeiten in der Organisation der Bildungsarbeit angesprochen. Meines Wissens nach gibt es da drei Modelle. Wer steht da für was?*

Wir haben jetzt im Ver.di-Bundesvorstand einen Grundsatzbeschluss gefasst, dass wir aufgrund von finanziellen Erwägungen die ganzen Seminare für Personalräte und Betriebsräte, in eine eigenständige und gemeinnützige GmbH geben. Und da bleibt ja als zweiter Posten die politische Bildungsarbeit übrig. Und da haben wir immer die Position vertreten, diese Organisation braucht das auf allen Ebenen, auch mit anständig Geld ausgestattet. Da gibt es momentan das Problem, das wir hier noch nicht wissen, wie das genau ablaufen soll, wer das bezahlt und und und... Da gibt es große Unsicherheiten. Es wäre schade, wenn die politische Bildungsarbeit auf der Strecke bleiben würde. Glaube ich aber nicht.

*Ein Element der DPG war ja immer, das die politische Arbeit von ehrenamtlichen Mitgliedern übernommen wurde. Unterscheidet die DPG sich da von anderen Gewerkschaften?*

Sehr.

*Ist das ein Problem, das mit in Ver.di rein zu retten?*

Nein, die anderen finden es ja gut im Prinzip. Also das ist ja nicht so, dass das aus Prinzip abgelehnt wird. Das hat ja häufig mangels Masse nicht stattgefunden. Das Problem ist wirklich, dass es diese Form von Bildungsarbeit..., auch das viele Geld, was wir da rein gesteckt haben..., wir haben ja im Jahr..., 10 Prozent unserer Ausgaben waren ja nur für Bildungsarbeit, und das ist eine richtig riesige Summe für so eine Gewerkschaft. Und wir haben jedes Jahr vier Prozent unserer Mitglieder durch Bildungsmaßnahmen geschleust. Also, das hatten die anderen ja nicht. Da beneiden die uns ja eher für. Ich glaube schon, dass wir dieses Ehrenamtsprinzip bewahren können. Weil natürlich die Finanzströme in Ver.di anders gestaltet werden. Wir haben ja uns letztendlich über den Etat des Hauptvorstandes mit Zuschüssen für bezirkliche Bildungsarbeit bis hin zur betriebsnahen Bildungsarbeit am Laufen erhalten.

*Dann sind wir ja wieder bei der Frage der Budgetierung angelangt. Wie sollen da die Verantwortlichkeiten gestaltet werden? Laufen hier die Zügel auf der Landesebene zusammen?*

Wir haben gesagt, das Personal machen wir auf Landesbezirksebene und die Sachkosten auf Bezirksebene. Und dann sind natürlich die Bedingungen in den Fachbereichen ja auch höchst

unterschiedlich. Also, der Fachbereich Bildung und Forschung muss intern anders organisiert werden als der Fachbereich Handel. Aber – ich sag es mal so – die Personalfragen auf Landesbezirksebene auszusteuern scheint mir ausgesprochen sinnvoll zu sein. Aber fangen da an, erste Erfahrungen zu sammeln, nicht mehr und nicht weniger, noch nicht mal zweite. Wir sind gerade im Gründen. Ich hab jetzt diverse Gründungsversammlungen besucht und dort immer die Gastrede gehalten, aber das wird sich jetzt in den nächsten Wochen und Monaten weisen.

*Da wird sich jetzt also einiges ergeben?*

Ja, da kommen Leute zusammen, die ihre Vorstellungen miteinander ausdiskutieren und austarieren. Jetzt in diesen Wochen und Monaten wird das entscheiden in vielen Fällen, nicht immer unter zentraler Führung, was wir bei der DPG nie so toll fanden. Aber gut, wir sind jetzt auch eine Drei-Millionen-Organisation.



**2. Bernd Rose, Vorsitzender des Bundesjugendausschusses und ehrenamtliches Mitglied in der Mitgliederversammlung der Gründungsorganisation Ver.di (telefonisch am 6. August 2001)**

*Welche Funktionen hattest Du in der DPG?*

Seit 1993 war ich Mitglied im Bundesjugendausschuss und seit 1995 im Vorstand. 1999 bin ich zum Vorsitzenden des Bundesjugendausschusses gewählt worden. Für die Jugend bin ich dann auch als ehrenamtliches Mitglied in die Mitgliederversammlung der Gründungsorganisation Ver.di gegangen. Begonnen habe ich meine Gewerkschaftsarbeit in der Jugendarbeit meines Bezirks.

*Das waren alles Ehrenämter?*

Ja, das waren alles Ehrenämter. Ich war nie Hauptamtlicher und ich hatte auch nie vorgehabt, Hauptamtlicher zu werden, und ich möchte das auch vorläufig nicht. Ich hab mich da immer sehr wohl gefühlt.

*Zur DPG - wie war das Verhältnis zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen?*

Man muss da, glaube ich, zwischen den verschiedenen Ebenen unterscheiden. Auf der Ebene der Betriebs- und Regionalverwaltungen – also früher der Ortsverwaltungen – waren nur Ehrenamtliche aktiv, das war auch ein besonderer Vorteil, da auf diesem Weg ehrenamtliche alleine Vorstandsaufgaben wahrnehmen mussten, ohne dass hauptamtlich jemand dabei war, der vieles wusste, mehr wusste und halt auch Dinge eben besser wusste. Und aus diesen Wurzeln bin ich und sind viele Kolleginnen und Kollegen in der DPG auch an die Arbeit heran geführt worden. Auf der Bezirks- oder Landesebene würde man in Ver.di sagen, gab es die erste Chance, auf Hauptamtliche zu treffen, und ich kenne es so aus dem Bezirk, wo ich herkomme - das ist der Bezirk Dortmund, dort war das Rollenverhältnis so, dass die Ehrenamtlichen die Politik bestimmt haben, die Hauptamtlichen in allen Gremien natürlich dabei waren, Tips gegeben haben, auch mit diskutiert haben, was ja auch sinnvoll und richtig ist, aber die Ehrenamtlichen als Abstimmungsberechtigte die Linie festgelegt haben.

*Auf Bundesebene?*

Auf Bundesebene war das wieder etwas anderes, weil der Hauptvorstand hat in seiner Mitte einen geschäftsführenden Hauptvorstand, der die wesentlichen Geschäfte zwischen den Hauptvorstandssitzungen erledigt hat, der laut Geschäftsordnung auch eigene Kompetenzen hatte, der aber im Endeffekt dem Hauptvorstand und dem Gewerkschaftsrat und natürlich auch dem Kongress hinterher Rechenschaft schuldig war. Da war das Verhältnis an sich sehr gut. Anfangs habe ich gedacht: „Oh, das ist gewaltig anders als auf der Bezirksebene und auf der regionalen Ebene.“ Aber Hauptamtliche sind ja keine Unmenschen und sind Menschen wie Ehrenamtliche ja auch, und man will am Ende ja das gleiche, und so war die Zusammenarbeit sehr gut.

*Zurück zur untersten Ebene: Dass die ehrenamtlich organisiert werden konnte, erklärt sich durch die Tatsache, dass die DPG zu Zeiten der Bundespost eine „Betriebsgewerkschaft“ war und durch die freigestellten Personalräte die Gewerkschaftsarbeit vor Ort organisiert werden konnte?*

Das ist wirklich so. Dadurch, dass die freigestellten Personalräte in den Behörden überall dabei waren, viele aus den Personalratsgremien und auch den Jugend- und Auszubildendengremien dann auch gleichzeitig Gewerkschaftsarbeit gemacht haben, war das so, dass dies diese Situation unheimlich begünstigt hat. Und man muss sagen, die DPG hat, als diese Zeiten aufhörten, nicht den Fehler gemacht wie die GdED. Die hat die Regionalebene vernachlässigt – „absichtlich“ will ich den Kollegen jetzt nicht sagen –, zumindest im Jugendbereich hat man diese Tendenzen gesehen. In der DPG wurde diese Ebene aber auch weiterhin unterstützt. Und obwohl dort ja keine unternehmenspolitischen Entscheidungen fallen, haben die Menschen, die auch beeinflussbar waren, gewerkschaftlich auch weiter sehr gut mitgearbeitet, haben Ideen und Infos auch weitergegeben an die anderen Ebenen nach oben und von oben natürlich auch an die Kollegen vor Ort. Und das hat das System auch recht stark gemacht, trotz Privatisierung der Post.

*Aber hat die Privatisierung - hier wären wir beim Thema Reformdruck - die bestehenden Betriebsstrukturen zumindest gefährdet?*

Ja natürlich. Die Privatisierung war dabei nicht das eigentliche Problem. Das Problem war, dass die Betriebsstrukturen immer wieder verändert wurden und dass plötzlich in Betriebsverwaltungsvorständen je nach Unternehmensorganisation andere Menschen wieder zusammengewesen sind. Zum Beispiel Post: Da wurde aufgeteilt in die Bereiche Brief, Paket und Post, und dort waren Leute, die jahrelang zusammengewesen sind... die konnten nicht mehr zusammenarbeiten auf der Betriebsebene, weil eben drei Niederlassungen gebildet worden sind über eine politische Gemeinde und deswegen bestehende Strukturen, gewachsene Strukturen zerstört worden sind. Diese Menschen trafen sich nur noch in der Regionalverwaltung wieder.

*Die Regionalverwaltung wurde also aus dem Grund eingeführt?*

Genau, die Regionalverwaltung ist ein reorganisationsresistentes Modell, so möchte ich es mal bezeichnen. Der Arbeitgeber konnte machen was er wollte. Die Regionalverwaltung blieb im Grunde genommen immer bestehen, solange man in dem politischen und geographischen Bereich der Regionalverwaltung arbeitete oder wohnte.

*Die Regionalverwaltungen sind ja erst 1996 auf dem Gewerkschaftskongress beschlossen worden, wurden dann Zug um Zug eingeführt. Und dann fing ja auch schon Ver.di an. Wie lief denn da eigentlich die Umsetzung dieser Reform? Theoretisch mag die ja vernünftig gewesen sein, aber gerade mit Blick auf die noch größere Reform, wie lief das denn da?*

Da gibt es zwei verschiedene Menschen, die die Frage unterschiedlich beantworten können. Ich komme aus einem Bezirk, wo bis 1996 Ortsverwaltungen bestanden haben, das heißt, wir hatten bis 1996 kein Betriebsmodell. Du musst Dir das so vorstellen: Bis 1996 hat ein Postler zum Beispiel entschieden, wer bei den Betriebsratswahlen oder vorher bei den Personalratswahlen bei der Telekom kandidiert und umgekehrt auch. Das heißt, wir hatten schon immer ein regionales Prinzip. Und wir mussten in unserem Bezirk - jetzt also dort wo ich wohne und arbeite - ein Betriebsmodell aufbauen. Und das war für uns das klassisch schwierige. Und für die anderen... Ungefähr die Hälfte der Bezirke in Deutschland hatten ein Betriebsmodell, und die mussten dann ein Ortsmodell aufbauen. Und die hatten es dann mit dem Aufbau eines Regionalmodells erheblich schwieriger. Ich sag mal so: Bei uns im Bezirk ist das Betriebsmodell in

weiten Teilen gescheitert. Anders der Bezirk Köln: Der hatte schon in den achtziger Jahren – ich weiß es nicht ganz genau – auf ein Betriebsmodell geschwenkt.

*Das war ja eine interne Reform. Ab wann fing das denn an, dass man sich nach anderen Lösungen umgesehen hat?*

Als wir feststellen konnten, dass aufgrund des Arbeitsplatzabbaus bei Post, Telekom und Postbank immer weniger Menschen in unserem klassischen Organisationsbereich organisiert sind und dadurch natürlich auch unsere Mitgliederzahlen zwangsläufig über den Weg zurückgehen. Und dann gab es eine Studie von Booz-Allen & Hamilton. Und die haben dann mehrere Szenarien aufgemacht – was passieren würde, wenn gar nichts passiert; was passieren würde, wenn wir fusionieren würden – und dann auch mal die einzelnen Fusionsmöglichkeiten beleuchtet. Und dann begann eine Debatte – allerdings muss man kritisch sagen... Ich würde sagen: „Sie hat nicht stattgefunden oder nicht ausführlich stattgefunden auf der Ortsebene, sie hat auf der Landes- oder Bezirksebene stattgefunden und auf zentraler Ebene –, welches denn die sinnvollste Lösung ist.

*War das denn eine ergebnisoffene Diskussion? Weil, wenn man das heute so liest - die Studie und so –, dann könnte man so ein klein wenig den Verdacht haben, dass das ein wenig gesteuert war.*

Ja, das... also diese Agentur, die die Studie gemacht hat, die hat durch ihre Vorschläge – sag ich mal – gut abgewogen, was am sinnvollsten für die DPG ist. Und aus heutiger Sicht gesehen war das auch die sinnvollste Lösung, man hat ja nicht ahnen können, was dadurch ausgelöst wurde durch diese Studie. Aber im Endeffekt ist Dine Vermutung schon richtig. Ich würde das auch so sagen. Aber es gab ja auch nicht viele Möglichkeiten, so zum Beispiel in Richtung der IG Metall.

*Das war aber nur ein kurzer heftiger Flirt. Es gab da ein Abkommen...*

Genau, es gab und es gibt, glaube ich, sogar noch ein Abkommen. Ich weiß gar nicht, wie weit das noch in Ver.di gilt. Also es gibt einen Kooperationsvertrag, wo man sich vor allem abgrenzt, was den Organisationsbereich betraf. Aber in vielen Dingen war man sich ja sehr ähnlich, vor allem in Richtung DGB. Da hat es immer mal wieder was gegeben. Die wurde beson-

ders geführt von Mitgliedern aus dem Telekommunikationsbereich. Die hätten sich sehr gut vorstellen können, zur IG Metall zu gehen. Aber das war tatsächlich nur eine kurze heftige Debatte.

*Denkst Du, dass die Dreiteilung der Bundespost durch die Privatisierung in Post, Telekom und Postbank zu einer Fraktionierung innerhalb der DPG geführt hat?*

Das ist schon richtig. Die Situation hat sich für die DPG wesentlich verändert. Die Menschen haben – das ist der Erfolg gewesen, den wir den Unternehmen nicht gegönnt haben, der aber vorauszusehen war – die Teilung in den Köpfen schnell vollzogen. Und der graue Bereich, also der Fernmeldebereich... Die Menschen, die dort gearbeitet haben, sind selbstbewusst nach vorne gegangen und haben vom Unternehmen gesagt bekommen - so schien mir das: „Jetzt wird alles besser.“ Und die haben das anfangs wahrscheinlich geglaubt. Man war in weiten Teilen auch recht froh, dass man von dem Image der klassischen Deutschen Bundespost los ist. Und man hoffte darauf, dass gerade im Fernmeldebereich – also Telekombereich – eine ganze Menge passieren kann, was vom Nutzen für die Beschäftigten sein könnte, ähnliches auch bei der Post.

*Der Vorschlag, der sich aus der Booz-Hamilton-Empfehlung ergab, war ja der Dreier-Verbund. Dann war aber plötzlich schon die Idee der größeren Lösung im Gespräch. Wie lief das ab?*

Der Dreier-Verbund war zuerst einmal eine wunderbare Sache, für uns eine ganz hervorragende Lösung für diese Zeit. Nur der lebte ja nicht lang, was auch gut so war. Denn es gab damals folgende Situation: Die DAG und die ÖTV hatten einen großen überschneidenden Organisationsbereich. In beiden Organisationen gab es Bewegungen auf eine gute enge Zusammenarbeit hin. Das wäre dann natürlich ein Problem gewesen für die HBV, weil die größte Flanke der HBV – der Einzelhandel, Großhandel, all diese Dinge und Finanzen – haben ja nun klassisch eine gewisse Nähe zum Organisationsanspruch der DAG. Und der Streit zwischen beiden hatte sich ja erst in den letzten Jahren langsam entspannt. Das Zusammengehen von ÖTV und DAG hätte da vermutlich die HBV isoliert. Und dann kam es ja glücklicherweise zu Gesprächen um den Dreier-Verbund, wenigstens um zwei Gewerkschaften aufzupeppen und von dieser kleinen Lösung wegzukommen. Bei uns wurde das begrüßt. Ich habe viele Diskus-

sionen auf Betriebsratsebene mitbekommen, wo besonders die Beamten froh darüber waren, dass die ÖTV mit ins Boot kommt, weil man sich davon erhoffte, mehr Druck für die Situation der Beamten zu entwickeln. Klassisch war ja auch die ehemalige Deutsche Post Teil des öffentlichen Dienstes. Insofern hat die ÖTV ja gut zur DPG gepasst.

*Wie hast Du denn die Kommunikation des Ver.di-Prozesses in der DPG selbst gesehen?*

Ja, also da kann man natürlich mittlerweile ein abschließendes Resümee ziehen, dass man im Grunde genommen... Die Gewerkschaft, die am meisten kommuniziert hat in Sachen Ver.di, war die DPG. Die Menschen waren gut informiert, es war eigentlich Dauerthema. Es war eigentlich so, dass man auf Jahreshauptversammlungen sagte: „Du wir machen doch auch noch andere Dinge außer Ver.di, oder war das im Augenblick alles?“ Wir haben das sehr transportiert. Wir haben das viel diskutiert mit den Leuten. Wir hatten wahrhaftig eine echte Debatte, wo es um Strukturen ging. Und die Menschen haben natürlich auch erwartet, dass es eine Debatte gibt um politische Ziele. Die hat es ja bis heute nicht gegeben, wie viele das erwartet hatten.

*Zu den politischen Fragen kommen wir später - vorher vielleicht: Würdest Du mir zustimmen, das es einen Unterschied zwischen den normalen Mitgliedern und den ehrenamtlichen gab, was das Interesse an der Diskussion um Ver.di betraf?*

Ich würde es mal so sagen: Das Interesse der Mitglieder hat nicht so sehr an Ver.di gehangen, die waren eher indifferent. Anders war das bei den ehrenamtlichen Mitgliedern in den Betrieben wie bei JAV-Funktionären und so weiter und bei den Hauptamtlichen, die waren positiv angetan. Du hast Recht: Es gibt bestimmt einen Spalt in der Mitgliedschaft. Ich würde den aber nicht zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen ziehen, sondern zwischen denen und den normalen Mitgliedern. Vielen Mitgliedern war es eigentlich egal, in welcher Gewerkschaft sie sind.

*Die DPG selbst hat doch immer in der eigenen Organisation „Schattengremien“ aufgebaut zu den Arbeitsgruppen der fünf Fusionsgewerkschaften, an der Spitze der Lenkungsausschuss...*

Ich spreche mal so als Jugendlicher, weil das war ich ja bis zuletzt, und ich halte das auch bis heute für einen politischen Fehler. Wir hätten uns das so vorgestellt, dass man die Arbeit Eh-

renamtliche – Hauptamtliche in der neuen Gewerkschaft besser verbindet. Wir kannten in der DPG das Modell, nämlich einen halb ehrenamtlich, halb hauptamtlich besetzten Hauptvorstand, der die Entscheidungen, die nach Satzung nicht dem Gewerkschaftsrat und dem Kongress zufielen, getroffen hat, also faktisch die Geschäfte der DPG generell geführt und geleitet hat. Wir haben leider in Ver.di die Situation, dass es an dieser Stelle einen Hauptvorstand gibt, der rein hauptamtlich besetzt ist, und da ist niemand Ehrenamtliches dabei.

*Bei der ÖTV war es ja auch so, dass die dort im Hauptvorstand Ehrenamtliche sitzen hatten, und bei den anderen Gewerkschaften vermute ich dasselbe. Was war denn der Grund dafür, mit dieser Tradition in Ver.di zu brechen?*

Ja, es gibt natürlich eine Menge auch gute Argumente, die dafür sprechen, das so zu regeln. Das wichtigste ist: Für so eine große Gewerkschaft ein Gremium zu haben, das ständig zusammenholbar ist, was ständig entscheiden kann und was auch schnell entscheiden kann. Es ist mit Sicherheit ein Argument, worüber man diskutieren muss, was mit Sicherheit nicht falsch ist, wahrscheinlich auch das Hauptargument, dass ein Hauptvorstand, wie ihn die DPG oder die ÖTV gehabt hätte, von der Größe her nicht gereicht hätte. Außerdem gibt es ja auch einen sehr großen Gewerkschaftsrat, wo natürlich die politische Arbeit gewisser Methoden bedarf, damit die da auch funktioniert. Man kann nicht eine Debatte los treten und ohne Anwendung von Methoden zu einem vernünftigen Ergebnis kommen.

*Ist nicht ein wesentlicher Grund für die Größe des Gewerkschaftsrates und für die Zusammensetzung des Bundesvorstandes einfach die Tatsache, dass die fünf Gewerkschaften zuerst noch „zusammenwachsen“ müssen und deshalb zu Beginn, damit eben alle berücksichtigt werden, diese Regelungen zwangsläufig waren, dass diese Situation aber in den nächsten zehn Jahren durch Reformen wieder geändert wird?*

Ja, ich will hoffen, dass das nicht so lange dauert, dass das relativ schnell geht. Denn es ist wichtig, Ehrenamtliche einzubeziehen, verantwortlich einzubinden in die Arbeit und in alle Entscheidungsprozesse. Und ich habe mal gesagt – und ich glaube, wir sind in einer Zeit, in der man das zumindest feststellen kann –, oder ich vergleiche mal die Verhältnisse in der DPG mit denen in Ver.di: Mir scheint das im Augenblick so, dass die Ehrenamtlichen zu wenig in die Arbeit und die Diskussion mit einbezogen sind. Ich kannte das aus der DPG so, und ich will

auch ein Beispiel dafür nennen, dass wir... In allen Arbeitsgruppen, die der Hauptvorstand hatte, waren Ehrenamtliche mit einbezogen. Mittlerweile sind in Ver.di recht viele Arbeitsgruppen entstanden, wo nach meinem Dafürhalten überhaupt keine Ehrenamtlichen beteiligt sind. Dieser Gewerkschaftsrat und das Präsidium des Gewerkschaftsrates, dem ich ja auch angehöre, wir haben noch niemanden in eine Arbeitsgruppe beschlossen. In der letzten Mitgliederversammlung war es für mich noch einmal wichtig, richtig klarzustellen, dass Arbeitsgruppen, die der Vorstand und die Mitgliederversammlung der Gründungsorganisation eingerichtet haben, durch Ehrenamtliche ergänzt werden, weil jetzt Ver.di da ist. Wir haben jetzt in Ver.di einen Gewerkschaftsrat, der legitimiert ist, auch Ehrenamtliche in diese Arbeitsgruppen zu senden. Das ist eine große Chance für uns Ehrenamtliche, dass wir jetzt die Chance ergreifen und den Anspruch anmelden, dass wir beteiligt werden wollen, bevor Papiere entstehen, also bevor Fakten entstehen. So kannte ich das aus der DPG und das möchte ich auch für die neue Gewerkschaft: Dass das Ehrenamtsprinzip richtig gelebt wird.

*Wenigstens auf dem Papier ist das ja auch ein Anspruch gewesen von Ver.di, jedenfalls zu Beginn des Prozesses. Dann vielleicht zurück zum Prozess: Was waren denn die Anforderungen der DPG an die neue Gewerkschaft? Oder was wollte die DPG bewahren in der neuen Gewerkschaft?*

Ja, das wichtige, was die DPG bewahren wollte, war die hohe Fachlichkeit. Das heißt also, eine Gewerkschaft, die ihren Mitgliedern auf ihre Probleme eine direkte Antwort geben kann. Das ist besonders wichtig gewesen für die DPG, weil sicherlich unsere Arbeit immer sehr betriebsbezogen gewesen ist, was sicherlich auch in Ver.di so bleiben wird, was unsere vierte Ebene in Ver.di betrifft. Bei uns waren das die Menschen gewohnt, wenn es ein Problem gab, dass das auch angegangen wurde. Nicht immer und überall positiv – das ist klar – aber man hat sich immer bemüht. Das ist besonders wichtig gewesen, dass sich die Menschen gut aufgehoben gefühlt haben in der DPG. Und das war für uns das Wesentliche. Und das war in Ver.di auch sehr wichtig über die... in Ver.di jetzt über die vierte Ebene. Das funktioniert jetzt über ein betriebliches bzw. örtliches Modell, da gibt es ja verschiedene Möglichkeiten für die vierte Ebene, das über den Weg so etwas erhalten bleibt.



*Um die beiden Punkte noch einmal getrennt voneinander zu betrachten: Die Fachlichkeit selbst wurde ja sehr schnell durch die Matrix und hier eben durch die teilautonomen Fachbereiche gewährleistet. Das war ja schon in der Ideenskizze absehbar...*

Ja.

