

A series of colorful, thick lines in blue, orange, green, and red. Some lines are straight and horizontal, while others are curved and looped, creating a dynamic, abstract graphic on the left side of the page.

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red, slanted background, positioned to the right of the horizontal lines.

GEW

Beschlüsse

des 28. Gewerkschaftstages der GEW
vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

5.5 Die GEW stärken – den Organisationsentwicklungsprozess fortsetzen

Der Gewerkschaftstag 2013 hat mit dem Beschluss 5.4. einen Organisationsentwicklungsprozess (OE-Prozess) eingeleitet, der im Zeitraum 2013 bis 2017 in vielen Projekten erfolgreich verlaufen ist. Folgende Aspekte machen es erforderlich, den begonnenen OE-Prozess fortzusetzen:

- die Mitgliederentwicklung und die Mitgliederstruktur, insbesondere mit Blick auf Zuwachs/Eintritte/Austritte/ Altersstruktur/Beschäftigtenstatus/Verteilung auf die Organisationsbereiche,
- die anstehenden Generationenwechsel in den Gremien auf allen Ebenen, die diversitätsbewusst gestaltet werden sollen,
- die Evaluationsergebnisse der auf der Ebene der GEW-Landesverbände und der GEW Bund durchgeführten Projekte und
- die Ergebnisse diverser Workshops, Veranstaltungen und Seminare, die im aktuell laufenden OE-Prozess durchgeführt worden sind.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer „Zeitenwende“, die mit durchgängiger ökonomischer Wachstumsschwäche, zugespitzten ökologischen Risiken und verschärfter sozialer Ungleichheit einhergeht, geht es darum, Bewusstsein für den Wert der eigenen Arbeit, Engagement für emanzipatorische Bildung und solidarische Aktion gegen Zukunftsangst und antidemokratischen Populismus zu setzen.

Auf dieser Grundlage setzt die GEW den im Jahr 2013 begonnenen Organisationsentwicklungsprozess fort und entwickelt ihn im Zeitraum 2017 bis 2021 weiter.

1. Ziele des OE-Prozesses

Eine ständige Organisationsentwicklung ist nötig, um die (politische) Durchsetzungsfähigkeit der GEW zu steigern und um die dazu erforderliche Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Bereitschaft zur Veränderung zu erhalten. Sie kann dadurch eine bessere Identifikation der Mitglieder mit der GEW (Mitgliederbindung und -aktivierung) und eine deutliche Verbesserung von Arbeitsabläufen und der Schnittstellenarbeit zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen sowie zwischen den einzelnen Gliederungen erreichen. Insgesamt kann die GEW damit als Gewerkschaft (Mitgliedergewinnung) und politische Akteurin eine Attraktivitätssteigerung erzielen.

Für die GEW heißt das im Einzelnen:

Beteiligung aller

Die GEW erkennt an, dass Organisationsentwicklung ein Thema ist, das für ihre Zukunft von entscheidender Bedeutung ist. Deshalb beteiligen sich GEW Bund (GV, ggf. Bundesausschüsse) und alle GEW-Landesverbände am OE-Prozess und gestalten ihre Maßnahmen beteiligungsorientiert.

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Die GEW wird als Organisation in einem kontinuierlichen Prozess weiterentwickelt. Der diversitätsbewusste Generationenwechsel, die Öffnung für Frauen in verantwortlichen Positionen, die Beteiligung der GEW-Mitglieder, die Gewerkschaftskultur (Partizipation, Gestaltung von Sitzungen usw.) werden auf allen Ebenen gestärkt.

Systematisches Vorgehen

Die OE-Projekte werden auf allen Ebenen systematischer durchgeführt. Stichworte sind: Projektplanung, Projektformulierung, Projektabschluss, Erfolgs- bzw. Misserfolgsdefinition für ein Projekt, Sicherstellung von Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit, Ziehen von Schlussfolgerungen usw.

Öffentlichkeitarbeit immer mitdenken

Die Öffentlichkeitarbeit spielt eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der internen und externen Kommunikation in der Organisation. Sie leistet einen großen Beitrag zur Mitgliedergewinnung, -aktivierung und -bindung. Der OE-Prozess wird daher in enger Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die Öffentlichkeitarbeit des GEW-Hauptvorstandes und der GEW-Landesverbände gestaltet.

