

Antrag 0001: Zukunftsfähige Organisation

Laufende Nummer: 395

| | |
|---|--|
| Antragsteller*in: | Bundeschvorstand (BuVo) |
| Status: | angenommen |
| Empfehlung der Antragskommission: | Annahme |
| Sachgebiet: | O - Allgemeine Organisationspolitische Anträge |
| Verantwortlicher Vorstandsbereich: | Bundesgeschäftsführerin |

1 Das Tempo der Veränderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben hat sich
 2 beschleunigt: Die durch Digitalisierung, Klimawandel und Globalisierung bedingte
 3 Transformation stellt uns als Organisation vor ganz neue Herausforderungen. Unsere
 4 Branche und ihre Berufsbilder verändern sich, die Unternehmen und die politischen
 5 Rahmenbedingungen ändern sich und unsere Mitgliedschaft und unsere Arbeitsweisen
 6 verändern sich. Eins ändert sich nicht: Als starke Gewerkschaft wollen wir den Wandel
 7 gestalten und gute Arbeit rund um die gesamte Wertschöpfungskette Eisenbahn auch für
 8 die Zukunft sicherstellen.

9 Dafür müssen wir uns als Organisation robust aufstellen. Wir müssen neue Mitglieder
 10 in der gesamten Branche gewinnen, wir müssen unsere Organisationsstärke ausbauen und
 11 halten, die Anliegen unserer Mitglieder über die Mitbestimmung, unsere Tarifarbeit
 12 und unsere politische Arbeit aufnehmen und konsequent umsetzen. Wir wollen noch
 13 intensiver „Mitmachgewerkschaft“ sein.

14 Veränderung funktioniert für eine große demokratische Organisation nur mit
 15 Beteiligung und Gespräch – beides war in den beiden vergangenen „Corona-Jahren“
 16 erschwert. Dennoch konnten wir die hier beschriebenen Leitideen entwickeln, die Basis
 17 für die Organisationsentwicklung unserer EVG bis zum nächsten Gewerkschaftstag 2027
 18 sein sollen. Der Bundesvorstand wird beauftragt, einen Prozess zu initiieren, mit dem
 19 Ziel, eine konkrete satzungstechnische Ausgestaltung zu entwickeln.

20 Wertegemeinschaft

21 Die wichtigste Antwort auf die organisationspolitischen Fragen der Transformation
 22 haben wir schon gegeben: Wir leben Gemeinschaft. Wir sind eine politische
 23 Organisation. Wir tragen den Gedanken der internationalen Solidarität, des
 24 Miteinanders und der selbst bestimmten Interessenvertretung. Wir stehen für eine
 25 ökologische und soziale Verkehrswende, für gute Arbeit, Chancengleichheit und soziale
 26 Teilhabe, für den Zusammenhalt aller, die rund um die Schiene arbeiten oder
 27 gearbeitet haben. Wenn wir uns als Organisation weiterentwickeln, ist die Maßgabe,
 28 unsere gemeinsamen Werte dadurch zu stärken.

29 Strukturen verschlanken - Prozesse optimieren - Funktionalität 30 schärfen

31 Viele Kolleg*innen wollen sich ehrenamtlich engagieren. Wie und wo – das ändert sich.
32 Die Bereitschaft, sich dauerhaft in der Gremienarbeit zu engagieren, nimmt ab.
33 Kurzfristiges, themenbezogenes Engagement wird selbstverständlicher, wie z.B. die
34 regionalen Aktionsteams im Rahmen der Tarifrunde 2018.

35 Die Besetzung von Gremienmandaten, insbesondere auf örtlicher Ebene, wird immer
36 schwieriger. Die meisten Funktionär*innen der EVG haben mehrere Mandate. Der
37 Leistungsanspruch an die Funktionär*innen und insgesamt an uns als Gewerkschaft wird
38 immer höher.

39 Wir müssen, wenn wir unsere Strukturen und Prozesse neu ausrichten, einen klugen
40 Ausgleich zwischen „Bewährtem“ und „Neuem“ schaffen. Dabei muss der Fokus auf alle
41 unsere Struktur- und Prozessebenen gerichtet werden, denn nur ein ganzheitlicher
42 Ansatz, der die örtliche Ebene, die betriebliche Ebene, die Landesebene und die
43 Bundesebene einbezieht, verspricht hier Erfolg.