*Mit der vierten Ebene, das war nicht so eindeutig. Das ging ja noch bis Ende letzten Jahres.*

Du hast völlig recht. Die Fachbereiche waren für uns die Bedingung für den Zusammenschluss. Ansonsten wäre das so eine Art große ÖTV geworden. Die Fachlichkeit wäre verloren gewesen. Alles, was die vierte Ebene betrifft, da waren die anderen etwas reserviert. Einmal waren wir die einzigen, die so eine ausgeprägte vierte Ebene hatten – bis auf die IG Medien eine punktuelle –, wo zum Beispiel ehrenamtliche Funktionäre Kassen führen, auch nicht unerhebliche Kassen mit recht großen Kassenbeständen. Das war natürlich für die anderen Teilnehmer am Ver.di-Prozess etwas Neues, und das galt da natürlich, Überzeugungsarbeit zu leisten. Und ich glaube, wenn ich mir das so anschau, jetzt speziell im Bezirk, dem ich angehöre, da finden es auch die anderen Gewerkschaften recht spannend, eine vierte Ebene auszugestalten, auch bezogen auf ihre Fachbereiche, und dadurch aus dieser Keimzelle Gewerkschaftsarbeit betreiben zu können, weil Gewerkschaftsarbeit kann ich nicht aus einem fünfzig Kilometer entfernten Ort betreiben, sondern Gewerkschaftsarbeit kann ich am besten im Betrieb machen, und da gibt es schon super Beispiele, wie Postler, Postspeditionen große Aktionen mit den Kolleginnen durchgeführt haben, und das sind natürlich Gründe für andere, zu sagen „Mensch das find ich toll“ und sich dann zusammenzuschliessen unabhängig von den Strukturen 30 Kilometer entfernt.

*Zur ÖTV: Die hat ja offensichtlich die meisten Schwierigkeiten gehabt, in Ver.di rein zu kommen. Das hat ja auch an dem Widerspruch gelegen, dass die ÖTV starke Ebenenstrukturen und die kleineren Gewerkschaften starke Fachbereiche wollten. Aber inwieweit gab es Probleme in der Informationsvermittlung in der ÖTV?*

Tja, ganz besonders, also, das ist wahrhaftig so. Man konnte das auf den Zusammenkünften auf Landesebene oder auf der regionalen Ebene merken, dass die Menschen speziell aus dem Bereich der ÖTV sehr schlecht informiert waren.

*Bei Dir muss man sagen, dass Du ja aus einer Stadt kommst, die zu NW II gehörte, also dem Bezirk, der massiv gegen Ver.di gesprochen hat.*

Die haben schon auf dem Kongress 1999 in allen Fragen gegen Ver.di gestimmt, noch vor dem Kongress, auf dem dann Herbert Mai zurückgetreten ist. Meines Wissens nach haben alle ÖTV-Kreisverwaltungen dieses Bezirkes – bis auf die aus Dortmund und Münster – immer gegen Ver.di gestimmt. Und in dem Prozess auch war immer wieder festzustellen: Man war bei der ÖTV nicht informiert. Es wurden bestimmte Information nicht weitergegeben oder nur verfälscht weitergegeben, das konnte man in Gesprächen immer wieder feststellen. Wenn man mit Kollgegninnen und Kollegen speziell aus der ÖTV zusammengetroffen ist, hat meistens immer nur der Geschäftsführer, der Hauptamliche, gesprochen, die Ehrenamtlichen nicht. Traf man irgendeinen von denen in der Stadt, dann waren die Menschen anders und dann konnte man mal offen sprechen. Da wurde einem dann deutlich, dass viele Dinge einfach gar nicht bei den ehrenamtlichen Funktionären angekommen sind, was diesen Ver.di-Prozess betrifft.

*Würdest Du sagen, dass das Informationsmanagement der ÖTV-Hauptverwaltung damit zu tun hatte?*

Also ich würde das der Hauptverwaltung nicht unterstellen. Ich denke, dass hat an Defiziten auf der unteren Ebene gelegen, sprich: auf der Ebene der Kreisverwaltungen, der Geschäftsführerebene, das war der Ort, wo die Probleme gelegen haben. Dort sind Dinge nicht weitergegeben worden, verständlich, wenn man bedenkt, dass ein wichtiger Punkt ja die Frage war, die uns ja auch lange beschäftigt hat – die legendäre Sitzung in Königswinter –, war die Anzahl der Bezirke in Ver.di. Das war ja immer ein großes Problem speziell für NW I – für NW II im besonderen – ein wichtiger Punkt, Ver.di abzulehnen, weil die Repräsentanz in der Fläche durch Geschäftsstellen nicht gewährleistet ist. Jetzt hat man sich in Königswinter endgültig auf Kriterien geeinigt, wann Bezirke eingerichtet werden können. Die Kriterien haben ja ungefähr auf eine Zahl von 80 bis 120 Bezirken abgezielt, also, 25.000 war ja die Richtgröße. Die haben wir hier in NRW nicht erreicht. Mein eigener Bezirk hat 7000 Mitglieder. Aber es gibt ja

ein Start-Ziel-Modell in Bayern und in NRW. Im Zielmodell passt das dann. Einige Bezirke wie Dortmund oder Köln sind viel größer mit über 50.000 Mitgliedern.

*Du hast eben Königswinter erwähnt. Königswinter war ja eine Beruhigung der Situation, die nach dem Novemberkongress 1999 in der ÖTV entstanden ist.*

Richtig.

*Gab es denn da einen Kompromiss in Richtung ÖTV? Gab es da eine Bewegung in Richtung ÖTV-Position? Welche waren das?*

Man kann sagen: Der Sitzung in Königswinter ging ja ein Experiment voraus, müsste ich vorausschicken, im Januar in Bonn. Die war total festgefahren, da lief wenig, am ersten Tag. Am zweiten Tag ist man dazu übergegangen, Arbeitsgruppen zu bilden und in erster Linie die ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen die Probleme die bekannt waren auf Lösungen hin zu diskutieren. Es fand eine rege Diskussion statt, wie man den Ebenen und Fachbereichen, wie man die Aufgaben abgrenzt. Da gab es dann ein wesentliches Zugeständnis an die ÖTV, dass dort, wo keine Fachbereiche direkt abgebildet werden können, dass dort die Bezirke - die Ebenen - diese Aufgaben erledigen kann. Das die Ebene hier auch was das Entsendungsprinzip eine gewisse Macht bekommt. Also für den Fall, dass die Bezirke für die Fachbereiche die es dort nicht gibt, z.B. die Gremienvertreter für die nächst höhere Ebene bestimmen. Auch in der Zahl der Gesamtzahl. Die HBV wollte ja eigentlich nur 60 Bezirke. Als man dann gesagt hat „Wir einigen uns auf 80-120“, da war eigentlich schon allen klar, dass es eine Zahl über 100 sein wird. Aber auch für uns wurde da die Autonomie der Fachbereiche – da war uns ja sehr dran gelegen – abgesichert, indem die Fachbereiche eigene Kassen für ihre Arbeit bekommen, hier aber auch auf der unteren Ebene ein Zugeständnis für die ÖTV. Auf der unteren Ebene sind die Bezirke verantwortlich für die Kassen, die Fachbereiche haben aber Unterbudgets.

*Gab es in der Tarifpolitik eine Bewegung in Richtung ÖTV?*

Eigentlich nicht, weil Tarifpolitik soll Sache der Fachbereiche sein. Die Grundsätze sind Sache der Ebenen. Wenn man aber will, gab es natürlich ein Zugeständnis in der Diskussion, was den

BAT betrifft, dass Sachen, die mehrere Fachbereiche betreffen, fachbereichsübergreifend geregelt werden, also dann über die Bundesebene und die Landesbezirksebene.

*Ein einfaches Zugeständnis...*

Ja, uns war das ja auch lieb. Wir wollten ja auch eine einheitliche Tarifpolitik in Ver.di. Und so haben wir uns als DPG auch für den Bundestarifausschuss eingesetzt, einen Ausschuss auf zentraler Ebene..., für die Länder empfohlen, so etwas auch zu tun, wo die Grundsätze der Tarifpolitik festgelegt werden. Ein Beispiel: Wird dort gesagt „Wir machen Arbeitszeitverkürzung“, dann haben das die Fachbereiche auch zu probieren, dass Arbeitszeit eine Rolle spielt in der Tarifrunde. Das war uns ja auch sehr wichtig - wir haben ja auch bei der DPG versucht, für Post, Telekom und Postbank ähnliche Tarifabschlüsse hin zu bekommen, was auch meistens geklappt hat.

*Wie war das Verhältnis der Bezirke zur Hauptverwaltung und zu den Betriebsverwaltungen?*

Das war eigentlich recht vernünftig ausgeprägt, und wir haben uns damit auch wohl gefühlt. Zu der Rolle der Ehrenamtlichen auf der unteren Ebene habe ich ja schon etwas gesagt. Aber auch in den Bezirksvorständen war die relativ stark. Die hatten dort die Mehrheit. Die Sekretäre der Bezirke waren natürlich immer gut informierte Leute und hatten oft einen guten Draht zu den freigestellten Betriebsräten. Aber die Ehrenamtlichen hatten durch ihre Mehrheit in den Bezirksvorständen die Möglichkeit, die Politik der Bezirke zu bestimmen. So ist das wenigstens bei wichtigen Entscheidungen gemacht worden.

*Die Ehrenamtlichen waren doch spätestens auf der Bezirksebene freigestellte Betriebsräte?*

Das ist richtig und mittlerweile waren das auch viele Ruheständler. Zum Beispiel in dem Bezirksvorstand, dem ich angehörte, waren fast die Hälfte Ruheständler. Durch die Vorruhestandsregelungen in den Unternehmen sind ja viele Funktionäre mit 55 in den Ruhestand gegliedert, und die haben gesagt: „Bis Ver.di kommt mache ich weiter.“ Das ist natürlich in gewisser Weise ein Problem, weil die sind halt schnell weg von betrieblichen Problemen und Diskussionen im Betrieb, von dem, was die Menschen im Betrieb denken und wollen.

*Zum Verhältnis zwischen Bezirken und Hauptverwaltung: Hat die Hauptverwaltung da bestimmt?*

Ich würde das so beschreiben, dass in der DPG die Bezirke immer das sagen gehabt haben bei detaillierten Dingen im Organisatorischen. Im Hauptvorstand saßen neben dem gHV und den Ehrenamtlichen ja auch alle Bezirksvorsitzenden. Und die Zahl der Bezirksvorsitzenden... Am Ende der DPG waren das dann ja immer noch 14 oder 13, und die haben auf der Seite der Hauptamtlichen ja die Zahl der 7 – am Ende 6 – gHV-Mitglieder überwogen. Wenn es um finanzielle Dinge ging, dann waren Reformen gegen die Bezirke nie möglich und dann natürlich erst Recht nicht bei der Frage um die neue Gewerkschaft. Satzungsänderungen waren nie möglich ohne die Zustimmung der Bezirke und dann natürlich erst Recht nicht die Auflösung der Gewerkschaft. Aber die Tarifpolitik, die lief sehr zentralistisch. Die starke Tarifabteilung in Frankfurt mit den Tarifexperten und auch die bezirklichen Vertreter in der Tarifkommission waren mehr einer Gesamtlinie verbunden, als der Position der Bezirke.

*Gibt es einen Unterschied in der politischen Dimension. Bei der ÖTV lassen sich ja zumindest zwei politische Pole erkennen: ein moderater und ein konfliktorientierter. Und da gibt es dann ja auch Bezirke, die für die eine oder andere Ausprägung stehen - Paradebeispiel wäre der Bezirk Bayern mit Michael Wendl an der Spitze. Siehst Du das auch so, und war das bei der DPG ähnlich?*

Das gab es bei uns nicht so. Mir persönlich hat das Spaß gemacht als ich Vertreter der Jugend im Hauptvorstand war, dass es keine Blockbildung gab, die es in der ÖTV ja bis hinein in die Jugend gegeben hat. Es gab natürlich auch bei uns Wortführer und andere die haben weniger gesagt, was denke ich normal ist für Gremien. Es hat aber nie eine Blockbildung gegeben. Da kann ich mich nicht dran erinnern. Das hat natürlich nicht nur Vorteile, weil es ist ja gut, wenn Menschen kritisch nachbohren und nachfassen und es auch stabile Positionen gibt, an denen andere sich orientieren können.



**3. Bernd Metzger, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Deutschen Postgewerkschaft (21. Juni 2001)**

*Kannst Du zuerst kurz Deine Arbeitsstelle bei der DPG beschreiben und darstellen, wie Du zur DPG gekommen bist?*

Ich habe ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit gemacht, war Mitglied in verschiedenen Vorständen, hab dann 1978 als Geschäftsführer der Ortsverwaltung Frankfurt angefangen, hauptamtlich zu arbeiten. Ich bin 1983 Mitglied im Gesamtbetriebsrat der Postgewerkschaft geworden als Vertreter oder als Mitglied des Betriebsrates der Bezirksverwaltung Hessen, bin dann 1989 zum Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats der DPG gewählt worden. Und das bin ich bis heute.

*Bist Du freigestellt?*

Ich hab das bis vor gut zwei Jahren ehrenamtlich gemacht. Meine Hauptaufgabe war es ja, als Hauptamtlicher Gewerkschaftsarbeit in Frankfurt zu machen. Ich habe die GBR-Arbeit parallel dazu gemacht, was sich zu der Zeit auch gut verwirklichen ließ. Also, ich hab auch die Freiräume gehabt, konnte das also immer gut miteinander vereinbaren. Und als das mit dem Ver.di-Prozess begann, war klar, dass das so nicht mehr geht, und ich hab mich dann nach § 37.2 Betriebsverfassungsgesetz freistellen lassen. Es war klar, dass das eine Riesen-Aufgabe wird für die Betriebsräte bei den Gewerkschaften und dass das nur geht, wenn die entsprechenden Freistellungen wahrgenommen werden. Das war auch von der Seite der DPG kein Problem.

*Kannst Du kurz beschreiben, wie der Betriebsrat bei der DPG organisiert und zusammengesetzt ist?*

Ja. Wir haben – jetzt müsste ich genau rechnen – 16 Bezirksverwaltungen und haben in jeder Bezirksverwaltung einen Betriebsrat mit Ausnahme von Thüringen, die haben keinen. Das sind in der Regel einköpfige Betriebsräte. Nur in größeren Bezirken haben wir dreiköpfige. Und die entsenden jeweils ein Mitglied in den Gesamtbetriebsrat, und dann gibt es noch den Betriebsrat der Hauptverwaltungen. Die entsenden einen Arbeiter- und einen Angestelltenvertreter in

den Gesamtbetriebsrat. Dann haben wir noch vier Bildungsstätten, die alle auch Betriebsräte haben. Die entsenden auch alle einen Vertreter.

*Haben die politischen Sekretäre einen eigenen Vertreter?*

Nein, unsere Bezirkssekretäre, die in den Bezirken arbeiten, die sind von der Satzung her Angestellte des Hauptvorstandes. Über deren Einstellung entscheidet der Hauptvorstand. Und von daher ist dann abgeleitet, dass die zum Betriebsrat der Hauptverwaltung gehören. Also die ganzen arbeitsrechtlichen Geschichten, ob das Höhergruppierungen sind oder im Zweifel mal eine Abmahnung oder im Zweifel mal eine Kündigung, was es auch mal gegeben hat, entscheidet alles der Hauptvorstand ohne die Bezirke. Von daher sind die immer zu der Hauptverwaltung gezählt worden.

*Wie ist das Arbeitsklima zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber DPG?*

Ich würde es als gut bezeichnen. Klar gibt es immer mal wieder unterschiedliche Auffassungen, auch mal Konflikte. Aber im Grunde haben wir immer eine gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung im Hauptvorstand gehabt.

*Kommen wir jetzt zum Ver.di-Prozess selber: Wann ist das das erste Mal Thema bei Euch im Betriebsrat gewesen?*

Alles so viele Daten. Angefangen hat das mit dem Dreier-Verbund. Ich weiß nicht, ob Du das weißt. [Ja.] Also damit haben wir angefangen, uns mit den Gesamtbetriebsräten der HBV und der IG Medien zu treffen. Und wir haben dann, nachdem dann sehr schnell klar wurde, dass da Ver.di – damals gab es den Namen ja noch nicht – am Horizont auftauchte, haben wir das sofort erweitert und die Betriebsräte der DAG, der ÖTV und damals noch der GEW – die waren ja auch noch dabei – mit einbezogen. Also die ersten Treffen waren dann schon im größeren Kreis.

*Ihr habt Euch dann auch regelmäßig getroffen?*

Klar, alle zwei Monate, je nach dem, was anstand.



*Habt ihr dann eine Position als Betriebsrat zu Ver.di entwickelt?*

Zu Ver.di? Nein, das haben eigentlich alle Betriebsräte gemacht in dem Prozess, dass die sich zu Ver.di selbst nicht geäußert haben. Weil die sagen... Also es gibt nur einen Betriebsrat der eine Position dazu beschlossen hat, das war der von der IG Medien. Alle anderen haben gesagt: „Das ist eine politische Entscheidung der Mitglieder oder der Vorstände oder der zuständigen Gremien, und das ist nicht unsere Sache, da eine Bewertung vorzunehmen.“ Vor allem auch deswegen, weil in den Betriebsräten zum Teil Befürworter und auch Gegner waren. Also zum Teil haben sich die Gesamtbetriebsräte gescheut, dazu eine Position zu diskutieren, weil sie sagen: „Dazu kriegen wir nur Krach. Wir entscheiden es eh nicht. Was soll es eigentlich, ob der GBR dafür ist oder dagegen. Und deswegen lassen wir das und diskutieren Ver.di als politischen Prozess eigentlich überhaupt nicht, sondern gucken nur, was wir im Zusammenhang mit diesem Prozess zur Absicherung der Beschäftigten tun müssen.“

*Wurde die Kommunikation von Seiten des Arbeitgebers DPG in Richtung Betriebsrat intensiviert?*

Also wir hatten für die DPG ziemlich guten Kontakt zu Michael Sommer und schon unter dessen Vorgänger Alfred Stegmüller einen sogenannten Info-Ausschuss eingerichtet und haben uns da regelmäßig getroffen. Und Michael Sommer hat uns da immer die aktuellen Sachen berichtet, sicherlich nicht alles, denk ich mir auch, aber das, was für den Prozess notwendig war, haben wir von ihm mitgeteilt bekommen. Das ist ein verkappter Wirtschaftsausschuss, der ja nach Betriebsverfassungsgesetz möglich ist, den wir aber so nie bezeichnet haben. Und da sind wir ziemlich gut informiert worden, soweit wir das beurteilen können. Dann kam natürlich dazu, dass wir uns mit den anderen Gesamtbetriebsräten getroffen haben und irgendeiner immer irgend etwas gewusst hat. Also selbst wenn ein Betriebsrat nichts wusste, hat das ein anderer mitgebracht.

Die Betriebsräte waren eigentlich immer ganz gut informiert über die Entwicklung. Dann kam dazu, dass wir... Dann wurde ja diese Gründungsorganisation Ver.di gegründet. Vorher noch hatte der Lenkungsausschuss mehrere Arbeitsgruppen gegründet, insgesamt 17, glaube ich. Wir als Betriebsrat haben dann gefordert, in jeder Arbeitsgruppe vertreten zu sein, weil in jeder Arbeitsgruppe personelle Belange berührt sind. Und wir haben uns dann mit dem LA dar-

über verständigt, dass wir in den Arbeitsgruppen Personal und Betriebliche Altersversorgung beteiligt werden, in den Arbeitsgruppen Bildung – gewerkschaftliche Bildung – und in der Arbeitsgruppe DV und Mitgliederbestandsverwaltung. Das sind die Arbeitsgruppen, in denen wir mehr oder weniger regelmäßig mitgearbeitet haben. Als dann damals die Gründungsorganisation gegründet wurde, haben die damals beschlossen, zu jeder Sitzung jeweils einen Vertreter der Gesamtbetriebsräte hinzuzuziehen. Also wir sind seit der Zeit, eigentlich von Anfang an, immer in den Mitgliederversammlungen dabeigewesen. Von daher haben wir also auch von dieser Seite immer relativ gute Informationen gehabt, zumindest das, was mit den Ehrenamtlichen auch diskutiert worden ist. Wir sind in dem ganzen Prozess, zumindest in dem, der für Ehrenamtliche sichtbar war, sind wir schon immer beteiligt gewesen.

*Was waren die größten Probleme für die Beschäftigten im Übergang zu Ver.di?*

Also wir haben von Anfang an den Schwerpunkt darauf gelegt, dass eine Riesen-Betriebsänderung... ..weil ja schon relativ klar war, dass man aus fünf Organisationen eine macht und sich da ja auch die Betriebsstrukturen ändern: Zusammenlegung von Bezirken, Zusammenlegung von Kreisverwaltungen und Zusammenlegung von Hauptverwaltungen. Wir haben dann versucht so Grundsätze zu vereinbaren, die wir dann auch im Rahmen der Grundsatzvereinbarung hin bekommen haben, den Ausschluss betriebsbedingter Beendigungen. Ursprünglich hatten wir sogar den Ausschluss jeglicher Kündigungen, also auch betrieblicher Änderungskündigungen, gefordert, das war aber nicht durchsetzbar, weil das nicht funktioniert. Irgendwas verändert sich ja. Leute müssen ihren Arbeitsort wechseln, oder andere Arbeitsinhalte machen. Also, den Ausschluss betriebsbedingter Änderungskündigungen haben wir vereinbart bis 2007. Und das zweite war, da wir alle sehr unterschiedliche Anstellungsbedingungen haben, Bezahlungsbedingungen... ..dass es da auch ein Bestreben gab, möglichst einheitliche Bezahlungsbedingungen zu kriegen. Wir haben dann gesagt: „Machen wir mit, wir suchen uns das aus was am besten ist.“ Dann haben sie uns aber gesagt: „Kommt natürlich nicht in Frage.“

*Wer bezahlte denn am besten?*

Die IG Medien und wir.

*Die ÖTV nicht?*

Nein, die liegt im Mittelfeld, dann kommt die HBV und die DAG. Es kommt natürlich immer darauf an, welche Funktion Du betrachtest. Bei uns verdienen auf einer bestimmten Ebene einige mehr als vergleichbare bei der IG Medien, und bei der IG Medien gibt es wiederum Beschäftigte, die mehr verdienen als vergleichbare Beschäftigte bei uns. Wir als die DPG und die IG Medien sind in diesem Gehaltsraster mit an der Spitze.

*Dann habt ihr eine Mittellösung gefunden?*

Nein gar nicht, soweit sind wir noch nicht gekommen. Wir haben erst einmal dann vereinbart, für den gleichen Zeitraum bis 2007 die gleichen Gehälter zu planen, wie sie im Augenblick sind, und dann gegebenenfalls, wenn sich da was ergibt in den nächsten Jahren, eine komplette Neuordnung vorzunehmen. Dass die Leute, die jetzt weniger verdienen, sich dann am Ver.di-Gehaltsgitter entscheiden können, wo sie da rein wollen. Im Grunde genommen haben wir im Augenblick die Einkommen abgesichert, so dass es bis 2007 also keine Gehaltskürzungen geben kann.

*Sind die Beschäftigten denn in der Zeit verstärkt auf Euch zugekommen?*

Wir sind schon relativ früh dazu übergegangen, Beschäftigte relativ regelmäßig früh zu informieren, in Betriebsversammlungen oder in verschiedenen Infos. Wir haben da unsere Position beschrieben, die wir gestellt haben als Gesamtbetriebsräte. Wir haben also immer alles gemeinsam gemacht. Wir haben also nie so eine isolierte Geschichte unternommen und haben das dargestellt, und das ist dann bei den Beschäftigten auch positiv aufgenommen worden.

*Wie stellte sich das Problem mit der Wahl des Sitzes der Hauptverwaltung dar?*

Dann fing die Zeit an, wo Ver.di seinen zentralen Sitz nehmen musste. Der war dann in der Diskussion. Dann standen da die Alternativen Frankfurt oder Berlin. Und dann hat die Mitgliederversammlung entschieden, nach Berlin zu gehen. Und das ist natürlich für die Hauptverwaltungen Hamburg, DAG, Düsseldorf, HBV, Frankfurt, DPG und Stuttgart, eben IG Medien und ÖTV, natürlich für die Beschäftigten eine problematische Situation. Weil einmal unklar war, bis heute zum Teil die Strukturen überhaupt nicht klar sind. Also, wie viele Leute brau-

chen sie überhaupt in Berlin? Die Hauptverwaltungen haben ja insgesamt fast tausend Beschäftigte. Der aktuelle Stellenplan weist nur 700 Stellen aus. Es gibt also einen Überhang von ungefähr 300 Leuten. Wobei von Anfang an klar war, überhaupt in diesem ganzen Ver.di-Prozess... Die haben dann ja diese Budgetierungsrichtlinien beschlossen, und dabei haben sie beschlossen, dass sie nur 50 Prozent der Beitragseinnahmen für Personalposten aufwenden wollen. Wir haben 5000 Beschäftigte. Und jeder, der rechnen könnte, dem war von Vornher ein klar bei 900 Millionen Beitragseinnahmen, die wir damals diskutiert haben, davon 450 Millionen für Personalkosten, heißt das, wir haben einen personellen Überhang, das reicht nur für 4500 Leute.