Ausrichtung an den Arbeits- und Lebensbedingungen der Mitglieder

Im OE-Prozess werden Wege zu einer Lebensphasenorientierung gesucht, indem z. B. gefragt wird, welche Mitgliedergruppe in welcher Lebensphase welche Beteiligungsangebote (z. B. geteilte Verantwortung in Führungspositionen oder familienbewusste Sitzungszeiten) und Unterstützung (z. B. Kinderbetreuung) braucht.

Gleichstellung der Geschlechter und Diversität als Handlungsgrundlage

Um der Vielfalt in der Mitgliederstruktur gerecht zu werden und für möglichst viele Menschen attraktiv zu werden, werden im Rahmen des OE-Prozesses sozio-

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

strukturelle Merkmale wie Geschlecht und Alter berücksichtigt. Darüber hinaus werden weitere Diversitätsmerkmale beachtet.

Verbesserte Mitgliedergewinnung und -aktivierung

Der OE-Prozess leistet einen Beitrag dazu, dass die GEW bei der Mitgliedergewinnung, -bindung und -aktivierung noch erfolgreicher wird und neue Formen der Beteiligung entwickelt werden.

Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der GEW

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist u. a. ein strategisches Instrument zur personellen und politischen Entwicklung auf allen Ebenen der GEW.

Eindeutige Erfolgskriterien definieren

Vor Beginn der nächsten Phase des OE-Prozesses wird in der GEW definiert, wann OE erfolgreich ist. Dabei sind qualitative und quantitative Kriterien vorzusehen, die an den Zielen des OE-Prozesses ansetzen. Die „Prüfsteine für eine GEWerkchaft, die bewegt“, die die Junge GEW dem Gewerkschaftstag 2013 vorgelegt hat, sind dabei heranzuziehen.

2. Umsetzung

Der OE-Prozess wird bewusster und systematischer durchgeführt. Im Rahmen des OE-Prozesses sollen zum Beispiel folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Verankerung des OE-Prozesses auf allen Ebenen der GEW, z. B. durch
 - Benennung von OE-Verantwortlichen,
 - regelmäßige Thematisierung auf Sitzungen,
 - Einrichtung von OE-AGs,
 - Absicherung in den Haushalten,
 - Wahl oder Benennung von Zuständigen, die als Ansprechpartner*innen insbesondere für die neuen und interessierten Mitglieder fungieren und verantwortlich sind für die Abstimmung und Entwicklung besonderer Angebote für weniger repräsentierte Mitgliedergruppen.
- systematische Analyse der Mitgliederstruktur auch in den GEW-Landesverbänden sowie Datenpflege als Grundlage für OE-Projekte,
- Erstellung eines Fortbildungs- und Qualifizierungsangebotes für die Mitarbeit in Gremien und Strukturen der GEW und zur Beteiligungsorientierung (für Mitglieder in Landes- und Kreisvorständen, Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Leitungspersonen und Multiplikator*innen in allen Organisationsbereichen, explizit aber auch für Neumitglieder und Neufunktionär*innen), dabei Nutzung bereits vorhandener Konzepte von Landesverbänden,
- Organisation von Vertrauensleute-Wahlen, dazu: Entwicklung von spezifischen Qualifizierungs- und Schulungskonzepten,
- Durchführung von Projekten zur Organisationsentwicklung, Mitgliederwerbung und -bindung sowie zum geschlechterbewussten Generationenwechsel,
- Systematisierung, abschließende Bewertung der Projekte, Implementierung und Kommunikation der gewonnenen Erkenntnisse unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Aspekte, z. B. durch die Anwendung von Gender Mainstreaming,
- Weiterentwicklung der Arbeitskultur der Gremien und der Veranstaltungsformate sowie der Angebote zur temporären Mitarbeit in der GEW,
- Systematisierung der Suche von Kolleg*innen, die für die ehrenamtliche Mitarbeit gewonnen werden können (Listen für Betriebsrats- und Personalratswahlen, Gleichstellungsbeauftragte, „besonders Interessierte“ bei Veranstaltungen und Schulungen usw.),
- Entwicklung von Maßnahmen zur persönlichen Ansprache und zur Partizipation von Kolleg*innen (persönliche Ansprache, Telefonate, „Kümmerer“, Online-Mitgliederbefragungen, Rückmeldebogen zu Veranstaltungen usw.),
- Orientierung der Projekte der GEW Bund und der GEW-Landesverbände an den festgelegten Zielen des OE-Prozesses,
- Beitrag zur Bewältigung des Zeitproblems von Kolleg*innen, die sich auf dem Gebiet der OE engagieren, durch Unterstützungsangebote der GEW Bund. Neben der Entlastung/Arbeiterleichterung gibt es auch einen praktischen Mehrwert: u. a. fachlicher Austausch, Vernetzung, professionelle Beratung, Professionalisierung der eigenen Arbeit, Kompetenzgewinn (bessere Außenwirkung), Wertschätzung.