44 Über alle Gremienebenen hinweg sind daher das jeweilige Rollen- und Selbstverständnis
45 sowie Themen- und Aufgabenspektrum auf den Prüfstand zu stellen und neu zu
46 definieren. Größe, Strukturen, Zusammensetzung, Verzweigungen sowie Beschluss- und
47 Entsendewege unserer Gremien sollten zudem stärker unter dem Gesichtspunkt ihrer
48 Funktionalität ausgerichtet werden. An welcher Stelle sind Doppelspitzen geeignet? Wo
49 hilft es, den Zuständigkeitsbereich einer Organisationseinheit zu vergrößern, um die
50 Aufgaben auf mehr Schultern zu verteilen und dadurch arbeitsfähig zu bleiben, ohne
51 aber die Identifikation mit der EVG zu gefährden? Die Betriebs- und
52 Dienststellengruppen müssen dabei inhaltlich noch stärker als primärer Bezugspunkt
53 aller Strukturebenen verankert werden, denn sie bleiben die zentralen Kerneinheiten
54 unserer gewerkschaftspolitischen Arbeit.

55 Begleitend dazu gilt es, im Einklang die hauptamtliche Struktur zu analysieren und,
56 sofern sich Anpassungsbedarfe auftun, auch diese mit- sowie weiterzuentwickeln.

57 **Politisches Interesse entwickeln und Mitglieder langfristig**
58 **binden - Mehr Beteiligung schaffen – Mitmachgewerkschaft**
59 **organisieren**

60 Aus unserer Mitgliedschaft, die in den letzten Jahren durch mehrere Zehntausend neue
61 Kolleg*innen bereichert wurde, rekrutieren wir nicht nur die
62 Gewerkschaftsfunktionär*innen, sondern auch die betrieblichen
63 Interessenvertreter*innen. Wir wollen daher insbesondere die Jüngeren unterstützen,
64 ihr politisches Interesse und Handlungsvermögen weiterzuentwickeln und gleichzeitig
65 ihre Kompetenz einzubringen. An dieser Zielsetzung ist die Konzeption der
66 bildungspolitischen Angebote auszurichten.

67 Mitglieder aus allen Bereichen und Altersstufen für eine passgenaue aktive Mitarbeit
68 zu gewinnen und sie in dieser zu unterstützen, wird entscheidend für unseren
69 zukünftigen Erfolg als Gewerkschaft sein.

70 Wir müssen zwingend ein Repertoire an neuen Formaten der Mitarbeit entwickeln,
71 welches es uns ermöglicht, diese Mitglieder auch neben unseren traditionellen und

72 notwendigen Beteiligungsformen einbinden zu können. Jede oder jeder, die bzw. der
73 sich in unsere Arbeit einbringen möchte, muss auch die Chance dazu bekommen – dieses
74 Potential dürfen wir nicht ungenutzt lassen. Dafür benötigen wir ein breiteres
75 Spektrum an demokratischen, durch Beteiligung bestimmten und flexiblen Formen der
76 Mitarbeit auf jeder unserer Strukturebenen.

77 Des Weiteren ist dazu auch ein neues Verständnis unserer Gremienarbeit und -
78 strukturen zu erarbeiten, welches diese flexiblen Mitmach- und Mitwirkungsformate als
79 Bereicherung unserer herkömmlichen Gremienarbeit und -strukturen betrachtet und sie
80 ernst nimmt. Ziel wird es sein, auch diese Formen in einer zu erarbeitenden
81 Richtlinie „Beteiligung“ zu gestalten. Insofern ist auch zu überlegen, an welchen
82 Stellen es sinnvoll ist, Regelungen in der Satzung durch flexible Richtlinien zu
83 ersetzen.

84 **Finanzen weiter stärken – Ressourcen bedarfsgerecht verteilen**

85 Gewerkschaften finanzieren sich fast ausschließlich aus den Einnahmen aus
86 Mitgliedsbeiträgen. Stellgrößen für Finanzpolitik sind somit vor allem die
87 Mitgliederentwicklung und Tariferhöhungen mit den daraus resultierenden
88 Beitragsanpassungen. Finanzpolitik der EVG gestaltet sich deshalb u.a. im
89 Zusammenspiel der Ein- und Ausgabenpolitik und der Beitragsstabilisierung.

90 In den vergangenen Jahren konnten die Finanzen gestärkt und positiv entwickelt
91 werden. Mit der Steigerung der Einnahmen konnten erstmals seit Gründung der EVG
92 positive Jahresabschlüsse erreicht werden. Ein wesentlicher finanzpolitischer
93 Schwerpunkt, die Konsolidierung des Haushaltes, konnte umgesetzt werden.

94 Zur Erfüllung ihrer politischen und satzungsgemäßen Aufgaben erhalten die
95 Mitgliedsgruppen jährlich ca. 4 Millionen Euro Beitragsmittel, die monatlich jeder
96 Gruppe bereitgestellt werden.