*Das trifft die Gründungsgewerkschaften sehr unterschiedlich. Werden mögliche Stellenkürzungen getrennt verhandelt, oder werden alle Stellen unter einem Dach verhandelt?*

Nein, ab ersten Januar gibt es einen gemeinsamen Personalhaushalt. Für dieses Jahr ist noch vereinbart, das man praktisch die Einzelhaushalte der fünf Einzelgewerkschaften weiter laufen lässt, und damit zahlt die ÖTV, wenn man so will, ihre Beschäftigten und die DPG ihre Beschäftigten, auch wenn Ver.di jetzt eingetragen wird, jetzt am zweiten Juli. Aber das erste gemeinsame Budget gibt es erst ab ersten Januar 2002. Und dann wird nicht mehr geguckt, ob das ÖTV- oder DPG-Beschäftigte sind, sondern dann wird geschaut: Sind das Ebenen- oder Fachbereichsbeschäftigte? Und die werden dann aus diesen Budgets bezahlt. Also von daher war klar, auch schon relativ früh, nachdem die ersten Zahlen kamen, dass Ver.di vom politischen Beschluss her nur 50 Prozent der Beitragseinnahmen auf Personalkosten verwenden soll. Und nach dem, was wir in der Praxis vorfanden, nämlich mehr Beschäftigte und auch höhere Personalkosten, war klar, dass Ver.di auch Personal abbauen wird oder muss, je nachdem, wie sich die Mitgliederzahlen entwickeln. Das heißt, eine Zeit lang werden die überzähligen Beschäftigten – das ist nicht der richtige Begriff, man möchte vermeiden, dass sich Leute diskriminiert fühlen –, die sollen aus dem Vermögen bezahlt werden. Aber auch mit dem Ziel, diese 50 Prozent in einer absehbaren Zeit ohne diesen Trick zu erreichen. Dabei hat man gesagt, dass ist eigentlich kein Problem, wir haben eine jährliche Fluktuation von drei Prozent jedes Jahr. Drei Prozent von 5000 sind 150, die jedes Jahr gehen. Wenn wir keine Neueinstellungen machen, sind wir in vier oder fünf Jahren dann im Soll. Der Mitgliederrückgang geht

weiter, die Beitragseinnahmen sind wohl auch etwas gesunken im Verhältnis, was vor anderthalb Jahren diskutiert worden ist.

Also von daher war die Situation in den Hauptverwaltungen viel schärfer als in den Bezirken. Also wir haben zwar auch gewusst, da gibt es Überhänge. Wie groß die sind, weiß man nicht, und inwieweit sich da überhaupt Veränderungen durch Versetzungen, Ortswechsel ergeben, da war die Einschätzung, dass das eher gering sein wird, die Leute zwar zum Teil andere Arbeitsinhalte haben werden, Ortswechsel in den Bezirken aber eher die Ausnahme sind. Das ist wenigstens für die DPG-Beschäftigten auch noch zum jetzigen Zeitpunkt so.

*Das Problem liegt also bei den Hauptverwaltungen?*

Das Problem ist eindeutig eines der Hauptverwaltungen. Von daher ist natürlich bei denen die Auseinandersetzung und die Konflikte über Informationen, die sie nicht kriegen, über Beteiligung, die nicht erfolgt in der konkreten Planung, wesentlich schärfer, als in der Gesamtorganisation.

*Weißt Du, ob die DPG im letzten Haushaltsjahr unter der 50-Prozent-Marke gelegen hat?*

Laut Aussage von Sommer sind wir weiterhin unter 50 Prozent.

*Und die ÖTV nicht?*

Nein, die anderen sind alle drüber. Die ÖTV hat auch eine höhere Marke, die haben irgendwann beschlossen, dass ihre Marke bei 54 Prozent liegt. Also wir haben immer bei 44 bis 46 Prozent gelegen. Aber das hängt auch mit unseren Strukturen zusammen, das muss man schon sagen, also, wenn ich eine große Fernmeldeniederlassung habe, mit großzügigen Freistellungsregelungen für Betriebsräte, kein „Kittchen“ mit fünf oder sechs Beschäftigten, um das sich ständig ein Gewerkschaftssekretär kümmern muss. Von daher muß man das schon unter der Perspektive der Strukturen sehen.

*Das wird ja jetzt schon eigentlich so gesehen, dass Du diese fünfzig Prozent nicht durchhalten kannst, wenn Du es auf die einzelnen Fachbereich und Ebenen runter*

*brichst. Gerade in den Bereichen der new economy wird Ver.di ja einen größeren Personaleinsatz fahren wollen und müssen.*

Ja, aber das ist nicht angedacht in den Budgetierungsrichtlinien. Ich weiß nicht, ob die das gemacht haben, aber ich vermisse das, dass die zuerst gesagt haben, jetzt machen wir mal eine Auflistung der Aufgaben und sagen: „Was müssen wir eigentlich machen, was müssen wir dafür aufwenden und danach machen wir dann eine Budgetierungsrichtlinie.“ Das hat wohl nicht stattgefunden. Das war eine politische Entscheidung, nachdem in den Gewerkschaften in den letzten Jahren generell der Stellenabbau betrieben wurde. Von daher hätte man auch sagen können: „Wir nehmen eine Schranke von 52 Prozent oder 48 Prozent.“ Das ist für mich nicht nachvollziehbar, womit diese fünfzig Prozent fachlich begründet sind.

*Du denkst, dass das nach-verhandelt werden muss?*

Das wird sich ändern. Nein, ob die fünfzig Prozent sich ändern, da bin ich eher skeptisch. Was sich ändern wird, ist die Verteilung auf die verschiedenen Ebenen. Das denke ich mir, das wird sich ändern, wenn man mal die nötige Erfahrung gesammelt hat. Da sind auch noch mehr so Sachen, die ich als DPG verstanden habe. Dass man zum Beispiel für die Fachbereiche eigene Beitragseinnahmen errechnet, so dass Fachbereiche, die hohe Beitragsaufkommen haben, wie die Telekom, die eigentlich mehr Leute finanzieren können als Fachbereiche, die wie die Post aufgrund von vielen Teilzeitbeschäftigten und geringeren Gehältern über einen geringeren Durchschnittsbeitrag verfügen können, die können im Verhältnis weniger Leute Beschäftigten, für die gleichen Probleme, einfach weil sie weniger Einnahmen haben... Jetzt gibt es zwar die Versuche, ein bisschen Annäherung zu schaffen, da wird geguckt, wie weit bist du vom Gesamtdurchschnitt weg, und danach kriegst du dann noch eine Erhöhung. Von daher wird das ein bisschen ausgeglichen. Mit der Realität und dem wirklichen Bedarf hat das aber wenig zu tun. Allein aus meiner praktischen Arbeit: Wir hatten hier in Frankfurt die GMS – hieß die damals – eine ausgeliederte Posttochter mit 80 Leuten, die hatten einen fünfköpfigen Betriebsrat. Die hatten dann auch ein gewerkschaftliches Kränzchen, eine Betriebsverwaltung, kennst Du ja auch. Um die haben wir uns zum Teil zu dritt gekümmert: Ein Sekretär, der den Betriebsrat über betriebsverfassungsrechtliche Fragen beraten hat, ein Sekretär, der mit denen die Unternehmenspolitik diskutiert hat, und ich, der so gewerkschaftliche Organisation mit

denen diskutiert hat. Ein Riesen-Aufwand für knapp 40 Mitglieder. Und das ist mit der Budgetierungsrichtlinie nicht mehr drin. Und das ist bei anderen Gewerkschaften nicht anders. Wenn ich einen Lebensmittelladen habe, dann muss ich mich da intensiver drum kümmern, als wir das in der DPG getan haben.

*Wie organisiert Ihr Euren neuen Betriebsrat? Ihr werdet den dann komplett neu wählen?*

Wir werden überall neu wählen. Wir gehen ja davon aus, dass am zweiten Juli die Eintragung erfolgt, so dass ab dritten Juli Ver.di diskutiert, die alten Gewerkschaften halt verschmolzen sind auf Ver.di und sich auch zum Zeitpunkt die Betriebsstrukturen ändern. Wir sagen: „O.k., wir gehen davon aus, dass die Betriebe neu entstehen.“ Da gibt es dann ein Übergangsmandat, für den Betriebsrat, der die meisten Beschäftigten in diesem neuen Betrieb einbringt – das sind überall die ÖTV-Betriebsräte – und sehen zu, dass wir so schnell wie möglich Neuwahlen durchführen, und zwar in den Landesbezirken jeweils. Da gibt es so eine Vereinbarung, wo wir sagen, pro Landesbezirk bilden wir einen Betriebsrat, und da gehören dann auch die Bezirke dazu.

*Lass uns einmal über die Organisation der DPG sprechen. Wie hast du das Verhältnis zwischen den drei Ebenen der DPG gesehen? Wie arbeiten die zusammen.*

Ich würde mal sagen, das hängt davon ab, wie kritisch Entscheidungen des Hauptvorstands gesehen werden. Zum Beispiel gerade hier in Hessen gibt es traditionell... – was heißt schon traditionell? Da gibt es Vorbehalte gegenüber dem Hauptvorstand. Mit der Tendenz, dass das, was die beschließen, nicht genug ist, nicht weitgehend, das reicht nicht aus, das sind falsche Entscheidungen, das ist schon über Jahre so. Es gibt da andere Bezirke, die so Beschlüsse oder Verhandlungen akzeptieren. Also von daher würde ich sagen, da gibt es unterschiedliche Positionen.

*Der Hauptvorstand ist aber schon der mächtigste Spieler, der die Politik bestimmt. Der Michael Sommer hat die Bezirke als Scharniere bezeichnet.*

Du muß natürlich sehen, dass unser Hauptvorstand aus Vertretern der Bezirke besteht. Alle Bezirksvorsitzenden sind ordentliche Mitglieder des Hauptvorstandes. Und dann gibt es noch

eine gleiche Anzahl von Ehrenamtlichen, die vom Kongress gewählt werden, die aber eigentlich auch von den Bezirken kommen. Also daher haben die Bezirke nach meiner Einschätzung einen relativ starken Einfluss auf den Hauptvorstand, weil ohne deren Zustimmung nichts entschieden werden kann. Also wenn unserer Landesbezirksvorsitzender Mitglied im Hauptvorstand ist und da im Zweifel über einen Tarifabschluss befindet, weiß ich nicht, ob der Vergleich mit dem Scharnier der richtige ist, Scharnier vielleicht in der Weise, das natürlich jemand aus dem Bezirk mit entschieden hat und diese Entscheidung dann vor Ort vertreten muss, was aber nicht immer dazu geführt hat, dass die Betriebsverwaltungen oder die Ehrenamtlichen gesagt haben, das ist in Ordnung, was ihr da gemacht habt. In Hessen hat es da immer starke Kritik gegeben.

*Waren die Betriebsverwaltungen nach der Postreform nicht stark in die Defensive geraten? Hat es Auflösungen gegeben?*

Nein, Auflösungen hat es nicht gegeben. Die Mitarbeit ist wohl zurückgegangen. Aber das scheint ja eher ein grundsätzliches Problem zu sein, dass alle Großorganisationen trifft. Die gesellschaftlichen Verhältnisse haben sich hier stark verändert. Also, das hat sich schon reduziert. Früher hast du alle vier Wochen eine Vertrauensleute-Sitzung gemacht. Wenn du heute dreimal im Jahr eine machst, dann ist das wahrscheinlich viel. Natürlich hängt das neben der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung bestimmt auch mit der Entwicklung bei den ehemaligen Postunternehmen zusammen. Da ist ja ständig was Neues gekommen. So hat die Telekom ja in den letzten Jahren häufiger mal die Organisationsstruktur geändert. Da mußte dann ja auch immer wieder ein neuer Betriebsrat gewählt werden und so. Hattest du kaum eine Betriebsverwaltung neu organisiert, warfen die ihr Konzept schon wieder um.

*Hase und Igel?*

Ja. Jetzt sind die Geschäftskunden und die Privatkunden erst wieder zusammengelegt worden. Wieder die ganze Geschichte. Wählst Betriebsräte, musst ganz neue Leute kennenlernen. Das ist mit ein Grund, warum solche Aktivitäten nachgelassen haben. Und die Arbeitsbelastung ist natürlich in den letzten Jahren gestiegen. Gewerkschaftlichen Freiraum, den gibt es immer weniger. Also die Leute sind schon ziemlich ausgepowert.



*Denkst Du, dass Ver.di eine Konsequenz aus den Dingen war, die du eben beschrieben hast und ob das auch der richtige Schritt ist?*

Also ich denke, das ist die Konsequenz. Das war eigentlich schon nach der Dreiteilung der Post nach der Postreform eins, da haben wir hier in Frankfurt schon festgestellt, dass es schwierig wird, die DPG zusammenzuhalten. Die Telekom hat das schon nicht mehr interessiert, was die Postler gemacht haben, und umgekehrt. Früher, als du noch ein Ministerium hattest, da waren wenigstens noch die Grundlinien gleich. Wenn du über Personalwirtschaft diskutiert hast, dann hat das alle betroffen, egal ob Postbank, Telekom oder Post. Und das ist halt auseinandergelaufen. Und da hast du schon gemerkt, dass da eigentlich nur noch Betriebsthemen, die ja eigentlich unsere Qualität ausmachen, weil wir waren ja als Gewerkschaft nur auf ein Unternehmen bezogen, dass die halt ein Stück gedrängt worden sind und eigentlich nur noch die diskutiert haben, die aus dem Bereich gekommen sind. Die anderen hat das weniger interessiert. Das war der eine Punkt und zum anderen dann die Privatisierung und die Bildung der Aktiengesellschaften. Dann war uns das eigentlich klar, dass das so mit der alten DPG nicht mehr weitergeht, weil dann auch die Konkurrenz, Wegfall der Märkte, Wegfall der Monopoleistungen und und und... Und dass dann auch von Konkurrenten her Druck auf Tarifverträge entsteht, das haben wir dann auch mitgekriegt in vielen Bereichen, dass dann unsere Standards zurückgefahren worden sind.

*Die Konkurrenten die nicht bei Euch organisiert waren...*

Ja klar, die waren dann zum Beispiel bei der ÖTV, im Speditionsgewerbe zum Beispiel.

*Denkst Du, dass es in Ver.di in der Ebene zu politischer Arbeit kommen wird? Das ist doch die Hoffnung, die damit verbunden wird?*

Das kann ich nicht beurteilen. Bei der Ebene bin ich ein bisschen skeptisch. Aber auf der anderen Seite haben die HBV und die ÖTV schon immer verschiedene Sparten gehabt, und trotzdem haben die immer politische Arbeit gemacht.

*Du bist Dir also nicht sicher, ob die Leute aus den Fachbereichen rauskommen?*

Richtig. Was ich aber auch nicht so schlimm fände. Es muss nicht jeder auf der Ebene herumdüsen und da diskutieren. Also, wenn die sich auf die Fachbereiche konzentrieren und da vernünftige Arbeit leisten, finde ich das auch in Ordnung. Also der Vorteil, den ich mir von den Fachbereichen verspreche, ist, dass wir tatsächlich ein Stück die Konkurrenz überwinden. So wird es sicherlich noch nicht auf absehbare Zeit dazu kommen, dass es einen einheitlichen Tarifvertrag für alle Telekommunikationsunternehmen gibt. Da ist die Telekom noch viel zu groß, als dass die Telekom sagt, jetzt setzen wir uns mit Mannesmann in einen Arbeitgeberverband und machen da einen einheitlichen Vertrag. Das glaube ich nicht, dass das so schnell passiert. Aber in dem Speditionsgewerbe oder so was könnt ich mir vorstellen, dass es sich da positiv auswirkt, wenn du da so ein Logistikunternehmen wie die Post drin hast.

*Wenn wir jetzt noch einmal auf den Ver.di-Prozess zurückgehen. Wie hast du das in der inneren Diskussion der DPG empfunden? Gab es da große Auseinandersetzungen um Ver.di?*

Nein, nein. Gut, ich kenne jetzt nur die Diskussion in Frankfurt und zum Teil in Hessen und aus der Konsequenz heraus, aus dem was wir vorher diskutiert haben, dass wir gesagt haben, es kann so nicht bleiben mit der DPG, da müssen wir uns neu orientieren. Okay, da gab es ganz merkwürdige Diskussionen. Die Post geht zur ÖTV, Telekom geht zur Metall und die Postbank geht zur HBV. Also, solche Geschichten gab es. Von daher war dann Ver.di die logische Konsequenz. Also wir lösen uns auf, finden aber in der neuen Gewerkschaft unsere alten Identitäten.

*Da war es dann wichtig, dass alle fünf gesagt haben: „Wir gehen gleichberechtigt zusammen.“?*

Ja, das ist ein wichtiger Punkt gewesen. Es hat natürlich auch die Kritik gegeben, es wird ein Moloch, alles zu groß und zu unübersichtlich, da gehen bestimmte Interessen von bestimmten Gruppen unter, die man vielleicht in kleineren Organisationen besser behandeln kann.

*An Gruppen hat sich das nicht festgemacht?*

Nein.

*Ist das der Unterschied zwischen der DPG und der ÖTV? Bei der ÖTV kannst du ja teilweise den Unterschied zur Einstellung gegenüber Ver.di an den Strukturen festmachen.*

Weiß ich nicht. Ich hab das eher so als regionales Problem gesehen. Die Gegner saßen in NRW II und in Bayern, die Kritiker, nicht Gegner.

*Die hatten da ihre Organisationsmöglichkeiten?*

Nein, dann müsste dann ja... In allen Landesbezirken der ÖTV müsste das ja ähnlich diskutiert worden sein. Wenn Du jetzt gesagt hast, dass in irgendwelchen Kreisverwaltungen, die auf Gemeinden orientiert sind, weil es sonst nichts gibt, also wenn da Ver.di-Kritiker wären, dann müsste das ja in Hamburg, in Bayern und in NRW gleich sein. Das ist ja wohl nicht so, wenn ich das richtig beurteile.

*Kann man der ÖTV eine schlechtere Kommunikationspolitik vom gHV in Richtung Organisation vorwerfen?*

Den Vorwurf, dass Mai zu wenig informiert hat, das halte ich nicht für gerechtfertigt. Nein, falsch, vielleicht hat er das gemacht, weiß ich nicht. Aber es gibt auf der anderen Seite auch eine Einforderung, wo Ehrenamtliche genau diese Informationen einfordern müssen nach dem Motto: „Ihr diskutiert da was, wir wollen da Informationen zu haben.“ Also man hätte da auch fordern müssen. Das denk ich mir, wäre bei uns geschehen.

*Fordern die Ehrenamtlichen die Hauptamtlichen in der DPG?*

Klar, die fordern die auch. Das ist so ein Punkt, den wir vorher schon einmal diskutiert haben. Da gibt es auch keine Zurückhaltung. Weil man sagt: „was ihr da entschieden habt, das ist falsch.“ Da wird dann da massiv aufgetreten. Das heißt nicht unbedingt, dass sich da was ändert. Wenn du mal einen Tarifbeschluss unterschrieben hast, da nützt dir das Nachkarten nichts mehr. Aber die Kritik wird schon geäußert. Aber das ist auch bei der ÖTV. Ich würde nicht sagen, dass das so eine DPG-spezifische Sache ist. Wir haben das ja so mitbekommen, als wir so die ersten Kontakte in Frankfurt zu den andern vier aufgenommen haben. Wir haben uns immer eingebildet, dass wir besonders kritisch sind, eingebildet, dass wir auch in der ge-

samten DPG kritischer oder linker sind als andere. Nachdem wir die dann alle kennengelernt haben, da mussten wir feststellen, dass das kein alleiniges Problem der Frankfurter DPG ist, dass man sich für besonders klassenbewusst oder kämpferisch oder links oder so was ähnliches hält. Nein das traf dann auch für die ÖTV zu, für die HBV und für die IG Medien.

*Es wird ja in Fällen von Fusionen oft auf das Problem hingewiesen, dass da verschiedene Kulturen zusammenwachsen müssen. Wie sieht das bei Ver.di aus, und sind die Kulturen der einzelnen beteiligten Gewerkschaften wirklich so verschieden?*

Das hängt oft mit den Strukturen zusammen. Also ich würde da nicht sagen: „Das ist eine besondere Kultur.“ Wir haben so zum Beispiel immer unsere Betriebsverwaltung gehabt. Wir haben da keinen Hauptamtlichen gebraucht. Wir haben die Vertrauensleute-Wahlen selbst organisiert, da musste kein Hauptamtlicher kommen. Wenn Du dann hörst in der Diskussion, dass wir da jetzt irgendwie diese Fachbereichsvorstände einrichten und die Vertrauensleute-Wahlen vorbereiten sollen, um den Aufbau der Ver.di demokratisch von unten nach oben zu machen... Das soll anderthalb Jahre dauern. Ja, doch, da muß immer ein Sekretär her, der muß einen Raum besorgen, der muß Einladungen schreiben. Da haben wir uns angeguckt, was das soll, bei uns machen das die Ehrenamtlichen selbst. Aber das, denk ich mir, ist klar, das hängt auch mit den Strukturen zusammen. Wenn du da halt einen relativ kleinen Betrieb hast mit 300 Beschäftigten, davon 150 Gewerkschaftsmitgliedern, dann mußst du halt schon jemanden haben, der das von außen anschiebt. Und das haben wir bei uns in den großen Strukturen eigentlich nie gebraucht.

*Gut, die DPG hat dann sehr wahrscheinlich nach den Veränderungen zu Beginn der Neunziger genau den Punkt in den Randbereichen von Telekom und Post erlebt?*

Du hast sicherlich in der Zwischenzeit Bereiche, DeTeMobil zum Beispiel. Das sind ja relativ kleine Einheiten. Da gibt es dann kleine Betriebsverwaltungen mit drei Leuten, und dann ist es natürlich schwierig, Gewerkschaftsarbeit zu machen. Und bei uns in den klassischen Bereichen Post und Telekom hast du durch die Quote aufgrund der Zuordnungstarifverträge mehr Freistellungen, als das Gesetz vorsieht, und da machen Leute natürlich auch mehr, können sie auch mehr machen. Wenn ich nicht freigestellt bin, dann kann ich bestimmte Dinge nicht machen.

**4. Werner Krusenbaum, Persönlicher Referent von Hartmut Limbeck, dem Vorsitzenden des Ver.di-Landesbezirks NRW (telefonisch am 8. August 2001)**

*Was für Funktionen hattest Du bei der ÖTV?*

Ich komme aus der IG Metall und habe dort einen Industriebetrieb gelernt und habe von 1975 bis 1979 in meiner ersten hauptamtlichen Funktion als Jugend- und Organisationssekretär beim DGB gearbeitet, bin 1979 zur Gewerkschaft ÖTV in die Bezirksverwaltung gegangen nach Bochum und habe dann 1980 bis 1995 die Bereiche Soziales – also von Kindergarten bis Altenpflege – betreut, bin von 1995 bis Anfang 2001 Geschäftsführer in der Kreisverwaltung Mülheim an der Ruhr gewesen und habe dann, als Ver.di aus der Taufe gehoben wurde und man mich auf das Schild des Ver.di-Geschäftsführers gehoben hat, da habe ich gesagt, dass ich für diese Funktion als Ver.di-Ebenen-Mann in dieser Form und dieser Struktur nicht zur Verfügung stehe. Ich will Fachbereiche betreuen, und das ist ja laut Satzung und nach Vorstellung unserer Partnergewerkschaften für Ebenen-Leute nicht möglich. Und seit dieser Zeit bin ich hier in der ehemaligen ÖTV-Bezirksverwaltung in Bochum – jetzt nennt es sich Ver.di Landesbezirk NRW, Landesbüro Bochum – Leiter der Abteilung „Leitungsbüro politische Planung, politisches Controlling und Internationales“. Diese Abteilung wird gerade erst besetzt und ist dann endgültig komplett, wenn wir nach Düsseldorf ziehen.

*Du hast jetzt ja offensichtlich schon eine lange Erfahrung in der ÖTV-Arbeit. Wie würdest Du die Zusammenarbeit der drei Ebenen Kreise, Land, Bund in der ÖTV charakterisieren, auch mit Blick auf die Rolle von Ehren- und Hauptamtlichen? Der Literatur nach waren die zumindest relativ selbständig in ihrer Arbeit.*

Es war leider häufig so, dass es immer wieder Leute gab, besonders wenn sie nur eine Ebene gekannt haben, die immer über die anderen geschimpft haben, da nach ihrer Auffassung ganz bestimmte Sachen nicht laufen würden oder falsch laufen. Da ich aber zumindest zwei Ebenen kenne, weiß ich, dass dem nicht so ist. Überall wird gearbeitet, aber überall sehr unterschiedlich. Wenn ich auf der Bezirksebene der ÖTV sehr viel stärker konzeptionell gearbeitet habe, wobei das immer auch den Bereich ankam, den man zu betreuen hatte, so habe ich als ausgewiesener Spezialist fürs kirchliche Arbeitsrecht auch sehr viele örtliche Arbeit gemacht, weil

die Kollegen vor Ort sich so speziell nicht mit den Problemen beschäftigen konnten. Das ist in anderen Bereichen sicherlich anders, da wird die Bezirksebene weniger gebraucht. Ich nenne mal den Fachbereich Gemeinden als ein Beispiel, das Zusammenspiel und die relative Selbständigkeit der alten ÖTV. Weil damit auch Kräfte freigesetzt wurden wie das selbständige Arbeiten. Das Vertrauen, dass man auf die Kollegen auf der Kreis- oder Landesebene setzte, setzte Kräfte frei, die wenigstens dazu führten, dass der Bezirk Nordrhein-Westfalen II relativ stabil ist, sogar Mitgliederzuwächse hatte zu bestimmten Zeiten. Das sehe ich so. Wir haben Großes erreicht. Das hängt damit zusammen, dass auch hauptamtliche die lange Leine genossen, die wir hatten. Ich hoffe, dass wir diese Tradition ein Stück weit hier in NRW auch in Ver.di etablieren können.

*Wie war die Rollenverteilung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen? Es gab in der ÖTV ja auf allen Ebenen sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Funktionäre. Gab es da Differenzen?*

Das ist natürlich alles sehr personenabhängig. Die Satzung beschrieb die Vollmachten des Geschäftsführers. Die Satzung schrieb vor, wo denn der Kreisvorstand zu entscheiden hatte.

*Also gab es zwischen den Kreisen Unterschiede?*

Da gab es Unterschiede. Also, ich sag es mal, es kommt immer darauf an, wie denn so ein Kreisvorsitzender – ich nehme mal diese Funktion direkt –, wie der denn seine Funktion sieht und mit welcher Erfahrung er diese Funktion übernimmt. Also sicherlich ist ein ÖTV-Geschäftsführer nicht zu vergleichen mit einem SPD-Unterbezirksgeschäftsführer, der im Prinzip dafür sorgen muss, dass das Freibier läuft, aber selbst nicht entscheiden darf. Das ist anders bei der ÖTV gewesen. Wenn denn der Kreisvorstand den Haushalt festgelegt hat, dann hat der Geschäftsführer entschieden, wie denn in den einzelnen Haushaltspositionen mit dem Geld umgegangen wird. Der Kreisgeschäftsführer konnte auch Beschlüsse des Vorstandes aufhalten, wenn diese den Richtlinien der Satzung oder aber ganz bestimmten Vorschriften oder einer politischen Beschlusslage eklatant widersprachen. Das konnte der Geschäftsführer alles machen. In den Richtlinien und in den Beschlussanweisungen für die Kreisverwaltungen stand ausdrücklich: „Der Geschäftsführer ist der Bevollmächtigte der Gewerkschaft ÖTV.“ Das stand in den Richtlinien. Bei der IG Metall heißt er ja sogar Bevollmächtigter. Bei uns stand

das in den Richtlinien. Das heißt, ohne die Unterschrift des Geschäftsführers konnte vor Ort auch kein Rechtsgeschäft abgewickelt werden.

*Das bedeutet, dass die Eigenständigkeit der Ehrenamtlichen von deren Verhältnis zum Geschäftsführer abhing?*

Richtig so. Wenn es ein guter und kluger Geschäftsführer war, dann hat der auch die Ehrenamtlichen selbständig arbeiten lassen. Das war zumindest meine Arbeitsweise in dem Bereich, das ich gesagt habe: „So, hier gibt es Vorstände, Fachgruppen, Schwerpunktgruppen, Projektgruppen, die sollen alle arbeiten. Die kriegen auch alle Geld für ihre Arbeit, das ist nicht das Problem. Nur: Die sollen was tun.“ Wenn ich sage „lange Leine“ und „eigenständige Arbeit“, dann muss ich das auch auf die Ehrenamtlichen übertragen. Und ich sag mal, das war Tradition, in 80 bis 90 Prozent der Fälle hab ich das immer so gesehen, dass man primus inter pares war, zwar der Erste, der Bevollmächtigte, aber unter Gleichen. D.h. ich war Bestandteil des Kreisvorstandes, hatte den entscheidenden Vorteil, dass ich natürlich – ich sag mal –, wenn man morgens schon mal die Post liest, die andere nicht lesen, einen entscheidenden Wissensvorsprung hatte. Das hob einen heraus, das, was man sogenanntes Herrschaftswissen nennt. Das war aber bei allen Hauptamtlichen so, das ist eigentlich immer so.

*Auf die Rolle der Information werden wir später noch genauer eingehen. Kommen wir zur Situation der ÖTV vor Ver.di. Zu Beginn der neunziger Jahre hatte die ÖTV ja aus diversen Gründen Reformdruck und es wurden dann ja mehrere Reformen beschlossen. Wie lief da die Reform der Abteilungen ab?*

Es war ja eigentlich nur ein Reförmchen. Die Arbeit hätte man vorher auch so organisieren können. Das lies die Satzung zu. Das lief auch schon vielfach so. Die Abteilungen wurden nur anders genannt. Es gab keine Abteilung Kirche, es gab eine Fachgruppe. So, diese Fachgruppe hatte aber hier in NRW II im Prinzip Abteilungsstatus. Die hatten ihre eigenen Seminare, konnten ihre eigene Arbeit planen und und und... Wie das Kind letztendlich heißt, ist noch keine Reform.

*Aber auf dem Papier wurde von 40 Abteilungen auf 6 Bereiche reduziert?*

Das kann man nicht so sagen. Es wurden sechs Bereiche definiert und darin Abteilungen definiert, und dann hatten wir noch eine Zahl, die in etwa genauso lag. Die Abteilungen wurden quasi nur in Bereiche zusammengefasst. Das war eigentlich keine Reform. Durch diese sogenannte Reform hat sich beispielsweise meine Tätigkeit – und ich war ja in diese Bereiche Soziales eingespannt – eigentlich überhaupt nicht geändert. Nach wie vor gehörte der Bereich Kommunale Einrichtungen, Sozial- und Jugendhilfe zum Bereich Gemeinden. Das war früher hier die Person Peter Blechschmid (später gHV). Der hat den Bereich Gemeinden gehabt und ich eine Abteilung daraus. Aus dem Bereich Gesundheitswesen hatte ich die Abteilung Wohlfahrtsdienste und Rettungsdienste, Kirche, Caritas und Diakonie. Drei Abteilungen mit sehr vielen Fachgruppen und Arbeitskreisen. An der Arbeit hat das überhaupt nichts geändert.

*Die entscheidendste Reform war dann wohl die Einführung der Budgetierung 1994?*

Ja, das war die entscheidende Reform. Die Finanzaufteilung zu den Kreisen wurde da ja neu geregelt und der Solidarausgleich zwischen reichen und armen Kreisverwaltungen neu geregelt. Nun wurde nicht beschlossen, Kreise zusammenzulegen.

*Aber hat diese Regelung im Ende nicht dazu geführt? Offensichtlich wurden ja Kreise zusammengelegt.*

Nicht in NW II.

*Darauf möchte ich hinaus. Es gab offensichtlich sehr unterschiedliche Tendenzen in den Landesbezirken der ÖTV?*

In NW II gab es nur – ich drücke es mal so aus –, es gab mal so eine Spitzkostenrechnung, wo gerechnet wurde, bezogen auf die Kreisverwaltungen bis hin zu ihrem nach Mitgliedern und Beitragseinnahmen definierten Anteil an Kosten an Bezirks- und Hauptverwaltung. Da gab es innerhalb des Bezirks NW II nur zwei Kreisverwaltungen, die sich nicht selber getragen haben, wenn man bis zur Bundesebene hoch dekliniert. Das waren zwei, die nach der Fläche jeweils die Größe des Saarlands erreichten: Paderborn-Höxter und der Hochsauerlandkreis. Dafür ist dann der Solidarausgleich innerhalb von NW II geschaffen worden, so, und da haben wir die durchgefüttert, weil wir nicht eingesehen haben, dass wir die beiden „Kranken“, die eigentlich nicht krank waren, sondern sehr gesund und nur aufgrund der Mitgliederzahlen oder so alleine



die Spitzkosten hätten leisten können. Alle anderen Bezirke von den 25 in NW II schrieben noch schwarze Zahlen.

*Das war Mitte der Neunziger...*

Ja, deshalb gab es hier keine Zusammenlegungen, weil wir gesagt haben: „Wir müssen in der Fläche präsent sein.“ Damit meinen wir nicht... Um hier nicht missverstanden zu werden: Für uns bedeutet Präsenz in der Fläche nicht ein Büro und einen hauptamtlichen Sekretär, der dann – ich sag das mal – Kraftfahrer mit arbeitsrechtlichen Kenntnissen ist, sondern für uns die Präsenz in der Fläche die Strukturierung durch ehrenamtliche Gremien, d.h. gewachsenen Strukturen, die zusammenarbeiten und eigentlich erst gewerkschaftliche Arbeit mit Leben erfüllen. Hauptamtliche sind dabei eigentlich erst in zweiter Linie interessant.

*Kommen wir zu den Ursachen für den Ver.di-Prozess: Die ÖTV hatte offensichtlich Probleme wie die anderen Gewerkschaften ja auch: Mitgliederverlust und Strukturwandel sind nur zwei Schlagwörter. Und ab wann kam es dann in der ÖTV zu Überlegungen, hier ganz neue Wege einzuschlagen?*

Also wir haben sofort und von Anfang an gesagt: Erstens: Die DAG durch den Zusammenschluss wieder in den DGB zu integrieren, ist ein wichtiger, ein historischer Schritt. Das haben wir uneingeschränkt unterstützt. Zweiter Punkt: Der Zusammenschluss ist wichtig, da ja auch ein paar fusskranke Gewerkschaften drunter sind, die ihr Überleben sichern müssen, sich mit anderen, mit stärkeren zusammenschließen. Das betrifft auf alle Fälle die IG Medien, das betrifft in Teilen die Deutsche Postgewerkschaft, die nach außen hin zwar gesund dasteht, deren Finanzmittel ja auch sehr hoch sind, aber die natürlich auf der Grundlage der Postreform, der Privatisierungsgeschichte, recht schwer zu leiden hatten. Der nächste Punkt war natürlich die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, die – Wie soll ich das ausdrücken? – ihr Knacken haben an der ein oder anderen Stelle, ein Bein auf den Boden zu bekommen. Leuchtendes Beispiel, jetzt in meiner unmittelbaren Umgebung, war in Oberhausen das Centro, wo ja angeblich in diesem Einkaufszentrum 6000 Arbeitsplätze geschaffen werden sollten. Das waren im Ende 4000 und der größte Teil davon Teilzeitkräfte bis hin zu 630-Mark-Kräften. Da kann ich als Gewerkschaft wenig reißen. Was mach ich denn bei einem Gewerkschaftsbeitrag von 6 Mark – einem Prozent –, aber der vollen Leistung der Organisation?

Wenn man da in ein Wespennest sticht, dann hat man gleich drei Rechtsschutzfälle, die sich eigentlich – gut, wir sind eine Solidargemeinschaft –, die sich eigentlich nicht rechnen, wenn ich das jetzt mal betriebswirtschaftlich sehe. Das hat sich dann bewahrheitet, dass da wenig zu holen war – nach wie vor. Und damit hatte die HBV in ihren Bereichen häufig ein Riesens-Problem. Also auch für diese Gewerkschaft war der Zusammenschluss wichtig. Wir haben damals diesen Zusammenschluss begrüßt, und zwar uneingeschränkt begrüßt. Innerhalb der Debatte kam dann später die Frage nach der Struktur.

*Das fing dann an, als man die Struktur das erste Mal grob auf dem Blatt stehen hatte, also mit der Ideenskizze, wo die dann auch für die haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre sichtbar wurde, die nicht in der Nähe des Lenkungsausschusses waren. Da gab es das erste Grummeln.*

Richtig, da gab es das erste Grummeln. Das fing an mit der Diskussion um die Matrix, und zwar die dort die rechtliche Selbständigkeit in Bezug auf Geld, Sachkosten, in Bezug auf Personalfrage, Personalbudgetierung und in Bezug auf die eigenständige Tarifarbeit, da gab es das erste Grummeln. Wir müssen jetzt zusehen, dass wir das jetzt mühsam wieder koordinieren.

*Bei der Tarifarbeit war es ja nach der Ideenskizze so, dass die Tarifarbeit ausschließlich in den Händen der Fachbereiche lag und die Ebenen, die Landesbezirke und der Bundesvorstand nur noch eine Art Grundsatzabteilung darstellte.*

Ja. Und das war – ich sag mal – gegen unsere Tradition. Wenn heute einer behauptet, wir hätten keine Matrix gehabt, dann ist das ja falsch. Wir haben nur den Schwerpunkt der Durchsetzung von Verantwortung auf der Ebene gehabt, das heißt, wenn ich jetzt den Fachbereich Gemeinde nehme in der Kreisverwaltung, in der ich tätig war: Die brachten natürlich die meiste Kohle rein. Aber die haben die natürlich nicht ganz verbraucht, damit konnten wir dann auch Jugendarbeit finanzieren. Mit dem Geld, was da rein kam, haben wir unsere Fußkranken finanziert, damit unsere Fernfahrer auch mal ein Seminar machen konnten. Damit haben wir die Seniorenarbeit finanziert. Das müssen wir uns mühsam zurückholen, und wir müssen jetzt mit dreizehn Fachbereichsaufgaben – da sind wir gerade dabei – über die sogenannte Finanzierung von Gemeinschaftsaufgaben reden, und das läuft alles auf einer Ebene ab, die im Prinzip die Freiwilligkeit voraussetzt. Der Fachbereichsvorsitzende in Mühlheim an der Ruhr, der schon

die ganzen letzten Jahre sehr gut gelebt hat, weil der konnte ein Wochenendseminar machen und und und... So: das war die eine Geschichte. Die andere Geschichte, und das war für den auch selbstverständlich, war die, dass die den größten Batzen dazu beitrugen, um die Kreisverwaltung zu finanzieren - erster Punkt – und zweitens auch Werbemaßnahmen in den schwachen Bereichen zu unterstützen, um die sogenannten weißen Flecken zu beseitigen. Das war für die Kollegen immer selbstverständlich. Wir hatten zwar eine Matrix, aber in der wurde durch die Bündelung der Kräfte - der Entscheidungen über Geld und Personal auf der Ebene beispielsweise - wurde die Organisation zusammengehalten, inklusive des Geldes und der Personalführung. Da begann der erste Krach. Weil wir gesagt haben, wir wollen doch Zusammenführen und nicht versuchen, aus fünf Gewerkschaften dreizehn zu machen.

*Das die ÖTV als Gesamtorganisation eine stärkere Ebene gefordert hat, ist ja die eine Seite der Medaille. Auf der anderen gab es ja auch sehr unterschiedliche Meinungen in der ÖTV, eben auch Leute, die sich eher mit den neuen Strukturen abgefunden haben.*

Das war natürlich die Einschätzung von ganz bestimmten Leuten, die für sich selbst die Garantie sahen, das auch in Ver.di weiter machen zu können. Es ist natürlich niemand an einen früheren Bereichsgeschäftsführer Gemeinden herangetreten und hat gesagt: „Du machst das in Zukunft nicht mehr.“ Für den stand fest: „Das mach ich in Zukunft.“ Ich nehme jetzt mal den Kollegen Raimund Echterhoff hier aus der Bezirksverwaltung NWII. Bei dem war sehr schnell klar, dass der den Landesfachbereich Gemeinden übernahm. Ich sag dazu, die hat nicht die Position der Abspaltung gehabt. Der war der Meinung, die wir hier als Bezirk NW II eingenommen haben. Eigentlich hätte er sich bequem zurücklegen können. Der hatte früher für halb NRW einen Etat von 30.000 DM, er war selber alleine Sekretär auf Landesebene. So, und jetzt sieht das anders aus. Der hat jetzt auf der Landesebene insgesamt verteilt rund 40 Sekretäre und 20 Verwaltungsangestellte und einen Etat von 900.000 DM rund.

*Das war eine Kritik, dass die Fachbereiche besser ausgestattet sind als die Ebenen?*

Nicht nur besser ausgestattet, sondern mit einem Volumen ausgestattet. Sagen wir mal, er hat da bisher sehr gut gelebt. Er konnte seine Seminare machen. Aber jetzt mit 900.000 – und das sind die reinen Sachmittel – kann man sich bequem zurücklegen. Und da haben auf der Bundesebene schnell einige Morgenluft gewittert und gesagt: „Wenn mein Fachbereich XY so und

so ausgestattet ist, Menschenskind, das ist für mich toll. Ich muss dann nicht immer den gHV fragen, wenn ich denn was machen will.“ Das war ja für viele auch die Kritik, wenn dann montags morgens beim gHV die Projekte auf den Tisch kamen und vieles eben abgelehnt wurde.

*Du sagst also, dass man den Vorwurf der Besitzstandswahrung, der oft den Kritikern der neuen Strukturen gemacht wurde, in der ÖTV auch den Ver.di-Befürwortern machen kann? Vorausgesetzt, ich argumentiere so.*

Richtig. Wir hatten früher keine selbständigen Fachbereiche. Die Ebene war entscheidend. Wenn der Bezirksvorstand den Haushaltsplan verabschiedet hat, dann war der entschieden. Dann wurde das da gemacht, und es hat keiner gehungert – das noch mal deutlich gesagt. Beispielsweise die kleine Kreisverwaltung Mühlheim an der Ruhr hat alleine 60.000 DM für Bildungsarbeit im Jahr investiert. Das ist jetzt vorbei.

*Wenn wir zurück zum Prozess von Ver.di gehen: Auf die Ideenskizze folgten die Eckpunkte, und da wurden ja schon sehr deutlich die Kriterien für die Größe der Bezirke definiert. Und kurz darauf fingen ja die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften um die genauen Bezirkszahlen in den zukünftigen Landesbezirken an. Und da habt Ihr ja in NW II und anderen Flächenbezirken wie Bayern oder Baden-Württemberg doch sehr harte Auseinandersetzungen mit den anderen Gewerkschaften geführt, die dann auch erst sehr spät gelöst wurden?*

Ich nehme jetzt als Beispiel nicht die Flächenstaaten, sondern Hamburg und Berlin, weil die ja auch ÖTV-intern zu unseren Gegnern/Kritikern zählten – drücke ich jetzt mal so aus – die hatten ja schon immer eine andere Struktur. Bei denen wurden die Abteilungen ja schon immer wie Kreise geführt, mit eigenem Haushalt und so. Das ist eine völlig andere Struktur, die kann man ja gar nicht mit uns vergleichen. Das ist der eine Punkt. Der andere Punkt ist, dass wir hier auf der Bezirksebene natürlich überall vertreten waren, und zwar nicht nur hauptamtlich, sondern durch Gremien. Da gab es immer einen Kreisvorstand, der direkt und sofort agieren und sofort politisch tätig werden kann. Das wird von den anderen ja gar nicht gesehen. Die Postgewerkschaft kann sich gar nicht hineindenken in die Situation. Wenn in Mühlheim der Kreisvorstand und der Geschäftsführer gehüstelt haben, bekam der Oberbürgermeister eine Lungenentzündung, dann stellte der den Kaffee auf und wusste: Die tanzen hier gleich an. D.h.

die politische Bezugnahme... Ich rede nicht von Filz, das lehne ich ab, darum ging es überhaupt nicht, zumal das ein Schwarzer war, und wir ja nicht unbedingt zur CDU-Fraktion gehörten. Das war klar, wenn er den irgendwo auch nur einen kleinen Teil privatisieren wollte, dann war der mittlerweile so konditioniert wie ein Pawlowscher Hund: Krusenbaum anrufen, Personalüberleitungstarifvertrag verhandeln.

*Ihr hattet also Angst, nicht nur die kurzen Wege in der Kommunalpolitik zu verlieren?*

Ja, und den Einfluss zu verlieren, d. h. in Ver.di ein Machtvakuum zu verlieren. Und jetzt kommen wir zu der Frage: Handelt es sich beim Widerstand gegen die Ver.di-Strukturen um die Verteidigung von Pfründen oder um die Verteidigung einer politischen Machtposition. Der Geschäftsführer vor Ort hat jetzt ja nichts mehr zu sagen. Wir haben uns das dann jetzt so vorgestellt: Der Fachbereichssekretär XY oder der Fachbereich für die Gemeinden sitzt in Essen, da ist auch der Fachbereich abgebildet. So, und der Mühlheimer Oberbürgermeister sagt jetzt dem Mühlheimer Ver.di-Geschäftsführer: „Wissen sie was, halten sie sich mal da raus. Das habe ich schon lange mit ihrem Fachbereichssekretär in Essen abgeklärt.“ So, hinzu kommt, dass die örtlichen Strukturen... Die muss man zuerst mal durchblicken. Das beruht auf einer langen Arbeit, die auf Kontakt aufgebaut ist. Und das funktioniert von einer Nachbarstadt in die nächste nicht. Wir haben das ja beim DGB erlebt. Es gab Zeiten, da wurde der DGB-Kreis Mühlheim an der Ruhr, als der noch existierte, um eine Stellungnahme für den Kommunalhaushalt gebeten. So, der wurde dann aufgelöst und gehört heute zu Essen und Oberhausen und in der Folge kommt der DGB als kommunalpolitische Kraft in Mühlheim nicht mehr vor.

*Das Problem der politischen Einflussnahme auf kommunaler Ebene ist in Ver.di ja noch nicht gelöst. Das soll jetzt ja fachbereichsübergreifend gelöst werden. Dazu müssen sich dann ja die Fachbereichssekretäre und die Ebenensekretäre zusammensetzen und eine geeignete Absprache über die Zuständigkeiten, Ansprechpartner und so regeln?*

Das ist richtig, das ist noch ein Problem. Da müssen wir ja noch weiterdenken. Wir haben ja noch das Problem der Dienst- und Fachaufsicht. Ich nehme mal nur so ein kleines Beispiel: Die Dienstaufsicht hat der Bezirksgeschäftsführer vor Ort, die Fachaufsicht kann nur der Landesfachbereichsleiter ausüben. Jetzt hat der die formal, aber die Kollegen machen vor Ort ja

doch, was sie wollen, und da haben wir die Probleme. Jetzt haben wir das nächste Problem, wenn ein Fachbereich nicht abgebildet ist, sprich: keinen örtlichen Bezirksfachbereichsvorstand hat, sondern bezirksübergreifend tätig ist. So, da sitzen die zuständigen Sekretäre in einem anderen Ort und wollen jetzt da arbeiten. Die haben die Kontakte nicht, die kann man aufbauen, das ist richtig, aber man ist doch nicht im Geschehen drin. Dann ist die Frage des Budgets. Wenn ich den Fachbereich vor Ort nicht hab, sondern in der Nachbarstadt, dann entziehe ich dieser örtlichen Ebene Geld.

*Kommen wir zum Gewerkschaftstag 1999 im November, wo dann die Magdeburger Beschlüsse als Verhandlungsauftrag an den gHV verabschiedet wurden. Ziel war es ja, die Eckpunkte zugunsten stärkerer Ebenen zu verändern. Gab es da dann noch Kompromisse in die Richtung der Position der ÖTV?*

Nein, nein, es gab keine wesentlichen Änderungen. Das einzige, was später noch kam, dass man von den 37 Kreisverwaltungen nur auf 32 runter gefahren hat und nicht noch weiter wie zuerst geplant war.

*Und in der Tarifpolitik - das war ja noch offen?*

Es wurde die sogenannte Koordination der Tarifpolitik fest geschrieben, aber was heißt das denn?

*Die Regelung für die Tarifverträge im öffentlichen Dienst? Da gibt es doch ein Tarifsekretariat für...*

Die ziehen sich ja über mehrere Ebenen. Das Tarifsekretariat gibt es jetzt auf der Bundesebene und auf der Landesbezirksebene. Das ist aber das einzige, was nachgeregelt wurde, aber das ist ja auch Ur-ÖTV, damit haben die anderen ja auch gar nichts zu tun. Da haben wir uns noch einmal gefunden, genauso, wie wir uns hier in NRW noch einmal zusammengefunden haben bei allen Fachbereichen, die die ÖTV hat, die auch Alt-ÖTV sind wie Gesundheitswesen, Bund/Länder, Gemeinden, Bildung und Forschung. Da haben wir eine Vereinbarung, dass wir uns überall abbilden und das Geld nicht entziehen und dass so überall vor Ort eine hauptamtliche Betreuung gewährleistet werden kann.

*Der Prozess selbst war ja sehr kopfgesteuert gewesen. Und da ist dann natürlich die Frage: Wie lief denn die Kommunikation zwischen den Steuerden ab und den Untergliederungen bis hin zu den Ehrenamtlichen?*

So, wie ich es wahrgenommen habe, dass da hauptsächlich auf der Bundesebene diskutiert worden ist. Und wie wir das im Nachhinein bestätigt bekommen haben, war unser Verhandlungsführer nicht gerade die stärkste Figur, aber das wussten wir ja auch vorher.