97 Darüber hinaus stehen den Mitgliedsgruppen insgesamt aktuell nicht genutzte Mittel in
98 Höhe von ca. 14 Millionen Euro zur Verfügung. Mit diesen ca. 14 Millionen Euro sind
99 in der Fläche ausreichend Mittel vorhanden, allerdings verteilen sich diese ungleich.
100 So verfügen in der Spitze wenige Mitgliedsgruppen über einen Kassenstand von bis zu
101 574.000 €, was einen Anteil pro Mitglied in Höhe von bis zu 118 € bedeutet. 92 % der
102 Mitgliedsgruppen verfügen über einen Kassenbestand von bis zu 50.000 €, wobei der
103 Anteil pro Mitglied bei den Mitgliedsgruppen mit den geringsten Kassenbeständen
104 zwischen 1 € und 15 € liegt.

105 Diese ungleiche Verteilung der finanziellen Mittel gewährleistet nicht in jeder
106 Mitgliedsgruppe eine optimale (und gerechte) Leistung der satzungsgemäßen Aufgaben im
107 Rahmen der Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung.

108 Gleichzeitig muss die finanzielle Ausstattung der Landesverbände für politischen
109 Aufgaben, die Mitgliederbindung sowie Mitgliederwerbung und hier insbesondere die
110 Aktionsplanung zur Erschließung neuer Bereiche in Zusammenarbeit mit dem Hauptamt
111 gestärkt werden.

112 Der Bundesvorstand wird einen Vorschlag und ein Konzept zur bedarfsgerechten

113 Ressourcenverteilung der vorhandenen Vermögen der Mitgliedsgruppen erarbeiten,
114 welcher sich auch den Belangen kleinerer Mitgliedsgruppen annimmt. Grundlage dieses
115 Vorschlages bzw. Konzeptes müssen breite Diskussionen in vorgelagerten
116 Wahlkreiskonferenzen sein. Über die Vorlage des Konzeptes zur Entscheidung durch die
117 Bundeskonferenz oder einen Gewerkschaftstag, entscheidet der Bundesvorstand.
118 Im Konzept soll ein Grundbetrag pro Mitglied Berücksichtigung finden.
119 Die satzungsgemäßen Beitragsanteile der Mitgliedsgruppen (4%) bleiben unverändert.
120 Das Konzept soll die Evaluierung der Finanzmittel der Landesverbandsvorstände (LVV)
121 und die erforderliche finanzielle Stärkung der LVV beinhalten. Dabei gilt es auch die
122 finanzielle Ausstattung regionaler Gremien (z.B. regionale Betriebs-
123 /Dienststellengruppenausschüsse) mit einzubeziehen.

124 **Finanzen – administrativen Aufwand weiter verringern**

125 Ziel ist, mit permanenter Anpassung der Finanzprozesse und weiterer verstärkter
126 Digitalisierung den Aufwand für unsere ehrenamtlichen Funktionär*innen und
127 Geschäftsstellen weiter zu verringern.

128 **Mehr Beteiligung von Frauen ist Teil unseres Wertekanons**

129 Der Frauenanteil in den Gremien und Organen unserer Gewerkschaft spiegelt oftmals
130 nicht die Zusammensetzung der Beschäftigten in der Verkehrsbranche wider. Unser Ziel
131 muss es sein, die Regelungen unserer Organisation zur Zusammensetzung unserer
132 Strukturen so zu gestalten, dass angepasst auf die Gegebenheiten weitreichende
133 Bemühungen Aller zur Einbindung von Frauen auf sämtlichen Ebenen ermöglicht werden.
134 Es muss Teil unserer Werte sein, dieses Ziel tatsächlich zu erreichen.

135 Unser Ziel ist, dass Frauen mindestens mit einem Anteil von 30 Prozent in allen
136 gewerkschaftlichen Gremien und Organen vertreten sein sollen. Auf den Ebenen
137 unterhalb der Landes- und Bundesebene muss das Potenzial noch entwickelt werden. Für
138 die Landes- und Bundesebene soll diese Quote mit Beginn der nächsten Organwahlen
139 (2026/2027) Anwendung finden. Zur zukünftigen Gewährleistung und Sicherstellung der
140 Einhaltung der 30%-Quote auf Landes- und Bundesebene ist im Vorfeld des
141 Gewerkschaftstages 2027 ein entsprechendes Regelungsverfahren zu erarbeiten und
142 diesem zum Beschluss vorzulegen.

143 Unsere Bemühungen zur Einbindung von Frauen müssen grundsätzlich noch früher
144 ansetzen. Schon bei Aspekten wie Mitgliedergewinnungsprozessen, bildungspolitischen
145 Angeboten, Mitarbeit in Mitbestimmungsgremien des Arbeitgebers, Digitalisierung etc.
146 muss sich unser Fokus darauf richten, Frauen für unsere Organisation zu begeistern
147 und ihnen den Rücken zu stärken, sich zu engagieren.

148 **Für Vielfalt und gegen Diskriminierung**

149 Der Wandel der Gesellschaft ist auch in Bezug auf Wahrnehmung von Geschlecht und
150 Identität fortgeschritten. Gerade der jüngeren Generation ist bewusst, dass es
151 LGBTQI+ schon immer gab und sie nimmt selbstbewusst die Räume ein, die in der

152 zurückliegenden Zeit erkämpft wurden. Wir wollen diskriminierungsfreie Räume schaffen
153 sowie gestalten und die gesellschaftliche Entwicklung auch in unseren Strukturen
154 verbindlich abbilden.

155 Es gilt für interessierte Kolleg*innen auf allen Ebenen die notwendigen Strukturen zu
156 schaffen und Ressourcen für die Umsetzung dieses Ziels zur Verfügung zu stellen.

157 Vielfalt ist ein Grundwert unserer Gewerkschaft. Es geht nicht nur darum,
158 Sichtbarkeit zu erzeugen, sondern in erster Linie um die Unterstützung unserer
159 Mitglieder im Kampf gegen direkte und indirekte Diskriminierung. Jedes Mitglied soll
160 gleiche Chancen auf diskriminierungsfreie Entfaltung und volle Teilhabe (Inklusion)
161 innerhalb unserer Gewerkschaft haben. Um dies zu ermöglichen, muss LGBTQI+ zukünftig
162 in unseren Strukturen und innerhalb der Richtlinie „Vielfalt“ verankert werden. Der
163 Arbeitskreis EVG*queer hat bereits selbstständig die Grundlage für die zukünftige
164 gemeinsame Gestaltung geschaffen.

165 **Lebenslinie**

166 Die Orientierung unserer Mitgliederansprache entlang der Lebenslinie wollen wir
167 fortführen.

168 Ergeben sich für unsere Mitglieder Veränderungen in der Lebenssituation, z.B. durch
169 Übergang von der Ausbildung in das Berufsleben, Partnerschaft, Geburt von Kindern,
170 berufliche Neuausrichtung, Eintritt in den dritten Lebensabschnitt, Sorgearbeit,
171 körperliche Einschränkungen, werden dadurch andere Erwartungen an Strukturen,
172 Beteiligungsmöglichkeiten und Angebote zu der jeweiligen Lebensphase gestellt. Diesem
173 gilt es Rechnung zu tragen, denn Ziel muss es sein, dass diese persönlichen Umbrüche
174 nicht zum Bruch mit unserer starken Gemeinschaft führen.

175 Unsere Senior*innen machen einen großen und wertvollen Teil unserer Mitgliedschaft
176 aus. Ihr Engagement bildet einen festen Bestandteil unserer erfolgreichen
177 Gewerkschaftsarbeit. Wir möchten daher nicht, dass uns Kolleg*innen im Übergang in
178 ihre Rente oder ihren Ruhestand verlassen und müssen deshalb unsere Instrumente für
179 die Ansprache der (zukünftigen) Rentner*innen und Pensionär*innen und die Mitmach-
180 Angebote verbessern. Wir wollen auch den Dialog und den Wissenstransfer unter den
181 Generationen unserer Mitglieder ausbauen – wir wollen ein Ort des Austausches und der
182 Zusammenarbeit sein.

183 **Weiterentwicklung des Projekts „Junge Alte“**

184 Das 2017 begonnene Projekt „Junge Alte“ ist ein voller Erfolg: Mehr Senior*innen
185 bleiben Mitglied der EVG, wie die Mitgliederstatistiken der vergangenen Jahre zeigen.
186 Möglich wurde dies durch die gute Zusammenarbeit der Betriebs- und
187 Dienststellengruppen mit den Seniorengruppen vor Ort und deren zuständigen Gremien
188 auf allen Ebenen. Gemeinsam ist es gelungen, zunehmend mehr Kolleg*innen auch nach
189 der Phase des aktiven Dienstes, also in der Rente bzw. im Ruhestand, in der EVG zu
190 halten und zur aktiven Mitarbeit zu gewinnen.

191 Um diesen Erfolg fortzuführen, dürfen die Anstrengungen in den kommenden fünf Jahren

192 nicht weniger werden. Es bedarf daher einer stetigen Weiterentwicklung der bewährten
193 und Kreation neuer Instrumente.

Empfehlungsart VB für Antragsberatung

Annahme