*Herbert Mai?*

Ja, sicher. Wenn die Magdeburger Beschlüsse, wenn die nur als Handlungsauftrag definiert werden, da war ja schon klar, da kommt ja nichts bei raus. Das wusste ich, weil ich kenne seine Verhandlungsführung. Das hat ja auch mit Personen zu tun. Man kann ja nicht sagen, das ist eine rein sachliche Diskussion, sondern manchmal muss man da auch persönlich werden in so einer Diskussion. Da hatte ich überhaupt kein Vertrauen zu unserer Verhandlungsführung. Der nächste Punkt: Kommuniziert wurde hier sehr stark. Bezirksebene und Kreisebene. Das, was auf der Bezirksebene bekannt wurde, wurde auch auf der örtlichen Ebene bekannt, und wir haben ja eine Konferenz nach der nächsten gehabt. Feststellbar ist aber, dass die Ehrenamtlichen vor Ort gesagt haben: „So, wir fassen die Beschlüsse zu dem Thema, und dann lasst uns bitte in Ruhe und verhandelt in unserem Sinne.“ Und wenn es dann weiter Anfragen zu Beschlüssen gibt, dann kennst du unsere Linie, und dann bevollmächtigen wir dich, dass auch immer so zu betonen. So lief das in den meisten Kreisen. Es hat immer mal wieder eine Diskussion gegeben. Und wenn uns Blockadehaltung vorgeworfen wird, so ist das dummes Zeug. Die Ehrenamtlichen haben irgendwann gesagt: „Wir haben darauf keine Lust, die Diskussion so zu führen.“ Dann stellte man ja irgendwann fest, dass es ja unterschiedliche Abfragen gibt von der Bundesebene. Diese Abfragen zeigten immer sehr deutlich 60 bis 65 Prozent dagegen.

*Ich hab die Rückkopplungsergebnisse der Hauptverwaltung gelesen. Die Frage war ja: Wollen wir Ver.di in den verhandelten Strukturen? Das Bild war: ungefähr 60 bis 65 Prozent für Ver.di und 34 bis 40 Prozent gegen Ver.di.*

Nicht in NW II.

*Ja, die Kreisverwaltungen waren bis auf zwei dagegen. Das Bild war zwischen den Bezirken sehr unterschiedlich.*

Und dann wurden wir ja an einem Sonntag nach Dortmund zitiert. Herbert Mai saß nur da und notierte und diskutierte überhaupt nicht mit. Da sind wir danach wieder nach Hause gefahren. Und da wusste ich, da wird sich nicht mehr viel bewegen.

*Das gilt für die Position und für die Stimmung in der ÖTV?*

Ja, die Stimmung war sehr niedergeschlagen. Und einige sagten: „Da stimme ich trotzdem dagegen“ Und dann kam es ja zu Leipzig.

*Was lief dann auf dem Gewerkschaftstag ab? Herbert Mai ist ja zurückgetreten, und es scheint ja so, als wurden da ja noch ganz andere Rechnungen beglichen. Wie schätzt Du das ein?*

„Andere Rechnungen beglichen“ sehe ich nicht. Man muss das gelassener sehen. Ich hab noch nie einen Gewerkschaftstag gesehen mit so einer gedrückten Stimmung. So, früher wurde auf Gewerkschaftstagen mehr gemacht. Es wurde viel gelacht in den Pausen, selbst wenn mal eine Krise passierte, eine sogenannte, weil man Personalfragen nicht gelöst bekam und so. So, dieser Gewerkschaftstag war auf einer anderen Ebene. Ich habe das selber festgestellt – ich war ja da – dass Leute, die man seit Jahren kennt, dass die einen nicht mehr grüßen. Ich hab das nie verstanden, weil ich sage: „Wenn wir uns da fetzen, ist ja gut, aber da können wir ja noch ein Bier zusammen trinken.“ Das passierte alles nicht mehr, es wurde alles sehr persönlich genommen. Es gab persönliche Angriffe gegen Hartmut Limbeck, weil er ja wohl der war, der die Führung übernommen hatte. Dabei war das dummes Zeug, da er sich ja auf 65 Prozent – wenn es nicht noch mehr waren – der hiesigen Funktionäre stützen konnte. Das war das einzige, was mir aufgefallen ist. Ansonsten dramatisch? Ansonsten gab es diese Abstimmung, das war ein demokratischer Prozess. Und dann trat Herbert Mai zurück. Wenn er auf seine Berater gehört hätte, richtig gehört hätte, dann hätte er das ganz anders angelegt, dann hätte er das aufschieben müssen noch ein oder anderthalb Jahre. Er hat die Konsequenzen sehr wohl gesehen.



*Er hat mit seinem Rücktritt dann ja zuerst einige Fragezeichen hinterlassen, und dann gab es die nächste Abstimmung...*

Da gibt es aber mittlerweile Aufklärung. Die Stelle des Arbeitsdirektors am Frankfurter Flughafen war einige Monate frei und wurde vakant gehalten. Also er selber muss doch sehr wohl eine Einschätzung gehabt haben.

*Mit seinem Rücktritt wurde also der Weg für Ver.di frei?*

Mit seinem Rücktritt wurde nicht der Weg für Ver.di frei, sondern der Weg für Bzirske. Das war auch vorher vorbereitet, wie sich im Nachhinein herausgestellt hat. Ein kluger Schachzug, weil der Mann eine andere Ausstrahlung hat. Dadurch wurden einige... Es gab ja einige Ver.di-Besoffene, die so was von kritiklos begeistert waren, und dann gab es die Schnittmenge, die Bzirske-besoffen war – die neue Lichtgestalt der ÖTV, und er wird es schon richten. Ich muss dazu sagen, dass ich auch froh bin, dass wir Bzirske gewählt haben, weil der politischer ist, weil der kämpferischer ist und weil der mit der IG Metall ja noch was verändert hat, was ja schon als in trockenen Tüchern schien und abgesegnet mit Herbert Mai war. Da gibt es ja einen Schriftverkehr mit Riester. Ich habe die Diskussion nicht verstanden: „Damit wir den Mann nicht auch noch verlieren, müssen wir zustimmen.“ Und genau das war ja das Hauptargument, und da kam ja das Ergebnis im März heraus. Wir können nicht schon wieder den nächsten verbrennen. Und bei einer Diskussion hier im Haus, da kam diese Diskussion, da war der Bzirske dabei: „Wollt Ihr denn den nächsten verbrennen?“ Da hab ich ihm gesagt: „Pass auf, da bist du dann ein Einzelschicksal.“ Wenn ich für so eine Position kandidiere, muss ich damit rechnen, dass mir das passiert. Und ob das so schlimm wäre? Es gibt demokratische Prozesse. Berlin hat im demokratischen Prozess gezeigt – aus welchen Gründen die Mehrheit jetzt auch immer eingetreten ist: Jetzt bin ich das Einzelschicksal, und somit ist das Thema auch durch. Diese Entscheidung ist getroffen, und damit gehe ich jetzt um. Jetzt versuche ich hier auf der Ebene, nicht auf der Ortsebene kastriert – sag ich mal – und zuständig für Kranzniederlegungen Politik wieder zusammenzuführen. Wir als zentrales Politikbüro werden versuchen, die einzelnen Fäden aus den Fachbereichen hier wieder zusammenzuführen.

*Gut, zuerst wird es ja darum gehen das Satzungsungeheuer zu zähmen...*

Was zuerst geschehen muss, ist, dass die Budgetierungsrichtlinie fallen muss.

*Fallen oder verändert werden?*

Na gut, fallen. So, wie sie sind, fallen. Ich glaube kaum, dass wir so, wie sie sind, die verändern können. Da muss ein völlig neues Konzept her. Also, wenn ich heute rechne, nachdem die Fachbereiche in Nordrhein-Westfalen sich aufgestellt haben... Wir wissen jetzt wie die arbeiten werden, wo sie sich abbilden und wo nicht, und so wissen wir jetzt, wo Geld abgezogen wird und wo nicht. Und wir stellen jetzt fest, dass ein Bezirk für das reine Ebenengeld 145.000 DM im Jahr bekommt. Für die Kaltmiete muss er aber jetzt schon 160.000 DM bezahlen.

*Das Haushaltsproblem, was Du da ansprichst, entsteht das nicht dadurch, dass die Budgetierungsrichtlinie für eine kleinere Zahl an Bezirken ausgelegt ist, als für die Zahl an Bezirken, mit denen ihr jetzt eben in dieses Start-Ziel-Modell startet?*

Wir haben ja auch noch ein bisschen Vermögen.

*Aber die Budgetierungsrichtlinien sprechen für weniger Bezirke.*

Ich sag da mal: Dann stimmt die Budgetierungsrichtlinie nicht. Der Punkt ist nach wie vor darin zu sehen. Gibt es nur diesen einen Grund, Mühlheim und Oberhausen zusammenzulegen, damit das Geld hinhaut, dann stimmt etwas mit dem Geld nicht. Die beiden sind gesund, die können auch zusammenarbeiten in bestimmten Bereichen. Die sollen aber selbständig bleiben. Die machen ihre eigenständige Politik, die sollen mit ihrem Bürgermeister arbeiten. Es gibt überhaupt keinen Grund, außer man kommt eben mit der Budgetierungsrichtlinie nicht klar.

*Da werdet Ihr - so verstehe ich Hartmut Limbeck und auch dich – versuchen, eine andere Lösung zu finden?*

In jedem Fall.

*Liege ich mit der Einschätzung richtig, dass es in der ÖTV einen offenen Konflikt zwischen einem eher moderaten Kurs und einem konfliktorientierten Kurs gegeben hat und*

*Bzirske eher dem zweiten Lager zuzurechnen ist und so auch die ÖTV als ganze gewinnen konnte?*

Auf alle Fälle eher konfliktorientiert. Ich sag ja immer: Der eine so, der andere so, man muss die Leute an ihren Taten messen. Aber der Bzirske tritt ja da auch anders auf als Herbert Mai. Rentengesetz und Vergabegesetz sind nur zwei Beispiele. Der kümmert sich. Das haben wir lange Jahre vermisst. Alleine vom Auftreten und Reden glaube ich Leuten noch nicht, aber ich bin guter Dinge.

*Und für Ver.di bedeutet das, dass eher ein konfliktorientierter Kurs auch in der Diskussion um das politische Programm von Ver.di die Oberhand gewinnt?*

Ich hoffe es. Das wird sich hoffentlich schon in der nächsten Tarifrunde des öffentlichen Dienstes zeigen – zeigen müssen.

*Lässt sich zwischen den beiden Polen moderat und konfliktorientiert eine Deckung mit der Befürwortung und der Ablehnung zu Ver.di feststellen?*

Nein, also das ist auch bei den konfliktorientierten Leuten, die gegen Ver.di waren hier im Bezirk NWII und dann noch umgeschwenkt sind... Die haben das nur gemacht, weil sie nicht den nächsten Vorsitzenden verbrennen wollten, damit der Laden als Einheit startet.

*Kommen wir noch einmal auf die Diskussion Ehrenamtliche - Hauptamtliche zurück. Die DPG war ja beispielsweise sehr bedacht auf ihr ehrenamtliches Element. Der Bundesvorstand von Ver.di sieht jetzt allerdings keine Ehrenamtlichen mehr vor, ist nur rein hauptamtlich besetzt. Wie siehst Du das?*

Der Bundesvorstand ist mit dem Hauptvorstand nicht zu vergleichen. Man hat den Hauptvorstand und den Beirat, wie wir ihn in der ÖTV kannten, zum Gewerkschaftsrat gemacht. So, und der Bundesvorstand ist nichts anderes als der gHV. Was man bei der DPG alles kannte, das halte ich für problematisch, ich halte das für falsch. So ist ein rein ehrenamtlicher Vorstand auf Bezirksebene problematisch. Man kann ja sogar – das hat die DPG ja durchgesetzt vor Ort – als stellvertretende Geschäftsführer Ehrenamtliche einsetzen. Ich halte das für falsch, ich bekomme den arbeitsrechtlich nicht an die Hammelbeine, ich bekomme den vielleicht vereins-

rechtlich an die Hammelbeine. Das sehe ich als Strukturproblem an. Bei der DPG gab es ja auf Bezirksebene den hauptamtlichen Vorsitzenden. War der in Urlaub, übernahm das sein ehrenamtlicher Stellvertreter. Und da sag ich: Das kann nicht sein. Es muss so sein, dass Hauptamtliche die Beschlüsse umsetzen, das kann ich auf Ehrenamtliche nur im begrenzten Umfang übertragen. Natürlich können die auch operative Geschäfte machen, aber doch nicht bis zu Eingriffen in die Organisation.

*Das ist dann ja noch eine richtige Konfliktlinie...*

Ja.

*Die Fragen, die noch ungeklärt sind in Ver.di: Rechtsschutz?*

Auf der Bundesebene favorisiert man die DGB-Rechtsschutz-GmbH. Wir in NRW, und zwar einstimmig in der Landesbezirksleitung, favorisieren den Mix: ein eigener Rechtsschutz und die Rechtsschutz-GmbH, jeweils, wie das vor Ort am besten geregelt werden kann. Wenn ich vor Ort sehe, ich komm mit der Rechtsschutz-GmbH nicht klar, weil bestimmte Fachfragen nicht abgedeckt werden können, dann organisiere ich selber.

*Jugendarbeit?*

Jugendarbeit haben wir in NRW gelöst insofern, als wir hier eine Menge Mittel von der öffentlichen Hand bekommen, und da fließen jetzt nicht nur die Unterstützung an die DGB-Gewerkschaften rein, sondern jetzt auch die Mittel für die DAG inklusive der Jugendbildungsreferenten, so dass wir hier eine relativ gute Ausstattung haben, wobei die Jugendarbeit vor Ort dann jeweils fachbereichsübergreifend ausgeübt und finanziert werden wird. Das wird dann die Praxis zeigen, ob das läuft.

*Die Gründungskonferenzen sind abgeschlossen, auf Landesebene ja sowieso schon und auch auf Ortsebene?*

Ja, die sind alle abgeschlossen. Aber diese Versammlungen sind ja eigentlich unerheblich, denn die Vorstände wurden ja noch von den alten Gewerkschaften benannt. Die ersten Wahlen gibt es also erst nächste Runde. Die Vorstände sind alle im Amt durch die Eintragung ins Vereinsregister, und damit war es das.

*Und das Personal-Karussell: Hat sich zu Ende gedreht?*

Ach was, nein. Heldenklau geht um. Also – ich sag mal – als Sekretär läuft der größte Teil relativ gelassen durch die Gegend, besonders die fachlich versierten Leute, die können sich aussuchen, wo sie arbeiten. Die Angebote von Fachbereichen an Leute aus der Ebene sind da. Wir müssen aufpassen, dass die Bezirke nicht austrocknen. Das passiert trotzdem, nicht offiziell, aber da gibt es immer wieder Wege.

*Der DAG-Gesamtbetriebsrat wollte gegen die Eintragung ins Vereinsrecht klagen und hatte eine einstweilige Verfügung beantragt?*

Ja, das war so. Die haben versucht, die Eintragung durch eine einstweilige Verfügung zu verhindern. Aber das war... Das ist das ja auch abgelehnt. Aber es gibt noch ganz andere Dinge. Man hätte da an der ein oder anderen Stelle noch was machen können als Beschäftigter, weil normalerweise muss jeder Beschäftigte darauf hingewiesen werden, dass ein Betriebsübergang stattfindet – und das war die Ver.di-Gründung ja, § 613 BGB –, damit jeder das Recht wahrnehmen kann, diesem Betriebsübergang zu widersprechen – sagt auch der Europäische Gerichtshof. Aber gut, das sind so ein paar Sachen, die passieren im Trubel. Für die Arbeiter gibt es jetzt keine Quotierung mehr, nur noch für die Frauen.

**5. Ulla Breuer, ehrenamtliches Mitglied des ÖTV-Hauptvorstandes und der GO-Ver.di Gründungsorganisation (01. Juli 2001)**

*Welche Funktionärstätigkeiten hast Du bei der ÖTV gehabt?*

Ja ich war... ..hab ganz normal als Vertrauensfrau angefangen, war dann acht Jahre lang im Kreisvorstand der ÖTV in Köln und bin dann acht Jahre Vorsitzende der ÖTV in Köln (91-98) geworden, war acht Jahre im Hauptvorstand der ÖTV, und zwar von 1992 - 2000, also genau die Zeit des Entwicklungsprozesses hin zu Ver.di.

*Die ÖTV selbst fing ja schon 1988 auf dem Kongress in Stuttgart mit der internen Reform an. Jedenfalls begann dort die Diskussion.*

Ja, hätte sie anfangen müssen, hat sich aber nicht. Es gab den 528-Antrag, er war nicht richtig diskutiert worden, oder besser: Er ist diskutiert worden, dann aber im Sande verlaufen. Das heißt, die ÖTV schien zu der Zeit aus eigener Kraft überhaupt nicht reformfähig. Das, was mit dem 528 erreicht werden sollte, das haben wir nicht erreicht. Wir haben da schlicht und ergreifend versagt.

*Okay, aber dann auf dem Gewerkschaftskongress gab es doch Reformvorschläge. War die Wende nicht einfach der Grund für einen Aufschub der Reformen?*

Schon, da war die Wende... Aber aus interner Sicht würde ich sagen, dass keiner diese Reform diskutiert hat. Wir wussten zwar alle, wir müssen es machen aus unterschiedlichen Gründen, zum einen aufgrund der Veränderung der Mitgliederstrukturen: Privatisierung, Outsourcing und und und... Der öffentliche Dienst war ja schon seit Mitte der siebziger Jahre in Wandel eingestiegen und Mitte der achtziger Jahre verschärfte sich dieser Prozess. Das heißt also, dass wir die Diskussion 1988 hätten beginnen sollen, wir das aber verschlafen haben. 1992 kam dann aber Druck in die Diskussion rein. Das war zum einen sicherlich die Wende, die doch anders laufende Entwicklung im Osten und zum anderen aber auch die Finanzsituation der ÖTV. Ich kann mich noch gut an meine erste Hauptvorstandssitzung erinnern. Da wurde sehr deutlich gesagt, dass wir uns ändern müssen, wollen wir weiterhin leistungsfähig für unsere Mitglieder sein.

*Und 1994?*

Ja, wir haben dann auf dem Gewerkschaftstag 1992 beschlossen, eine Diskussion über die nötigen Reformen zu führen und für das Jahr 1994 einen außerordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen, um die dann dort zu beschließen. Wir haben dann ja auch 1994 einiges beschlossen.

*Was waren die wichtigsten Eckpunkte dieser Reform?*

Das wichtigste war wohl, das wir intern die öffentlichen und privaten Bereiche zusammengeführt haben, das war politisch gesehen das wichtigste. Ansonsten hat man das Ganze ein wenig gestrafft. Und viele Organisationseinheiten, die im Grunde genommen gar nicht mehr existierten, hat man dann abgeschafft.

*Würdest Du sagen, dass es in dieser Zeit eine Stärkung der Kreisebene gab? Ein Ziel der Reformen war ja, mehr Kompetenzen auf die dezentrale Ebene zu legen...*

Nicht unbedingt, die Kreisebene hatte ja schon immer eine starke Position und die ist durch die Reformen nicht wesentlich geändert worden.

*Aber gab es da keine Änderung des Delegiertensystems? Es ist doch so, dass in der ÖTV die Delegierten zum Gewerkschaftstag von den Kreisen direkt gewählt werden. Hat sich da nicht etwas geändert?*

Nein, das war schon immer so. Deshalb, war die Ver.di-Sache ja auch etwas problematisch für uns in diesem Punkt, weil wir haben jetzt so ein Mischmodell in Ver.di. Das war ja auch einer der kritischen Punkte für die ÖTV. Wir haben immer gefordert, die Wahlen im Rahmen einer Urwahl zu machen, also von der Kreisebene direkt. Okay, wir hatten immer zwischengeschoben, dass die dann immer bestätigt wurden von der Bezirksebene. Jetzt haben wir so ein Fifty-fifty-Modell: Die eine Hälfte wird auf Landesebene gewählt, die andere Hälfte durch die Bezirke bestimmt. Hat aber auch irgendwo noch einen Sinn, da wir ja noch Übergangsweise die Gewerkschaftsquote haben. Das war auch ein Kompromiss, auf den sich die ÖTV eingelassen hat, um die Ängste der Kleinen vor der ÖTV, die dann alle frisst und auf örtlicher Ebene dann alle Mandate für sich beansprucht, abzubauen. Die fünfzig Prozent auf Landesebene ist quasi ein Ausgleichstopf.

*Mit dem System der ÖTV wurde es dann natürlich spannend, als es um die Achtzig-Prozent-Hürde ging. Aber noch einmal zurück zur Reform. Damals war ja eigentlich schon klar, dass es eine Reform der Kreisstrukturen geben muß...*

Ja.

*Wurden dann schon Kreise aufgelöst?*

Ja, es wurden Kreise aufgelöst, vor allem im Norden. Unter Berücksichtigung natürlich der Situation in den neuen Bundesländern. Dort hatten wir Kreisverwaltungen mit enormen Ausmaßen. Also, diese Kleckerei, wie wir sie im Westen hatten, mit Kreisverwaltungen von 2000 bis 3000 Mitgliedern, die hatten wir im Osten nie, weil das war nicht machbar. Innerhalb des Finanzausgleichs – ist so was wie der Länderfinanzausgleich, mit denselben Problemen behaftet – gab es dann natürlich Schwierigkeiten, nach welchem Schlüssel man jetzt die Zuordnung der Gesamtmittel auf die einzelnen Ebenen verteilt, und da setzen dann natürlich eben wegen der Finanzsituation schon die ersten Überlegungen ein, was wir denn zusammenlegen können. Weil, wenn man sich darauf geeinigt hat, dass man nur soviel Geld ausgibt, wie man einnimmt...

*Das war dann die Budgetierung?*

Ja, genau, die wurde 1992 eingeführt. Wenn man nur soviel ausgibt wie man einnimmt und man gleichzeitig die Leistungen bei den Mitgliedern nicht einschränken will... Das sollte man ja nicht machen. Dass man dann in die Personaldiskussion eintritt, ist klar. Es sind dann erhebliche Stellen gestrichen worden. Seitdem hat die ÖTV auch einen Sozialplan. Der wird inzwischen immer weiter fortgeschrieben. In dem Zusammenhang war es natürlich zwangsläufig, dass ich dann auch Kreisverwaltungen schließen muss. Kreisverwaltungen mit nur einem betreuenden Menschen, das ist unmöglich.

*Das wurde dann am konsequentesten in den Nord-Bezirken durchgeführt. Und wie sah das Nordrhein-Westfalen?*



In Nordrhein-Westfalen nur zur Hälfte. In Nordrhein-Westfalen I – das ist das, was das Rheinland angeht – auch, in Westfalen selber nicht – das war das, was NW II hieß, der Landesbezirk.

*Kannst Du ungefähr sagen, welche Kreise zusammengelegt wurden?*

Wir sind runter gefahren von 21, 22 auf zwölf glaub ich, also hier in NW I.

*Und in NWII sind keine Bezirke zusammengelegt worden?*

Ja.

*Das würde dann ja doch erklären, warum NW II nachher so viele Schwierigkeiten hatte, sich mit den Bezirkszuschneidungen in Ver.di anzufreunden.*

Genau, na gut. Auch in NW I hat es natürlich Diskussionen gegeben. Und das erste Modell sah natürlich auch noch etwas verschärfter aus. Da waren nur noch acht oder neun Kreisverwaltungen vorgesehen. Dann hat man sich das nochmals überlegt, und dann sind am Schluß zwölf dabei raus gekommen.

*Wann fand die Zusammenlegung der Bezirke in NW I statt?*

Das muss so 1997 gewesen sein.

*Die Reform selber wurde dann von Ver.di überholt...*

Überrollt.

*Wie hast Du den Ver.di-Prozess empfunden? Es hieß ja immer so schön: Der Prozess lief von oben nach unten ab. Wann fing die Diskussion über eine möglicherweise grundlegende Reform in Eurer Organisation an?*

Das fing schon an 1994. Also es war schon 1992 absehbar, weil es gab immer mehr Diskussionen und Überlegungen darüber, wo wir Abgrenzungsschwierigkeiten zu anderen Gewerkschaften haben. Das war beispielsweise im öffentlichen Personennahverkehr, im Verhältnis zur Bahn. Wir hatten immer wieder Abgrenzungsprobleme mit der GdED, jetzt Transnet. Wir

hatten Probleme mit der GEW – Lehrer, Erzieher. Wir hatten die Kindergärten, und die haben da aber auch Ansprüche auf die Erzieherinnen angemeldet.

*Das wir sich jetzt mit Ver.di ja nicht lösen...*

Das ist nicht das Problem. Ich denke, dass das Problem mittelfristig einer Lösung zugeführt wird. So, dann hatten wir das Problem, was die Energie angeht, mit der BSE, weil nämlich – und das war ein Problem der Wende – im Osten Wildwuchs herrscht. Da hat ja jeder organisiert, was er gerade in die Finger bekam, so dass es sich oft so darstellte, dass Energieversorgungsunternehmen im Osten der Gewerkschaft Bergbau/Chemie zugeordnet waren. Wir von der ÖTV aber sagten: Das sind aber unsere. Gleichzeitig hatten wir innerhalb der ÖTV natürlich die Atomausstiegsdiskussion, wodurch natürlich unsere Energiekollegen immer etwas verunsichert waren. Das waren alles solche Punkte, wo wir sagten: „Da müssen wir die Claims abstechen, da müssen wir klar sortiert arbeiten.“ Es geht nicht, der eine macht den Tarifvertrag und der andere für den gleichen Bereich einen anderen. Mit der Post [*gemeint ist hier und im folgenden die DPG, M. S.*] hatten wir auch Schwierigkeiten. Als dann zum Beispiel die Energieunternehmen, die zur ÖTV gehörten, Telekommunikationseinrichtungen führen. Da kamen wir natürlich in Schwierigkeiten mit der Post. Und diese Diskussion war innerhalb des DGB immer sehr schwierig. Das fing schon Anfang der neunziger Jahre ganz massiv an. Dann natürlich in den einzelnen Betrieben immer wieder diese Gegnerschaften mit der DAG, da gab es also echte Feindbilder, so dass manchmal das richtige Feindbild verloren ging und man sich untereinander zerfleischt hat. Die DAG merkt auch, dass sie ein Auslaufmodell ist mit dieser Ständegewerkschaft für Angestellte. Und dann 1994 kamen dann die Kooperationsverträge mit der DAG. Die gehen ja noch zurück auf die Gespräche zwischen Monika Wulf-Mathies und Roland Isen.

*Diese Betroffenheit wurde auch breit in der ÖTV empfunden, also bei den Hauptamtlichen genauso wie bei den Ehrenamtlichen bis hinunter in die Kreise? Und die Entwicklung hin zu Ver.di wurde dann fast zwangsläufig...*

Ja. Und die war auch schon vorbereitet. So hat die Monika, was die Annäherung an die DAG angeht, ja schon einiges gemacht. Und dann wurden – diese Überlegungen waren ja unabhängig voneinander abgelaufen – diese Überlegungen zusammengeführt, weil man merkte: „Mit

der DAG kommen wir klar, mit denen können wir Projekte machen. Nur eben kann die ÖTV nicht alleine mit der DAG gehen. Wenn dann müssen auch die anderen, die HBV...“ Und so kamen dann die anderen Modelle hinzu. So ist ja auch mit der GdED verhandelt worden.

*Ja, es gab dann ja diesen Dreier-Verbund 1997 zwischen DPG, HBV und IG Medien und ein wenig später, noch im selben Jahr, traten dann die Vorsitzenden der am Anfang noch acht am Projekt der Dienstleistungsgewerkschaft beteiligten Gewerkschaften mit ihrer Idee an die Öffentlichkeit. Denkst Du, dass die ÖTV durch diesen Dreier-Verbund unter Zugzwang gesetzt wurde - sie mußte auf den fahrenden Zug springen? Hat das die ÖTV-Führung unter Druck gesetzt?*

Ein gewisser Druck ist da natürlich entstanden, weil, wenn die drei zusammengegangen wären – und dann wäre vermutlich noch die DAG mit einbezogen worden –, das hätte uns natürlich betroffen. Ein Drittel der Mitglieder der DAG gehörte dem öffentlichen Dienst an. Das hätte dann fürchterliche Zuordnungsprobleme gegeben. Das wurde aber von allen so gesehen.

*Und dann fingen dann die internen Diskussionen an. Wie lief dabei die Kommunikation ab? War die transparent?*

Es wurde ganz unterschiedlich kommuniziert. Es gab da Bereiche – jetzt auch auf Ortsebene – die haben das ganze Projekt sehr, sehr intensiv diskutiert. Und es gab Bereiche, die haben es überhaupt nicht diskutiert. Die haben gesagt: „Wir machen das, egal wie.“: Welche mit einem sehr pragmatischem Ansatz; einige mit einem sehr theoretischen Ansatz; einige, die versucht haben, das eine mit dem anderen zu verknüpfen; einige, die gesagt haben „Das geht so nicht.“; andere, die gesagt haben „Das muss so gehen.“ Was die Informationspolitik angeht, das war immer nur heiß umstritten. Ich hab mich da mal... ..weil ich dann irgendwann auch mal dachte, es läuft was schief... Nur was läuft schief? Ich war da ja auch in dieser Mitgliederversammlung drin, und vorher schon die ganzen Diskussionen... Ich habe mich dann immer gefragt: „Warum werden bestimmte Sachen nicht transportiert, und warum gibt es Kreisverwaltungen, die von der ganzen Sache keine Ahnung haben.“ Ich hab dann meine Überlegungen auch immer mal wieder mit anderen durchdiskutiert, und meine Eindrücke: Es ist so, dass eine ganze Reihe von Informationen in das Intranet der ÖTV eingestellt worden sind, dieses Intranet der ÖTV wird von Hauptamtlichen abgerufen. Ich habe festgestellt: In Kreisverwaltungen, die Ver.di-

freundlich waren, kamen diese Informationen an; in Kreisverwaltungen, die nicht Ver.di-freundlich waren, kamen sie nicht an, das heißt, sie wurden abgerufen oder eben nicht abgerufen. Ich habe festgestellt: Es gab ja Regionalkonferenzen, und ich kann das hier am konkreten Beispiel NW I und NW II festmachen, dass hier ein großer Teil dieser Informationspolitik an den Hauptamtlichen der Landesebene und der Kreisebene gelegen hat. Inwieweit gibt ein Landesleiter Informationen weiter? Und wie informiert er? Und inwieweit gibt ein Geschäftsleiter einer Kreisverwaltung Informationen weiter? Und wie gibt er sie weiter? Das war für mich also in den Bereichen wie NW I (überwiegend Ver.di-Befürworter), NWII (überwiegend Ver.di-Gegner/-Kritiker)... Da war es mir teilweise sehr, sehr deutlich, dass Informationen so, wie sie waren, nicht weiter transportiert wurden.

Ich mach es mal weiter am Beispiel der Arbeiterausschüsse fest. In der Mitgliederversammlung haben wir als Vertreter der ÖTV heftig dafür gestritten, dass die Arbeiterausschüsse erhalten bleiben, weil die ÖTV eine Arbeitergewerkschaft ist. Das sind unsere Kampfataillone, folglich müssen auch deren Arbeitsstrukturen erhalten bleiben. Wir hatten dann das Ergebnis, die Zusage: Die werden erhalten, und zwar in der Form, wie sie jetzt auch tatsächlich in Ver.di existieren. Es gab nur noch keine genauen Richtlinien. Und wenn dann auf dem berühmten Gewerkschaftstag im November Arbeiter auftreten aus den besagten Bezirken – im Jahr 2000, wo alles schon feststand – und sagen „In Ver.di wird es keine Arbeiterausschüsse geben“, und wir haben vorher ins Intranet eingestellt und durch Flugblätter, durch Infos in Magazinen, durch gesonderte Infos, die jedesmal nach der Mitgliederversammlung raus gegangen sind an die Kreisverwaltungen, gesagt „Es gibt sie.“... Es wurde also massive Informationspolitik betrieben.

*Was waren denn die Argumente der Ver.di-Kritiker?*

Eine Kritik war natürlich, dass wir dann weniger Kreisverwaltungen haben, die für die Betreuung der Mitglieder vor Ort zuständig sind. Es war also das Problem der Ver.di-Kritiker, dass sie vermuteten, dass darunter die Betreuung leiden könnte. Es stand aber schon zu einem relativ frühen Stadium fest, dass selbst, wenn Kreisverwaltungen geschlossen werden, gibt es vor Ort immer noch Büros. Was hier passieren sollte, war im Grunde genommen die EDV-Betreuung, die Mitgliederverwaltung, die Finanzverwaltung, dieser Verwaltungsteil im haupt-

amtlichen Bereich, der sollte konzentriert werden. Dafür brauche ich nicht für zweitausend Mitglieder eine eigene EDV, eigene Mitgliederbetreuung im Rahmen von Verwaltung. Das kann ich zentral machen, und habe ich dann immer noch meine Büros vor Ort. Das stand zwar fest, aber gleichwohl hat sich das als Kritikpunkt durch die Diskussion gezogen.

*Aber es hätte doch auch in der ÖTV selber so eine Reform geben müssen, die weniger Kreise zum Ziel hat?*

Natürlich, und die wäre dramatischer abgelaufen als in Ver.di. Aufgrund der finanziellen Situation der ÖTV, hätten wir mit Abstand mehr Kreisverwaltungen zumachen müssen ohne Ver.di als jetzt mit Ver.di.

*Und dieses Muster, dass wir eben entwickelt haben, dass die Bezirke, die viele kleine Kreisverwaltungen hatten, eher gegen Ver.di eingestellt waren: Trifft das auf die ganze ÖTV zu?*

Ja, das war also in Bayern sehr stark, also in den Bezirken, die Flächenbezirke waren. Im Osten, okay, da gab es keine Diskussion diesbezüglich. Dann gab es... Im Norden gab es wieder diese Diskussion, weil die waren ja schon einmal geschrumpft und die sollten jetzt noch weiter schrumpfen. NW II, also Westfalen, ist ja auch eine Fläche, das geht ja bis Bielefeld.

*Dortmund und Essen als Großstädte waren ja da die Insel der Befürworter?*

Ja, ja. Das hatte natürlich schon Auswirkungen. Ein anderer Punkt war natürlich die Forderung, dass die Arbeiterstrukturen beibehalten werden sollten, dann die Befürchtung, wenn wir dreizehn Fachbereiche haben, dann sind wir dreizehn Einzelgewerkschaften, dass man im Grunde genommen einen großen schlagfertigen Block weiterhin behalten wollte, wobei man jetzt die Angst hatte, wenn man fünf Gewerkschaften in dreizehn Fachbereiche rein tun, gibt es zwangsläufig... Zum Beispiel kommt die IG Medien in einen Fachbereich rein, dann ist das eine Gewerkschaft in sich und wird das auch auf lange Zeit so bleiben. Gut, das ist natürlich ein Problem, aber das hat man immer, wenn man fusioniert. Das Problem hatte die IG Medien ja auch, als sie sich vor zehn Jahren aus der Druck und Papier und die Journalisten sich zusammengeschlossen haben. „Jetzt nach zehn Jahren“, haben sie gesagt, „näher wir uns an.“ Von daher gehe ich davon aus, dass das bei Ver.di zehn Jahre dauern kann.

*Jetzt haben wir ja gerade das Problem der Kreise besprochen. Kann man auch andere Problemlinien ziehen, zum Beispiel anhand der Organisationsbereiche? Waren beispielsweise die Bereiche des öffentlichen Dienstes eher ver.di-kritisch eingestellt?*

Nein nicht unbedingt der öffentliche Dienst. Das kann man so nicht sagen. Es gab zwar einige Hardliner im öffentlichen Dienst – das sind diejenigen, die beispielsweise auch die Linie vertreten, dass man also auch keinen europäischen Zusammenschluss haben sollte –, die also vehement gegen die EU, gegen die Einführung des Euro arbeiten und die gegen jegliche Entwicklung im öffentlichen Dienst – sei es jetzt in Richtung Privatisierung oder Verwaltungsreform – arbeiten. Das war auch noch einmal eine Gruppe für sich, obwohl die nicht so stark waren. Da hat es auch noch einmal massive Proteste gegeben: Für eine demokratische ÖTV und so Schlagwörter. Das waren im Grunde genommen die Trotzlisten, die hast du überall.

*Würdest Du mir zustimmen, dass die Bereiche Transport und Verkehr pro Ver.di waren?*

Ja. Und es waren für Ver.di eingestellt alle die Bereiche, die schon privat waren oder in der Zwischenzeit privat geworden sind, weil die festgestellt haben, dass diese Schnittstellen, wo man in der Tat größer werden muss, stärker werden muss, wo man sich auch konzentrieren muss und sich zusammenschließen muss, dass die erheblich größer sind, als dass das dem Bereich Ö überhaupt bewußt ist. Das war ja eines der Probleme. Der öffentliche Dienst hat ja die ganzen Jahre über immer nur gekämpft und zwar gekämpft dafür, dass der öffentliche Dienst in der Form, wie man das einmal nur so kennt, beibehalten bleibt. Ob das jetzt die öffentliche Müllabfuhr war, ob das jetzt die einzelnen Ämter waren, ob das die Bundeswehr ist, ob das Landesbehörden waren, die haben immer alle dafür gekämpft. Wir wollen unsere Strukturen nicht verändern, weil das ist alles Daseinsfürsorge und daher öffentliche Aufgabe. So, da haben dann die Personalräte und teilweise auch die Funktionäre dann gemerkt, in der ÖTV haben sie durch Ver.di dieselbe Diskussion wie im Betrieb. Und das war für einige dann einfach zu viel. Und wenn ich im Betrieb mit der roten Fahne ums Gelände laufe „Ich will nicht, dass wir privatisiert werden!“, wenn ich diese Linie fahre, dann werde ich natürlich innerhalb der ÖTV keine andere Version vertreten, weil dann dort immer die Meinung aufkam, wenn wir jetzt unsere neuen Strukturen schaffen, wo wir den Öffentlichen-Dienst-Bereich und den priva-

ten Bereich zusammenschließen, nehmen wir die Privatisierung des öffentlichen Dienstes vorweg. Das war die Denkstruktur, die dahinter steckt.

*Dann gibt es ein interessantes Muster. Dann heißt das doch, das die ÖTVler im privaten Bereich eher mit den anderen Gewerkschaften zu tun haben wollten aus zwei Gründen: Entweder sie hatten eh schon Kontakt zu anderen Leuten, oder da war der Konkurrenzdruck zwischen den Gewerkschaften sehr groß. Man hat also gemerkt: „So wie bisher, das bringt uns nicht weiter.“*

Ja. Man hat auch gemerkt, dass die Arbeitgeberstrukturen sich ja auch ändern. Man hat den Strukturwandel bewußter erlebt, am eigenen Leibe erlebt, nicht so wie im öffentlichen Dienst, wo das ja alles etwas abstrakter ablief.

*Noch einmal zurück zu dem Verhältnis ehrenamtlich - hauptamtlich, das hatten wir ja im Rahmen der Informationspolitik schon einmal angeschnitten. Wie würdest Du das für die ÖTV beschreiben?*

Die Rolle hat sich im Ver.di-Prozess verändert. Es ist schwierig zu sagen, weil das ist von Ebenen abhängig. Im Ver.di-Prozess hat die Kreisebene mit den Geschäftsführern einen enormen Anteil an der Diskussion gehabt und enorm beeinflusst – also die Hauptamtlichen –, in welche Richtung die ehrenamtlichen Mitglieder der Kreisverwaltungen diskutiert haben. Wenn ein Geschäftsführer, wenn der Ver.di gegenüber kritisch eingestellt war, so konnte man davon ausgehen, dass seine Delegierten nicht abstimmen.

*Das 60:40-Verhältnis für die Ver.di-Befürworter war die Folge?*

Ja genau. Das war genau das, was wir durch die ganzen Umfragen immer wieder herausbekommen haben. Und auf Landesebene, da war es ein wenig anders. Es hat nämlich durchaus Bezirksvorstände gegeben, die haben die Landesleitung stark beeinflusst. Die kamen zwar auch aus Kreisen, aber wir haben ja nun mal kein imperatives Mandat. Da hat es dann wiederum andere Richtungen gegeben. Da kenne ich Beispiele aus Bayern, und da kenne ich Beispiele aus NW II und auch aus NW I, weil da hatten wir auch mal eine kleine Phase, als im letzten Jahr im Juli die Landesleitung neu bestückt wurde und die dann drohte, auf Ver.di-Kritiker zu kippen. Da hatten wir dann auf einmal eine andere Version: Vorher war NW I bei

allen Bedenken ein Ver.di-Befürworter, dann haben die Kreise die neue Landesleitung ins Ver.di-Boot zurückgezogen.

*Haben die Ehrenamtlichen sich im Laufe des Prozesses von den Hauptamtlichen emanzipiert? Wenigstens lesen sich die Zeitungsartikel so. So haben ja die ehrenamtlichen Mitglieder des Hauptvorstandes in dieser September-Sitzung im letzten Jahr dem gHV gesagt, als diese den Prozess ja schon abbrechen wollten: „Leute, so nicht, wir machen weiter.“*

Ja, das war so. Aber es war nicht nur diese eine Sitzung. Es gab im Grunde genommen vier Anläufe, um den Ver.di-Prozess zu beenden. Das war zum einen... Das war noch in 1999 in Magdeburg. Damals hatten wir wieder so ein Instrument eingeführt. Die ehrenamtlichen Mitglieder trafen sich da zum ersten mal zu einer Vorbesprechung vor der Sitzung des Hauptvorstandes.

*Ein informelles Instrument?*

Zuerst schon, aber das ist dann ein offizielles geworden, weil das, was da besprochen wurde, von einem Sprecher offiziell in der Hauptvorstandssitzung vorgetragen wurde. Es hat sich dann keiner getraut, etwas gegen das Votum der Ehrenamtlichen zu unternehmen. Und da war dann zum ersten Mal... Das war dann, als wir als Ehrenamtliche die Magdeburger Beschlüsse vorbereitet haben, weil damals ohne diese Magdeburger Beschlüsse hätten wir auf dem Gewerkschaftstag 1999 es nicht hin bekommen, die Delegierten für den weiteren Prozess zu gewinnen. Die ehrenamtlichen haben damals die Verhandlungslinie für den gHV festgelegt. Dann kamen insgesamt noch drei Anläufe.

*Wenn Du von Anläufen sprichst, meinst Du Versuche, den Ver.di-Prozess zu stoppen?*

Ja, und zwar auf Seiten von einigen Bezirksleitern.

*Also das hauptamtliche Lager war gespalten?*

Das war sehr gespalten, das war sehr gespalten. Dann hat es diese drei Anläufe gegeben, wo im Hauptvorstand die Diskussion aufkam: „Machen wir weiter oder nicht?“ Das war im Frühjahr 2000 in Frankfurt, das war im Juni in Bielefeld, und das war im September in Stuttgart.



Also diese drei Sitzungen waren extrem diskussionsbehaftet, und jedesmal sind wir in Abstimmungen gegangen – historische Abstimmungen. Und jedesmal waren es die Ehrenamtlichen, die das Ruder herum gerissen haben.

*Bei den Hauptamtlichen hat sich die Waage nach Ausstieg geneigt?*

Nein, so nicht. Wir hatten irgendwann das Gefühl, dass die Hauptamtlichen sich auf die Ehrenamtlichen verlassen: Die werden das schon richten.

*Das verstehe nicht ganz. Dann war es so, dass zum Beispiel Herbert Mai gesehen hat, dass die für den Kongress erforderliche Mehrheit sehr unsicher ist, dass er an dieser Bastion der 35 bis 40 Prozent starken Minderheit hängen bleibt? Hat er dann kalte Füße bekommen?*

Nein, wir haben dann halt immer im Hauptvorstand abgestimmt, und da mußte er dann weitermachen. Es ist so. Das mag aus seiner Sicht verständlich sein, wenn er sagt: „Dass bekomme ich nicht hin aufgrund dieser Mehrheiten. Wenn wir jetzt weiter in diesem Prozess machen, da sind wir dann hinterher an einem Ende, wo wir uns als ÖTV grässlich blamieren, wenn wir oder ich es nicht hinkriege. Und das zerreißt diese Organisation.“ Das war für uns alle sichtbar: Wenn wir diesen Beschluss für Ver.di nicht hin bekommen hätten, dann wäre die ÖTV automatisiert worden. Das war für uns natürlich eine Gratwanderung. Im Grunde genommen haben wir uns aufs Eis gestellt. Wir haben gesagt: „Wir müssen Ver.di hinbekommen, damit wir nicht kaputtgehen.“

*An den Protokollen zum Gewerkschaftstag 2000 und an der dramatischen Probe-Abstimmung über den Ver.di-Zusammenschluss wird die Trennung der ÖTV in diese beiden Blöcke sehr deutlich. Verbergen sich dahinter nicht zwei politische Lager innerhalb der ÖTV: Ein moderates Lager, das Herbert Mai unterstützt und ein Herbert-Mai-kritisches, „Gegenmacht“-orientiertes Lager?*

Nicht nur, zum Teil vielleicht. Ich würde schon zwei Lager erkennen. Aber ist doch sehr viel komplizierter und diffuser. Gerade diese Abstimmung war auch eine Abstimmung über die vorhergegangene Tarifrunde der ÖTV, wo viele mit dem Ergebnis nicht einverstanden waren und viele heftig Kritik an Herbert Mai geübt haben. Nur eben war das eben eine Abstimmung,

die hätte kommen müssen, wenn es darum geht: Entlasten wir den Vorstand oder entlasten wir ihn nicht? Diese Abstimmung wurde hier reingezogen. Es gab die Abstimmung der Leute, die aus politischen Gründen nicht mit Herbert Mai einverstanden waren – das war das zweite Lager –, und es gab die Abstimmung der Leute, die in der Tat offen und ehrlich Ver.di nicht wollten oder wenigstens heftige Kritik an Ver.di übten. So, das waren also die Offensten und Ehrlichsten im Grunde genommen. So, das alles wurde in diese eine Abstimmung mit rein gepackt. Ich habe selber nachher mit einer Reihe von Leuten gesprochen, die gegen den Antrag gestimmt haben. Die waren entsetzt, die wollten das Abstimmungsergebnis gar nicht. Die sagten: „Wir wollten Ver.di ja doch haben. Es ging doch gar nicht um Ver.di.“ Und dann... Was da emotional abgelaufen ist, das kann man gar nicht nachvollziehen. Wir haben dann in der Nacht als Hauptvorstand beschlossen, wir machen diese zweite Abstimmung noch, erklären dann aber jedem, was diese Abstimmung bedeutet: „Also Ihr habt Herbert Mai jetzt geschafft, der ist jetzt weg. Aber jetzt überlegt Euch wirklich: Wollt ihr Ver.di oder wollt ihr Ver.di nicht?“ Ja, und dann gab es ja diese 77 Prozent, die für die Einberufung des Auflösungsgewerkschaftstages gestimmt haben. Damit konnten wir dann leben. Das zeigte uns, dass wir die Achtzig-Prozent-Hürde dann doch schaffen können.

*Der Kollege Hans-Holger Paul hat mir gesagt, dass man die ÖTV politisch in die eben von mir erwähnten Lager einteilen kann. Wie siehst Du das? Haben die beiden Lager sich auch so im Ver.di-Prozess gegenüber gestanden?*

Nein, nein. In dem Prozess ging es ja in der Hauptsache um Organisations- und Strukturfragen. Wie mache ich Finanzierungsmodelle, so dass alle fünf Gewerkschaften sich in Ver.di wiederfinden? Das hatte mit den politischen Lagern nichts zu tun. Das wird jetzt demnächst kommen. Gut, das hatte vielleicht damit zu tun: Wo soll ich Schwerpunkte setzen? Setze ich Schwerpunkte in die Vorstandsarbeit oder in die tatsächliche Fachbereichsarbeit? Aber da war uns ja allen daran gelegen, in Ver.di auch starke politische Vorstände zu bilden. Von daher standen wir uns da nicht gegenläufig gegenüber.

*Frank Bzirske ist aber dann doch als Vertreter der politischen Minderheit gewählt worden. Das heißt doch, das im Ende alle Ver.di wollten, aber es doch sehr geschickt manövriert wurde, dass ein Vertreter des Minderheitenlagers Vorsitzender wurde.*

Ja gut, ich würde weniger sagen, dass das eine politische Geschichte war. Wenn ich mir überlege, wer in dieser Zeit alles angesprochen wurde, und keiner wollte dieses Amt übernehmen. Auch von den Bezirksleitern, die ja auch mit verantwortlich waren für dieses Desaster. Da hat man eben das genommen, was gerade kam.

*Die Idee, Frank Bzirske auf das Schild zu heben, stammt von Horst Fricke. Der Frank Bzirske war ja entgegen der Darstellung in den Zeitungen kein unbeschriebenes Blatt...*

Nein, war der überhaupt nicht. Der war ja auch stellvertretender Bezirksleiter in Niedersachsen und hat vorher ja auch schon als ehrenamtliches Mitglied im Hauptvorstand mitgemacht und hatte ja auch schon sonst gewisse politische Funktionen gehabt. Man war dann überhaupt froh, dass man da jemanden fand, der noch einigermaßen präsentabel war.

*Vielleicht noch einmal zur Kommunikationsfrage. Du hast ja gesagt, dass damit Politik gemacht worden ist. Aber wie hat sich der Hauptvorstand oder besser der gHV verhalten? Ist der Vorwurf, der ihm oft gemacht wird, zu wenig für die Information in der ÖTV gemacht zu haben, gerechtfertigt?*

Würde ich nicht unbedingt sagen, weil – ich hab es ja schon gesagt – die Informationen sind ja weiter transportiert worden. Ich selbst bin ja auf vielen Veranstaltungen – damals noch als Hauptvorstandsmitglied für NW I – gewesen, und was ich auf Kreisvorstandssitzungen und in diversen Kreisversammlungen über Ver.di berichtet habe, bis es den Leuten aus den Ohren herausgekommen ist, wenn ich in Betrieben eingeladen war immer wieder... Und diese Information, die ich weiter gegeben habe, war auch keine andere Information, als die der gHV hatte, weil wir waren da ja in einem Informationspool drin. Gut, es hing halt auch stark von Personen ab, inwieweit die sich da eingebracht haben und so. Der gHV ist dann selbst noch in voller Stärke auf verschiedenen Regionalkonferenzen zu Ver.di aufgetreten. Ob da jetzt Herbert Mai und die anderen sich dabei immer so geschickt verhalten haben und ob die dann nicht auch ab und an mal in verschiedene Fettnäpfe reingefallen sind, wo es nicht hätte sein müssen, das ist ganz was anderes. Ich würde jetzt nicht sagen, die Organisation war nicht informiert. Ich hab eher so den gegenteiligen Eindruck. Hier in Köln haben wir diverse Veranstaltungen zu diesem Thema einberufen. Das wollte irgendwann keiner mehr hören. Irgendwann haben mir alle gesagt: „Jetzt mach es doch endlich, gib uns die Infos durch. Wenn irgendwas kritisch ist,

sagen wir Dir Bescheid.“ Genauso in meinem Betrieb: Alle haben gesagt: „Wann beschließt ihr das endlich?“

*Wie war Euer Verhältnis zu den anderen Gewerkschaften? Das war dann doch auch davon abhängig, wie der jeweilige Bezirk oder die jeweilige Kreisverwaltung zu Ver.di eingestellt war?*

Gut, das war schon sehr unterschiedlich. Aber natürlich hat es in jedem Landesbezirk, ob der nun für oder gegen Ver.di war, Probleme gegeben, weil zum einen ist natürlich klar, wenn sich fünf zusammenschließen, dann geht natürlich für den ein oder anderen etwas verloren. Ob man das jetzt Pöstchen oder Macht, ob das Funktion, ob das Einfluss heißt oder wie auch immer. Das war auch natürlich allen klar. Und da ergeben sich dann natürlich auch Probleme. Die Probleme waren natürlich überwiegend im hauptamtlichen Bereich zu finden. Im ehrenamtlichen Bereich hat sich mehr und mehr gezeigt: Je mehr man mit den einzelnen Kolleginnen und Kollegen, mit denen wir ja im Grunde genommen schon jahrelang zusammengearbeitet haben – warum sollten wir auf einmal gegen die anderen wettern? –, und je mehr die Ehrenamtlichen sich kennengelernt haben und miteinander gearbeitet haben, dadurch kam eine gewisse Entspannung. Ich kann das auch an der Mitgliederversammlung deutlich machen. Das war das erste Mal eine richtige Katastrophe. Jeder saß da mit seinen Gewerkschaftstagsbeschlüssen und hat gesagt: „Die haben wir, da können wir nicht dran vorbei.“ Man hätte eigentlich schon nach der ersten Sitzung sagen können: „Okay, Projekt ist gescheitert.“ Und dann hat es noch erhebliche Probleme gegeben, einige dramatische Momente, wo wir auch von der ÖTV gesagt haben: „Es bringt nichts mehr. Selbst bei allem Wohlwollen für Ver.di und der Überzeugung, dass das unsere letzte Chance ist. Nein, mit denen können wir das nicht aushandeln.“ Es gab da wirklich manche kritische Situation, weil ich hab mir selber nie vorstellen können, dass es so fünf so unterschiedliche Organisationen im DGB gibt von der Struktur und damit verbunden der Kultur – beispielsweise ÖTV und Post. Was wir haben, ist, dass wir drei Ebenen haben, mit einem starren hauptamtlichen Prinzip, die uns betreuen. Die Post hingegen hat ein ehrenamtliches Prinzip, wo man nie durchblickt, weil die quasi hauptamtliche Tätigkeiten wahrnehmen. Die haben ihre vierte Ebene: Ortsebene und Betriebsebene. Das waren die beiden Gewerkschaften, die am weitesten auseinander waren – ÖTV und DPG –, weil die HBV hatte gewisse Strukturen, die DAG auch, zwar mit diesem ehrenamtlichen Prinzip, aber auf dem

Papier liest sich das auch anders als es sich in Wirklichkeit darstellt. IG Medien, okay, die hatten überhaupt keine Struktur, und wenn sie eine hatte, annäherungsweise wie die anderen auch. Nur eben Post und ÖTV waren ganz weit auseinander.

*Weil die Post ganz nahe am Betrieb organisiert war und sich jetzt auch fast geschlossen in drei Fachbereichen wiederfindet und die ÖTV eben so eine horizontale Organisation war?*

Ja, da war also dieser große Bauch – wenn man dieses Bild nehmen möchte – bei der DPG in den Betrieben, und dann kam lange Zeit nichts, und dann kam oben. Und bei uns war es eben ganz andersherum, und das hat dann hinterher natürlich Auswirkungen auf die ganzen Fragen wie Budgetierung der Mittel und und und... Und das waren die Knackpunkte in der Mitgliederversammlung, wo wir dann aneinandergerieten, wo wir dann nur schwierig Lösungen finden konnten. Die ganze Matrixorganisation ist ein Kompromiss, der sich auflösen muss. Und es sind jetzt schon die ersten Anzeichen zu sehen, wo sich die ersten Vorstände in Ebenen und Fachbereichen organisieren, wo man jetzt schon nachsteuern muss. Wir werden die nächsten zwei bis drei Gewerkschaftstage nutzen, um diese grässliche Satzung zu verschlanken. So was kann man normalerweise nicht verabschieden, die Satzungen, die Richtlinien und die ganzen Grundsatzdinge, die wir haben. Es ist einfach furchtbar, man kann mit so einem Teil nicht arbeiten. Man kann nur hoffen, dass sich aus der Praxis herauskristallisiert, was wir entrümpeln müssen. Von welchen Vorschriften müssen wir uns da lösen? Sonst kommen wir da nicht weiter.

*Würdest du mir zustimmen, dass die ÖTV wesentlich mehr Schwierigkeiten im Bereich der Hauptamtlichen hat als die DPG, weil sie im Verhältnis zu den Mitgliedern einfach mehr hat als die DPG, gerade auf dem Hintergrund, dass es zu Beginn von Ver.di mehr Kandidaten als Plätze gibt?*

Ja, es ist halt so, es geht teilweise um Arbeitsplätze. Und das ist natürlich ein Problem. Nur eben – und das ist bedauerlicherweise in der ganzen Diskussion untergegangen – die ÖTV hat seit 92 versucht, nicht mehr auszugeben, als sie eingenommen hat. Seit 92 lebt die ÖTV mit Sozialplänen, weil die Personalkosten im Rahmen der Budgetierung an die Einnahmen angepasst wurden. Wir hatten irgendwann mal beschlossen, dass die Personalausgaben nicht mehr

als 47 Prozent der Einnahmen überschreiten dürfen. Wenn die Mitgliederzahlen und damit auch die Einnahmen runter gehen, hast du dann natürlich den Effekt, dass du dein Personal reduzieren mußt. Und der Hauptvorstand hatte 98 aufgehört zu reduzieren. Das heißt, im Grunde genommen hat die ÖTV Personal, das nach dem Budgetierungssystem hätte abgebaut werden müssen, nicht mehr abgebaut. Das heißt, wenn Ver.di nicht gekommen wäre, hätten wir zuerst einmal die Altlasten abbauen müssen plus denen, die dann aufgrund der dann aktuellen Mitgliederzahlen hätten weiter abgebaut werden müssen, und das hätte zu einer Katastrophe geführt. Und deshalb sind wir jetzt heilfroh, dass wir Ver.di haben, weil jetzt müssen wir weniger abbauen, als wir vorher gemusst hätten.

*Noch einmal zurück zum Verhältnis Ehrenamtliche – Hauptamtliche: Es heißt oft, dass die ÖTV und die DPG von den an Ver.di beteiligten Gewerkschaften das am schwächsten ausgeprägte Ehrenamtselement haben. Stimmt Du dieser Aussage zu?*

Nicht unbedingt, nach den Entwicklungen in den letzten zwei Jahren in der ÖTV nicht mehr. Und was ich inzwischen feststelle: Nachdem sich langsam die neuen Strukturen mit Fleisch, mit Menschen, mit Personen füllen, sind einige dabei, die auf einmal merken, dass diese Matrix für Ehrenamtliche einen ganz schönen Machtgewinn bedeutet – jedenfalls aus der Sicht der ÖTV, und das gilt für die DPG bestimmt auch –, und wo da bestimmt einige entschlossen sind, das jetzt verstärkt zu nutzen.

*Wenn ich das jetzt richtig lese in den Satzungen, dann ist das bei der ÖTV doch so, dass die Hauptamtlichen eben auch delegiert werden konnten. Bei der DPG war das nicht so und in Ver.di gibt es das ja auch nicht. Bist Du da froh drüber?*

Natürlich, von den 500 Delegierten waren immer um die 70 Hauptamtliche und das waren Kreisgeschäftsführer. Allerdings muss man auch ehrlicherweise sagen, dass die auch von den Ehrenamtlichen gewählt wurden, die haben sich also da nicht reingefuscht oder so. *[Unterbrechung des Gespräches durch Bandwechsel]* Aber in Ver.di werden die Ehrenamtlichen gestärkt. Jetzt wo eben einige Posten schon besetzt sind, merken das auch die ersten. Wenn man sich mal die Fachbereichsstatuten und die Satzung daneben legt, dann sieht man in der Tat: Die Vorstände sind ja nur mit Ehrenamtlichen besetzt, und die Hauptamtlichen haben nur Teilnahmerecht. Und tatsächlich hat sich was verändert, so wie einige Ehrenamtliche jetzt

schon sagen: „Die tun dann das, was wir beschließen, die setzen das jetzt um.“ Und bei einigen hat sich das jetzt schon eingepreßt. Bei der ÖTV – oder der ehemaligen ÖTV – stelle ich das fest, dass bei vielen ein Aha-Effekt kommt, die jetzt erst richtig bemerken, was das für Auswirkungen hat auf die tägliche Arbeit und auch auf die betriebliche Arbeit und dass man nicht mehr mit jedem Antrag, den man als Vertrauensleutekörper hat, an den Kreisvorstand muss. Ich nenne mal ein Beispiel: Wir hatten bei der ÖTV nun mal große und kleine Bereiche gehabt. Die großen Bereiche waren natürlich die Stadtverwaltungen, die Energie und der Personennahverkehr, da es ja in jeder Kreisverwaltung wenigstens eine Kommune gibt. Das waren die starken Bereiche, die natürlich als Kampforganisationen wie die Müllabfuhr eine ganz andere Position in den politischen Ebenen, in den Kreisvorständen, in den Bezirksvorständen und auch im Hauptvorstand... Und dann gab es die kleinen Bereiche wie das Gesundheitswesen, wie Bund/Land oder die Sonstigen, die ganzen privaten Speditionen oder der TÜV, die natürlich dann nicht diese politische Dimension hatten, schon alleine aufgrund der viel geringeren Anzahl der Delegierten in den Kreisvorständen, was zur Folge hatte, wenn Betriebsräte oder Personalräte der kleineren Bereichen kamen und Geld für Werbemittel und Aktionen forderten, musste dieses alles an den politischen Vorstand ran. Dann wurde natürlich sehr sorgfältig überlegt: „Machen wir das, oder machen wir das nicht?“ Wohingegen es bei den größeren Bereichen nie eine Diskussion gab, wenn die etwas brauchten. Das waren ja die Kampfbrigaden. Das ist jetzt, wo die Kleinen merken, dass sie aufgrund des Budgetierungssystems... Und die Fachbereiche merken, dass sie eigene Mittel haben, über die sie selbst bestimmen, also ganz anders als bei der Post, wo ja jeder Betrieb sein eigenes Budget hatte und damit arbeiten konnte. Das hatten wir ja nie. Wenn ich jetzt sehe, wie ich damals argumentiert hätte, als ich noch Vorsitzende der ÖTV Köln war, hätte ich gesagt: „Um Himmelswillen, da kann ja nicht jeder bestimmen, was er mit machen will. Das müssen wir im Vorstand doch bestimmen, wir haben doch die Finanzverantwortung.“ Jetzt bin ich im Fachbereich Bund/Land, jetzt sag ich auf einmal: „Gott sei Dank müssen wir jetzt nicht mehr jede Aktion, jedes Grillfest, jede Werbeaktion vom Kreisvorstand und vom Geschäftsführer genehmigen lassen.“

*Die DPG war ja schon wie ein Fachbereich organisiert und außerdem wesentlich kleiner als die ÖTV. Ich habe das immer so empfunden, dass die DPG dann eben auch sehr zentralistisch und von oben gesteuert wirkte...*

Ich hab ja gesagt, der Bauch der DPG wo sich alles tummelte war die Ortsebene und dann ging es plötzlich dann ganz schlank hoch und dann kam Kurt van Haaren. Bei uns war eine ganz andere Situation. Wir hatten eine dicke Kreisebene, und wir hatten eine dicke Bezirksebene, und wir hatten einen dicken Kopf. Wir hatten also da drei große Ballons da hängen, wo dann jeder auch den anderen mal behinderte oder so.

*Wenn man die Situation der Ehrenamtlichen der DPG und der ÖTV vorher in ihren eigenen Situationen mit der Situation der Ehrenamtlichen jetzt in Ver.di vergleicht, sieht es ja dann so aus, dass es für beide eine Stärkung der Position gibt. Nur eben sind die Ursachen anders. Die DPG-Ehrenamtlichen profitieren davon, dass sie jetzt nicht mehr so einen engen Kontakt zur Spitze haben und dadurch mehr Freiräume und zusätzlich noch wie früher über eigene Haushalte verfügen. Die ÖTV Ehrenamtlichen profitieren davon, dass sie immer noch viele Freiheiten gegenüber den höheren Ebenen haben, zusätzlich aber über eigene Haushaltsmittel verfügen und die Macht der Hauptamtlichen in den Vorständen oder auf die Vorstände eingeschränkt wurde.*

Es hat mal einen heftigen Konflikt in der Mitgliederversammlung Ver.di gegeben, wo Herbert Mai gesagt hat, dass die Post eine Kaderorganisation ist. Kurt van Haaren und Michael Sommer, die sind aus dem Hemd gesprungen. Es war zwar die große Familie Post. Aber aus unserer Perspektive war das eine andere Kultur. Der Kurt van Haaren war im Hauptvorstand der ÖTV aufgetreten. Und von der Art seines Vortrages her haben bei uns alle gesagt: „Wenn der so bei uns auf dem Gewerkschaftstag geredet hätte, der würde ungespitzt in den Boden gerammt.“

*Die Mitglieder liefen beim Ver.di-Prozess eher nebenher. Das normale Mitglied hat sich nicht weiter für den Prozess interessiert...*

Die haben sich kaum dafür interessiert. Wir hatten in der Zwischenzeit ja schon einige Betriebsrats- und Personalratswahlen. So sind wir im letzten Jahr auch schon mit Ver.di-Listen angetreten. Die Ver.di-Listen hatten einen sehr guten Erfolg. Wir hatten dadurch zum ersten Mal, durch eine Ver.di-Liste – DAG, HBV und ÖTV – gemeinsam das Finanzministerium gewonnen, vom Hauptpersonalrat her. Bei mir im Betrieb gab es bisher ja immer mehrere Listen: ÖTV, DAG, HBV usw. Das hat sich jetzt geändert. Was sagen die Beschäftigten und die



Mitglieder? „Endlich.“ Also bis jetzt hatte die ganze Sache einen jedenfalls für die Betriebe, für die ich das überblicke, durchweg positiven Effekt gehabt. Sowohl die Beschäftigten, die nicht organisiert sind, als auch die Organisierten sind froh, dass das ganze jetzt vom Tisch ist. Die haben sich bis auf wenige Ausnahmen auch nicht an den Diskussionen beteiligt. Es war eine reine Funktionärsdiskussion.

*Glaubst Du denn, es kommt zu Austritten wegen Ver.di?*

Nein. Wenn, dann hätte es die bestimmt schon gegeben. Klar, hat es ein paar Austritte gegeben. Das sind die Austritte, die im Grunde genommen einen Grund gesucht haben, wie nach jeder Tarifrunde oder politischen haben wir solche Austritte. Das sind diejenigen, die einen Vorwand suchen, um auszutreten. Bei der IG Medien hatten die Funktionäre ein wenig Angst, dass einige ihrer Mitglieder keine Lust auf eine solch große Organisation haben. Aber selbst da, hat der Henschel uns vorgestern beruhigt, hätte es keine nennenswerten Austritte gegeben. Gut, bei der DAG gibt es im Industriebereich ein Problem, weil es da ja Ärger mit der IG Metall um die Abgrenzung gibt.

*Noch einmal zu den Kritikern an Ver.di in der ÖTV: Kannst Du da noch einmal auf die Rolle von Hartmut Limbeck eingehen? Der ist ja gerade im Sommer und Herbst letzten Jahres auch vor die Presse getreten. Der Holger Paul hat mir gesagt, dass der Hartmut Limbeck da von seinem Versprechen getrieben wurde, das er seinen Kreisverwaltungen gegeben hat, dass die alle in Ver.di unterkommen. Wie würdest Du das Verhältnis zwischen Kreisen und Hartmut Limbeck als Bezirksvorsitzendem in NW II beschreiben?*

Kann ich so genau nicht sagen. Dafür kenne ich die Diskussion unter den Hauptamtlichen und eigentlich auch unter den Ehrenamtlichen dort zu wenig. Aber natürlich wird es da Auseinandersetzungen gegeben haben, Hartmut hat sich ja eindeutig positioniert und dann hat er sich durch seine Garantie, dass keine Kreisverwaltung geschlossen wird, natürlich selber gebunden und hat dann bestimmt auch irgendwann Probleme gehabt, von seinen eigenen Zusagen runter zu kommen.

*Vielleicht zur Klarstellung: Hauptamtliche sind in diesem Fall die Geschäftsführer und Ehrenamtliche die Kreisvorsitzenden?*

Ja.

*Und die Geschäftsführer haben Wahlmandate?*

Nein, die sind bestellt. In Ver.di werden die nicht gewählt.

*Die hatten also nur ausführende Funktion?*

Ja nicht nur. In der alten ÖTV hatten die auch noch andere Funktionen, eben nicht nur ausführend. Die hatten auch so ein bisschen – in Anführungsstrichen – Richtlinien-Kompetenzen. Die konnten also auch Beschlüsse aufhalten. Eingesetzt wurden die vom Bezirk und der Hauptverwaltung. Der Kreisvorstand hatte aber Vorschlagsrecht.

**6. Gerhard Vohs, Betriebsratsvorsitzender des Betriebsrats der ÖTV-Hauptverwaltung (22. Juni 2001)**

*Was hast Du vor Deiner Betriebsratstätigkeit gemacht?*

Also, bereits kurz nachdem ich bei der ÖTV angefangen habe – das war 1986, davor war ich Rechtssekretär beim Deutschen Gewerkschaftsbund –, da habe ich das erste Mal für den Betriebsrat kandidiert, bin Ersatzmitglied geworden. Bei der nächsten Betriebsratswahl hat sich das Wahlergebnis schon gebessert, bei der darauffolgenden – das müsste um 1992 gewesen sein – da bin ich dann das erste Mal richtig in den Betriebsrat gewählt worden. Seit zwei oder zweieinhalb Jahren – das weiß ich nicht mehr so genau – bin ich jetzt Betriebsratsvorsitzender in der ÖTV-Hauptverwaltung.

*Bist Du auch im Gesamtbetriebsrat tätig?*

Ich bin Ersatzmitglied beim Gesamtbetriebsrat. Unser Vertreter im Gesamtbetriebsrat ist der Kollege Dieter Korte – der ist freigestelltes Mitglied des Betriebsrats hier in der Hauptverwaltung – und der Kollege Rainer Kohler, der den gewerblichen Bereich vertritt.

*Kannst Du kurz beschreiben wie der Betriebsrat bei der ÖTV organisiert ist?*

Die ÖTV hat Betriebsräte auf der Ebene der Hauptverwaltung, Betriebsräte auf der Ebene der Bezirke und Betriebsräte in den Schulen. Das ganze ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung so konstruiert, und zwar einer Betriebsvereinbarung, die einem Tarifvertrag nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz, einem sogenannten Zuordnungstarifvertrag, entspricht und die auch beim BMA, also dem Bundesarbeitsministerium, wie ein Tarifvertrag nach § 3 eingereicht wurde und genehmigt wurde, also eine abgesicherte betriebsrätliche Struktur.

*Wie würdest Du das Arbeitsklima zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber ÖTV-Hauptverwaltung beschreiben?*

Das ist äußerst wechselhaft. Es gibt Phasen wirklich guter Zusammenarbeit, und es gibt Phasen, wo die Wellen wieder hoch schlagen. Momentan ist eher eine Phase erreicht, wo auf beiden Seiten extrem hohe Nervosität und Anspannung mit den damit verbundenen Ausfällen zu

sehen ist, wobei die Ausfälle – zumindest verbaler Art – eher auf Seiten unseres Arbeitgebers auftreten.

*Und der Arbeitgeber ist noch der ÖTV-gHV?*

Ja.

*Seit wann beschäftigt Ihr Euch mit dem Ver.di-Prozess? Wie fing das an?*

Bereits die letzten Betriebsratswahlen 1998 waren davon geprägt, dass wahrscheinlich in dieser Amtsperiode der Ver.di-Prozess eine ganze Menge Arbeit von den Betriebsräten erfordert. Also fanden schon die letzten Betriebsratswahlen unter diesen Vorzeichen statt, und dementsprechend hat sich der Betriebsrat dann auch zusammengesetzt. Also Kollegen und Kolleginnen aus dem Betrieb haben also ganz bewußt eher Gewerkschaftssekretäre, die Fusionserfahrung haben, gewählt als z.B. im Verwaltungsangestelltenbereich Leute aus ihrem Kreis. Und wir haben dann sehr schnell den Kontakt zu den Betriebsräten der anderen Hauptverwaltungen gesucht – das war auch schon Mitte 98 bis Ende 98 – und sind seit Frühjahr 99 in einem intensiven Kontakt mit den anderen Betriebsräten der Hauptverwaltungen.

*Dein Betriebsratskollege von der DPG hat mir gesagt, dass sie als DPG-Betriebsrat keine Stellungnahme zum politischen Ver.di-Prozess abgegeben haben, sondern sich alleine auf das betriebsrätliche Kerngeschäft bezogen haben. War das bei Euch ähnlich?*

Wir haben immer – und das war auch notwendig, weil der Prozess bei der ÖTV immer wieder mal arg ins Straucheln geraten ist... Wir haben immer wieder betont, dass wir Ver.di wollen und dass wir diesen Prozess wollen und dass dieser Prozess für die deutsche Gewerkschaftslandschaft auch notwendig ist, insbesondere wegen der Einbeziehung der DAG, haben aber auch immer wieder gesagt, dass die Art und Weise, wie dieser Prozess organisiert wird, wie er von statten geht, nicht unsere Zustimmung findet.

*Was hat bei Euch keine Zustimmung gefunden? Lag das auch an der Kommunikation der Gewerkschaftsspitze in Richtung Beschäftigte und Betriebsrat?*

Also die Kommunikation über das, was in Ver.di passierte, war immer bruchstückhaft, war nie vollständig, und man konnte immer mehr vermuten aufgrund von Andeutungen und Gerüchte-

küchen, für die solch ein Haus natürlich empfänglich ist, was natürlich dann auch dazu geführt hat, dass wir dann auch immer ernsthafter nachgefragt haben, was denn nun jetzt eigentlich passiert. Wir haben schon immer an diesem Prozess kritisiert, zum Beispiel die sehr frühe Entscheidung für Berlin, die an allen Betriebsratsgremien und an den Interessen der Beschäftigten vorbeigelaufen ist, haben ihnen auch gleich die dadurch entstehenden Kosten vorgerechnet und haben eine Kostenanalyse erwartet, was aber alles nicht eingehalten worden ist. Wir haben zum Beispiel Anträge an den Gewerkschaftstag gerichtet, die nachher als Material angenommen worden sind, zum Beispiel Kostenberechnungen vor der Berlinentscheidung herzustellen. Dadurch, dass diese als Material angenommen wurden, hat das nachher dann dazu geführt, dass diese Punkte schlichtweg nicht mehr beachtet wurden und die Anträge nicht ernst genommen wurden.

*Es gab also keine besondere Form der Einbindung?*

Wir haben um die Art und Weise unserer Einbindung kämpfen müssen. Es war stets... Wir haben immer wieder Vorschläge unterbreitet: „Macht die Arbeitsgruppe, macht die gemeinsame Arbeitsgruppe, gründet ein Projekt, macht Betriebsratsbeteiligung, macht Beschäftigtenbeteiligung.“ Wir haben immer dafür kämpfen müssen. Freiwillig haben wir es nie bekommen. Selbst kleinste Fortschritte mussten hart abgerungen werden.

*Was waren / sind denn die größten Probleme für die Beschäftigten im Übergang zu Ver.di?*

Die größten Probleme liegen daran, dass selbst Anträge zu Gewerkschaftstagen nicht ernst genommen wurden, dass, obwohl Mehrheiten – auch wenn Material eine andere Qualität ist als wenn ein Antrag richtig angenommen wird – der Gewerkschaftstage diesen Anträgen zugestimmt haben, sozusagen die politische Entscheidungsquinta – muß man wohl sagen, war ja keine Troika –, also die fünf, die Ver.di ans Laufen gebracht haben, sich nicht drum geschert haben und aus anderen Gründen – sei es nun Finanzen oder Gründen der Außendarstellung – schlichtweg ohne Blick auf das, was ringsum passierte, ihre Entscheidungen getroffen haben. So ist auf jeden Fall der Eindruck, den wir haben.

Das zweite große Problem ist, dass es schon, als Ver.di noch in der Gründungsphase war – soll man sagen –, einen Verschiebebahnhof der Zuständigkeiten gegeben hat nach dem Motto: Das ist nicht mehr ÖTV-Entscheidung, das muss in Ver.di laufen. Und dieser Entscheidungsverschiebebahnhof ist natürlich noch größer geworden, je näher Ver.di jetzt kommt. Wir haben also jetzt eine Situation, wo wir zwar noch rechtlich selbständige Altorganisationen haben, aber der Großteil der Entscheidungen bei Ver.di getroffen werden. Und Ver.di ist halt rechtlich noch nicht existent und hat auch dementsprechend keinen Betriebsrat, kein begleitendes Gremium auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene.

*Kannst Du noch einmal die Situation der Beschäftigten innerhalb der ÖTV schildern?*

Das ist eine Katastrophe. Die Katastrophe fängt damit an, dass zum Beispiel für die Bundesvorstandsverwaltung – ich kann jetzt nur für die Bundesvorstandsverwaltung reden – weder Stellenpläne vorliegen, also uns vorliegen. Wir gehen davon aus, dass es einen gibt, dass keine Zuordnung der Altbeschäftigten zu den neuen Vorstandsbereichen erfolgt ist, dass es keine transparente, für alle offenen Personalpolitik gibt, wie man die Ver.di-Stellen auf Bundesvorstandsebene zu besetzen gedenkt, dass viele informelle Gespräche geführt werden, Leute ausgeguckt werden für ganz bestimmte Stellen und andere, die diese Aufgaben erfüllen, keine Chance haben sich, darauf zu bewerben, weil es kein transparentes Verfahren ist. Wir haben die Situation, dass einige wenige auserkoren sind und wieder andere einfach noch nicht angesprochen worden sind, was sie zu machen gedenken. Wir haben eine große Unsicherheit bei den Beschäftigten, weil sie nicht wissen, wo ihr zukünftiger Arbeitsplatz ist, weil mit ihnen noch nicht gesprochen ist. Just weniger als die Hälfte der Beschäftigten der ÖTV-Hauptverwaltung können sich überhaupt vorstellen, zur Bundesvorstandsverwaltung nach Berlin zu wechseln. Vor diesem Hintergrund ist es katastrophal, dass über andere Strukturen nie nachgedacht worden ist, wie man Arbeit dezentral organisieren kann.

*Das ist jetzt in der Hauptsache ein Problem der Beschäftigten, die in der Hauptverwaltung arbeiten...*

Es dürfte zum Teil ähnliche Probleme in anderen Bereichen geben, aber für die kann ich hier nicht dezidiert sprechen.

*Du sprichst also nur von den Leuten die hier in Stuttgart beschäftigt sind?*

Und das ist extrem. Wir haben eine gespaltene Belegschaft: Berlinbefürworter, die Leute die schnell nach Berlin gehen können, die auch schon Zusagen haben, obwohl das Verfahren nicht transparent ist, das sind aber die wenigsten. Und wir haben daneben Kolleginnen und Kollegen, mit denen überhaupt noch nicht geredet worden ist, die total verunsichert sind, die total demotiviert sind. Das geht bis hin zu Stress in den Familien. Wir selber haben also schon versucht, den Kolleginnen und Kollegen wegen psychosomatischer Erkrankungen wegen Stress in den Familien Beratungshilfe an die Seite zu stellen. Das ist eine extreme Situation momentan.

*Betriebsbedingte Kündigungen wurden von allen Gewerkschaften aufgrund eines Beschlusses ausgeschlossen, und trotzdem wird die Organisation Stellen abbauen müssen. Wie bewertest du diese Situation?*

Betriebsbedingte Kündigungen sind laut Papier bis 2007 ausgeschlossen. Die Möglichkeit von Änderungskündigungen hat unser Arbeitgeber anscheinend von Anfang an ins Auge gefasst.

*Änderungskündigung bedeutet, dass Du an einen anderen Ort geschickt wirst oder/und auf eine andere Stelle gesetzt wirst?*

Ja, bislang ist mit den Betriebsräten über Zumutbarkeitskriterien geredet worden und die liegen schon sehr hoch. Das ist die Grenze, die das SGB III auch bei Arbeitslosigkeit anlegt, nämlich, dass Fahrzeiten von zweieinhalb Stunden zumutbar sind. Jetzt ist beabsichtigt, diese Passage zu streichen, so dass auch Entfernungen bis zu 700 Kilometer zumutbar wären. Das heißt, danach wären Änderungskündigungen oder Zwangsversetzungen von Stuttgart nach Berlin möglich. Und das würde bedeuten, dass Leute, die nicht nach Berlin können – sei es aus persönlichen, aus sozialen oder aus familiären Gründen – letzten Endes gezwungen wären, um ihr Arbeitsverhältnis zu streiten, zu kämpfen, sprich eine Kündigungsschutzklage gegen die Änderungskündigung einzureichen, was im Zweifelsfalle zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen könnte. Das heißt, es gibt eine Aufweichung dieser Zusage, keine Beendigungskündigungen auszuprechen über einen Umweg. Das wird momentan versucht. Und der Hintergrund dafür ist schlichtweg... Das ist die Politik der verbrannten Erde, das heißt, wir reißen die alten Standorte ab – im übertragenen Sinn –, und es gibt nur noch die Orientierung auf Berlin. Das

führt dazu, dass sie zu wenig Leute für Berlin haben und unbedingt diese neue Hauptverwaltung mit Leuten füllen wollen. Ich werfe der politischen Führung vor, dass sie sich um Arbeitsformen nicht gekümmert hat, die von vornherein und sehr schnell eine Arbeitsfähigkeit sichergestellt hätten. Das wirkt sich schon jetzt katastrophal auf die Mitglieder aus. Es wäre sinnvoller gewesen, statt in einem ersten Schritt über Stellenbesetzungsverfahren und ähnliches zu reden, das vorhandene Potential zu nutzen und sinnvoll einzusetzen. Was wir in vielen Bereichen jetzt haben, ist Agonie und Chaos, Zuständigkeitswirrwarr, dass teilweise ganze Politikbereiche nicht besetzt sind, und das wird auch durch eine Werbekampagne – so teuer und so gut sie auch sein mag – nicht auszugleichen sein. Möglicherweise ist das, was jetzt passiert, ein Startschuß für eine nicht besonders positive Zukunft für Ver.di.

*Gilt deine Beschreibung auch für die anderen an Ver.di beteiligten Gewerkschaften?*

Ich kann momentan nur für die Hauptverwaltung reden. Ich weiß, dass andere Gewerkschaften, kleinere Gewerkschaften, längst nicht das Potential an Menschen und Unterstützung hatten wie zum Beispiel die alte ÖTV, aber dass man sich jetzt bei einer Riesen-Organisation, wie Ver.di jetzt sein wird, was zum Beispiel die Besetzung der Querschnittsfunktionen angeht, so sparsam zeigt, kann ich überhaupt nicht nachvollziehen. Wenn sich die IG Metall ca. 18 Leute in ihrer Betriebsräteabteilung gönnt und die IG Metall annähernd gleich groß ist wie Ver.di, dann ist nicht nachzuvollziehen, weshalb Ver.di mit einem Drittel der Leute auszukommen denkt.

*Wie sieht Deine ganz persönliche Sicht zu Ver.di aus. Denkst Du, dass der Schritt zu Ver.di der richtige war?*

Ganz, ganz schwierige Frage, weil es ist sicher richtig, Kräfte zu bündeln, Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften zu verhindern. Wenn es aufgrund eines schwachen DGB nur möglich ist, dies mittels einer Fusion zu tun, ist das auch okay. Es ist sicher richtig, die DAG unter das Dach des DGB geholt zu haben. Das ist ein Meilenstein, und das ist ein unheimlich positives Element an Ver.di. Insgesamt sehe ich den Prozess hin zu Ver.di und zu einer neuen Gewerkschaft im Dienstleistungsbereich mittlerweile sehr, sehr skeptisch, weil es mir so scheint, als ob dieses politische Moment – Einbeziehung der DAG – in der praktischen Arbeit überdeckt worden ist durch eine Diskussion, die Finanzsituation der Gewerkschaften zu verbes-



sern, wobei man wissen muss, dass – mit Ausnahme vielleicht des Vermögens der DPG – die finanzielle Situation aller Altgewerkschaften relativ desolat war und die DAG da natürlich als reiche Gewerkschaft willkommen war. Das Problem ist, Fusionen die nur vor diesem Hintergrund geführt wird – das sagen alle Leute, die Erfahrung mit Fusionen gemacht haben, auch Wirtschaftsberatungsunternehmen – größte Schwierigkeiten haben bis hin zum Scheitern solcher Fusionen. Generell, sagt man, ist ein inhaltliches Ziel und damit auch die Möglichkeit einer inhaltlichen Verständigung auf bestimmte – sage ich mal – Unternehmensstrukturen, die Voraussetzung für das Gelingen einer Fusion. Und genau das hat gefehlt, und das sieht man auch an der Organisationsstruktur mit den zersplitterten Fachbereichen, einem neunzehnköpfigen Bundesvorstand und ähnliches. Und da dürfte auch der Grund daran liegen, dass Ver.di sich in den nächsten acht bis zehn Jahren wiederum mit sich selbst beschäftigen wird, also den Schritt in Richtung gewerkschaftliche Interessenvertretung nach außen gehen wird. Und das wird nicht ohne Auswirkungen auf die Mitgliederentwicklung bleiben. Das heißt, ich befürchte, dass die ständige Nabelschau, die Ver.di zwangsläufig haben wird, dazu führen wird, dass die Bedeutung von Ver.di relativ schnell sinken wird und insgesamt nachher kein positiver Beitrag für Mitgliederentwicklung in der deutschen Gewerkschaftsbewegung sein wird.

*Würdest Du sagen, dass Ver.di ein Abbild der alten ÖTV-Strukturen ist, nur in einer viel größeren Dimension?*

Die ÖTV hatte vielleicht einen Flickenteppich, was den Organisationsbereich angeht, also vom öffentlichen Dienst über das Gesundheitswesen bis hin zur Seefahrt, Luftfahrt und kleinen Dienstleistungsbereichen wie Friseuren oder ähnliche. Aber in ihrer Struktur war die ÖTV relativ geschlossen. Das heißt, es gab klare Zuständigkeiten, es gab schon eine durchaus kontroverse, aber in ihren Ergebnissen mehrheitlich getragene Diskussion in Grundsatzfragen, so dass ich die ÖTV trotz des Organisationsbereichs, den man vielleicht als Flickenteppich bezeichnen kann, als sehr geschlossene Organisation empfunden habe und auch jetzt noch empfinde. Bei Ver.di ist das nicht abzusehen. Die Organisationsstruktur, die Ver.di sich gegeben hat, weicht von der Organisationsstruktur, die die ÖTV hatte, total ab. Also die Stärkung der Fachbereiche, darin spiegelt sich die ÖTV überhaupt nicht wieder, die Schwächung der Zentralbereiche, da findet sich die ÖTV auch überhaupt nicht wieder, so dass man nun wirklich nicht davon sprechen kann, dass das ein Abbild der ÖTV ist.

*Vielleicht noch eine Frage zur Struktur der ÖTV: Wie würdest Du das Verhältnis im Zusammenspiel der drei Ebenen der ÖTV beschreiben?*

Das war durchweg nicht spannungsfrei weder innerhalb der Bezirke, zwischen Bezirksleitungen und Kreisverwaltungen, und auch in unseres Bundesvorstands nicht. Im Bereich unseres Hauptvorstandes war das Verhältnis zwischen unseren Landesbezirken und unserem gHV sicherlich nicht spannungsfrei. Es hat aber immer eine Art Machtbalance gegeben, das heißt, letzten Endes haben sich – so mein Eindruck – die durchaus unterschiedlichen – in manchen Fragen unterschiedlichen – Interessen von Landesbezirken und Hauptverwaltung durchweg immer an inhaltlichen Positionen nachher wiedergefunden, so dass man da schon sagen könnte: „O.k., eine in sich geschlossene Organisation - trotz starker Ebenen.

*Wie würdest Du die Positionen im ÖTV-internen Konflikt um die Gestaltung des Verhältnisses Fachbereiche - Ebene beschreiben?*

Letzten Endes ging es darum, ob die Fachbereiche eine derartige Selbständigkeit haben, dass über die Fachbereiche auch in die Ebenen hinein regiert werden könnte. Bislang kannte die ÖTV eben die Verantwortung der untersten Ebene der Kreisverwaltung, wo die, was sich jetzt in der Abbildung von Ver.di als Fachbereich findet, eben direkt über die Kreisverwaltung gesteuert wurde, also eine einheitliche Struktur, obwohl Vielfältigkeit berücksichtigt wurde und branchenspezifische Politik gemacht werden konnte. Und gleiches spiegelte sich natürlich auf Ebene der Landesbezirke wider. Und dass jetzt in Ver.di sozusagen auch im Landesbezirk quasi zwei Stränge nebeneinander her laufen, das war wohl der größte Konfliktpunkt, der sich dann natürlich festgemacht hat an der Verteilung von Geldern. Ich kann mich daran erinnern, dass gerade aus Nordrhein-Westfalen die Diskussion um die Finanzen und die Ausstattung von Landesbezirken und Kreisverwaltungen, die ja jetzt dann Bezirke heißen werden, sehr, sehr heftig geführt worden sind.

*War da der Hintergrund nicht vor allem die drohende Auflösung einiger ÖTV-Kreisverwaltungen?*

Das wiederum ist Ergebnis dieser Diskussion um Ver.di, die verstärkt unter Finanzierungs- und dann zwangsläufig folgend unter Budgetierungsgesichtspunkten gesehen worden ist. Und natür-

lich ist die ÖTV stolz darauf gewesen, dass sie sich ein flächendeckendes Netz von Kreisverwaltungen noch hat leisten können – ich glaube sogar, das ist das dichteste Netz aller Gewerkschaften in der gesamten Bundesrepublik gewesen, noch nicht mal die IG Metall ist so vor Ort präsent gewesen – und dass die Mitglieder natürlich weitere Nachteile befürchteten, weitere Anreisewege befürchteten und so weiter. Natürlich sind damit auch Posten verbunden. Da muss man keinen Hehl daraus machen, dass natürlich, wenn man absehen kann, dass man Geschäftsführer einer Kreisverwaltung ist und diese Kreisverwaltung demnächst nicht mehr existieren wird, dass dann natürlich ein Gerangel um Posten ansteht, bei dem man sowohl Verlierer als auch Gewinner sein kann. Dieses hat es aber auf allen Ebenen gegeben, und alle Gewerkschaften haben versucht, ihre bisherigen Würdenträger wieder unterzubringen, und die meisten haben es auch wohl geschafft, was, wenn man einen Blick insgesamt auf die Struktur von Ver.di werfen kann, mitunter den Eindruck entstehen lässt, es handelt sich nicht unbedingt um die Auswahl der unbedingt geeignetsten, sondern um eine Art Mediokratie.

*Gibt es in Ver.di neue Personalführungsmodelle, und ist das Budgetierungssystem etwas neues, oder kannten das die Gewerkschaften schon vorher?*

Wir kannten ein Budgetierungssystem, die anderen Gewerkschaften in dem Umfang nicht. Das ist also für uns nicht neu. Ob man es so machen muss, wie Ver.di das macht, zum Beispiel das Verhältnis von Personalkosten zu Sachkosten und die Möglichkeit, also zum Beispiel nicht für Ausgleich zu sorgen, möchte ich bezweifeln. Da hätte es andere Wege, intelligenter Wege gegeben, die Budgetierung auf die Reihe zu bringen. Das ist wiederum ein Streit innerhalb der Matrixorganisation, also für das Verhältnis zwischen Fachbereichen und Ebenen, das spiegelt sich da sehr, sehr deutlich wieder. Wenn man sich die derzeitige Personalpolitik anschaut, da muss man schlichtweg feststellen, dass die Zentralbereiche geschwächt worden sind, auch auf der Ebene der Bundesvorstandsbereiche. Es gibt Politikfelder, die sind so schwach besetzt, dass man nach dem, was an Stellenplänen bekannt ist, davon ausgehen kann, dass Ver.di inhaltlich in ganz bestimmten Politikfeldern kaum oder eher eine schwache Rolle spielen wird. Daneben gibt es Fachbereiche, die personell so gut ausgestattet sind – Ergebnis der Budgetierung –, dass sie gar nicht wissen, was sie mit den vielen Leuten machen sollen. Moderne Personalpolitik – momentan nicht zu sehen, momentan klassisches Muster von Personalpolitik. In Ergebnissen sehe ich momentan, es läuft darauf hinaus, Belegschaften zu spalten, Teile von

Belegschaften hinaus zu drängen. Es soll zwar ein Personalentwickler kommen, das wird aber eine schwierige Geschichte werden, sinnvolle Personalentwicklung zu machen, weil angeblich Personalpolitik künftig unter drei Schwerpunkten zu sehen ist – Abbau, Umbau, Aufbau –, was aus manchen Gesichtspunkten, wie verstärkt jüngere Leute in den Beschäftigtenkreis mit hinein zu holen – wir haben seit zehn Jahren Einstellungsstopp –, vielleicht sinnvoll ist, aber in der gegenwärtigen Phase natürlich nur zu Verunsicherung führt und fragen lässt, ob die Gewerkschaft selber damit nicht ein unheimlich gutes Beispiel für Umstrukturierungsprozesse in Branchen, die sie selber vertreten will, macht. Ich sehe nicht, wie ein künftiger Personalentwickler diese drei Anforderungen unter einen Hut bringen will. Das Dilemma sieht man am jetzigen Sozialplan – also einem Sondierungsergebnis zum Sozialplan –, der zum einen leisten soll, möglichst viele Leute versetzungswillig zu machen, aber andererseits auch das Problem des drohenden Personalüberhangs lösen soll und dafür sorgen soll, dass ca. 1500 Leute Ver.di relativ schnell verlassen sollen. Ich denke, diese drei Ziele lassen sich in einem und mit ein und dem selben Muster kaum verwirklichen. Man täte gut daran, sich erst einmal mit dem Umbau und dem Aufbau zu kümmern und dann den anderen Bereich anzugehen. Manches würde sich automatisch ergeben. Aber wenn wir alles miteinander verknüpfen wollen, führt das dazu, dass Ver.di auf lange Sicht nicht handlungsfähig werden wird.

*Warum stellt sich bei der ÖTV die Situation der Beschäftigten im Vergleich zu den anderen Gewerkschaften so dramatisch dar?*

Die Situation vieler Beschäftigter in diesem Haus ist ungeklärt, und das hat was mit der besonderen Situation der ÖTV zu tun. Während andere Gewerkschaften sich weitgehend in ein oder zwei Fachbereichen wiederfinden konnten, ist bei der ÖTV – und vermutlich auch bei der DAG – das Problem, dass sie sich auf fast alle Fachbereiche und Zentralbereiche von Ver.di künftig haben aufteilen müssen. Und da ist die besondere Situation entstanden, dass es hier viele Vorstandsbereiche gibt, wo die Zuständigkeiten in Ver.di gewechselt haben und diejenigen, die ihre Vorstandsbereiche nicht mehr komplett haben, sich nur noch auf die neue Aufgabe gestürzt haben und sich nicht mehr um den Rest, der sozusagen vergeben worden ist an andere Gewerkschaften, gekümmert haben. Eklatantes Beispiel: Die jetzige künftige Ver.di Personalchefin war innerhalb der ÖTV neben Personal noch für Bereiche und Referate zuständig. Sie hat sich sehr schnell nur auf den Personalbereich in Ver.di nach dem März-

Gewerkschaftstag konzentriert und hat sich um ihre anderen Bereiche, für die sie mit Zuständigkeit hat und Verantwortung hat, kaum gekümmert. Das ist ein Problem, das wirkt sich auf die Beschäftigten der ÖTV total nachteilig aus. Wir haben schon einmal die Frage problematisiert als Betriebsrat mit unserer Personalabteilung, ob es nicht so was wie Patenschaften für diejenigen Beschäftigten geben müsste, die sozusagen zu anderen Gewerkschaften – in Anführungszeichen – verkauft – Abführungszeichen – worden sind, aber das ist beim Gesprächsansatz geblieben und nicht umgesetzt worden.

*Die Beschäftigten der ÖTV haben also viel mehr zu verlieren als die Beschäftigten der anderen Gewerkschaften?*

Die Situation ist natürlich die, dass die ÖTV sozusagen überall präsent war, das heißt, die ganzen Zusammenhänge gehen verloren, die bei anderen Gewerkschaften wenigstens noch zum Teil bestehen bleiben dürften. Dazu kommt, dass anders als manch andere Gewerkschaften, auch an der Fusion beteiligte Gewerkschaften, die ÖTV seit den neunziger Jahren einen schmerzlichen Reorganisationsprozess bereits hinter sich hat, der dazu geführt hat, dass das Verhältnis von Beitragseinnahmen zu Personalausgaben durchaus stimmig war, so dass wir nicht über unsere Verhältnisse – zumindest nicht im Bereich der Personalausgaben – gelebt haben. Und das war bei anderen Gewerkschaften, weiß Gott, nicht immer der Fall. Die Konsequenz jetzt ist, da Ver.di ungefähr 1500 Stellen wird abbauen müssen, dass die ÖTV-Beschäftigten, die ihre Reorganisation bereits hinter sich hatten, sozusagen noch einmal auf den Prüfstand gestellt werden, was die Situation innerhalb der ÖTV nicht erfreulicher macht.

*Wie wollt Ihr jetzt als Betriebsrat strategisch mit der Situation umgehen, und wie werden die neuen Betriebsratsstrukturen in Ver.di aussehen?*

Wir werden als Betriebsrat der ÖTV-Hauptverwaltung wohl strategisch keine Entscheidungen mehr treffen. Die haben wir in den letzten Monaten auch nicht mehr alleine getroffen, sondern wir haben zusammen mit den Betriebsräten der anderen Hauptverwaltungen eine Arbeitsgemeinschaft gegründet, wo wir alle wichtigen Fragen, die die künftige Bundesvorstandsverwaltung betreffen, gemeinsam diskutiert haben, und sobald Ver.di eingetragen wird, werden wir diese Diskussion mit dieser Arbeitsgemeinschaft weiter intensivieren und gemeinsam agieren. Rechtlich ist es so, dass für die Hauptverwaltungen der Betriebsrat der ÖTV-Hauptverwaltung

formell der Übergangsbetriebsrat sein wird, weil wir werden, weiß Gott, keine ÖTV-Politik machen, sondern wir werden verstärkt mit der AGBR, dieser Arbeitsgemeinschaft der Hauptverwaltungsbeiräte, diskutieren und gemeinsam unsere Strategie ausrichten. Im wesentlichen wird es uns darum gehen, zum einen ein sauberes Stellenbesetzungsverfahren zu vereinbaren und zum zweiten darauf zu achten, dass die Stellenbesetzungen so von statten gehen, dass jede Kollegin und jeder Kollege eine Chance haben wird. Dann wird es darum gehen – wohl wissend, dass die künftige Bundesvorstandsverwaltung weniger Arbeitsstellen zur Verfügung stellen wird, als alle fünf Hauptverwaltungen insgesamt haben –, Regelungen zu finden, den Kolleginnen und Kollegen, die keinen Platz in dieser neuen Hauptverwaltung haben werden, eine Arbeitsperspektive in den Landesbezirken zu schaffen oder aber in den Hauptverwaltungen, und zwar in Form von Projekten oder dezentralen Arbeitsmöglichkeiten. Wenn die Bundesvorstandsverwaltung über dreihundert Beschäftigte zu viel hat, wenn man die Budgetierungsregelungen zugrunde legt, dann muss man aber auch zusehen, wie die Bundesvorstandsverwaltung ihr Päckchen innerhalb der Budgetierung zu tragen hat, man kann nicht ohne weiteres davon ausgehen, dass die Bundesvorstandsverwaltung die ganze Last, die sie an Personalüberhängen mit sich herumschleppt, auf die Landesbezirke abdrückt und selber versucht, künftig rein dazustehen und den Abbaudruck alleine den Landesbezirken zu überlassen.

*Wie ist das Verhältnis zu den Betriebsräten der anderen Gewerkschaften?*

Ich sehe da keine Differenzen, ich sehe unterschiedliche Interessen. Aber bislang haben wir es geschafft, durch eine sehr konstruktive Diskussion untereinander diese unterschiedlichen Interessen auf einen Nenner zu bringen. Also das sehe ich unheimlich positiv.

*Denkst Du, dass die Probleme der Beschäftigten der ÖTV mit Ursache für den Widerstand gegen Ver.di waren?*

Glaube ich weniger. Bei uns im Haus ist das sehr sauber diskutiert worden. Da haben Beschäftigte Ängste geäußert, aber immer dann, wenn es um Ver.di ging, vor dem Hintergrund einer wirklich positiven Vision, gesagt: „Okay, unser Problem ist nicht das größte aller Probleme, also Ver.di kriegen wir schon auf die Reihe.“ Allerdings haben sie darauf vertraut, dass danach der Prozess denn auch wirklich abgesprochen sozial, sauber läuft. Und da gibt es jetzt Enttäuschungen, ja.