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

3. Unterstützungssysteme

GEW-Bundesebene

- Die GEW Bund koordiniert den OE-Prozess.
- Die GEW Bund bietet an:
 - D'ORG-Schulungen zur Analyse von Mitglieder Daten,
 - professionelle Unterstützung, z. B. durch prozess- und projektbezogene Beratung sowie durch Fortbildung und Schulung auf den Gebieten Projekt-, Freiwilligen- und Zeitmanagement sowie zum Gender- und Diversitätsbewusstsein,
 - Möglichkeiten des systematischen Austausches (themenbezogene Workshops, Veranstaltungen, Konferenzen usw.) für die politisch für OE in den Landesverbänden verantwortlichen Kolleg*innen und für Projektverantwortliche auf regionaler und nationaler Ebene,
 - Durchführung von Veranstaltungen für die speziellen Mitgliedergruppen „junge Mitglieder“, „Senior*innen“, „Frauen“ (z. B. ähnlich der Bundeskonferenz junger Gewerkschafter*innen 2012 und der GEWolution 2016, dem Bundessenior*innentag und der Konferenz „FrauenStärken“) mindestens alle vier Jahre,
 - Durchführung von Multiplikator*innen-Schulungen für die Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeit in Gremien und Strukturen der GEW und zur Beteiligungsorientierung,
 - Aufbau und Unterstützung eines Netzwerks für die Durchführung von OE-Maßnahmen „vor Ort“, z. B. durch Telefonkonferenzen, Beratungsbesuche usw.,
 - Weiterentwicklung des Extranets (nur für Mitglieder zugängliche Datenbank), um Hilfestellungen für die tagtägliche Arbeit zur Verfügung zu stellen,
 - Unterstützung von Mentoringprogrammen durch Ermöglichung der Teilnahme von zusätzlichen Kolleg*innen an Sitzungen der Bundesausschüsse, wobei insbesondere jüngere und weibliche Mitglieder zu berücksichtigen sind,
 - Unterstützung der Gremien auf Bundesebene und der Landesverbände bei der Umsetzung von OE-Maßnahmen, orientiert an den „Prüfsteinen für eine GEWerschaft, die bewegt“ und an den Ergebnissen aus dem „Evaluationsbericht zur Organisationsentwicklung – GEW. Weiter denken!“,
 - Entwicklung von Maßnahmen zum Ausbau der Kommunikation zwischen den Gremien auf Bundesebene untereinander und zu den Landesverbänden,
 - Weiterentwicklung digitaler „Arbeitswerkzeuge“ zur internen Kommunikation und zum Austausch von Konzepten und Materialien.

GEW-Landesverbandsebene

Die GEW-Landesverbände sollen

- einen regionalen Austausch entwickeln, um voneinander zu lernen und um den Blickwinkel zu erweitern,
- zur Verstärkung der Partizipation und zur Wertschätzung Veranstaltungen für aktive und für interessierte Kolleg*innen durchführen, wie z. B. „GEW aktiv“, die Aktivenkonferenz, die GEWolution und die FrauenZukunftskonferenz durchführen.
- zur Verbesserung der Mitarbeit und der Beteiligungsorientierung in Gremien und Strukturen der GEW Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (für Mitglieder in Landes- und Kreisvorständen, Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Leitungspersonen und Multiplikator*innen in allen Organisationsbereichen, explizit aber auch für Neumitglieder und Neufunktionär*innen) anbieten.

Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der GEW unterstützt den Organisationsentwicklungsprozess u. a. durch Angebote und Aktivitäten

- zur Weiterentwicklung der Gremien-, Veranstaltungs-, Kommunikations- und Beteiligungskultur,
- zur Qualifizierung von Ehrenamtler*innen,
- zur Mitgliederwerbung und -bindung,
- zum diversitätsbewussten Generationenwechsel,
- zur interkulturellen Öffnung und
- zur Förderung des Verständigungsprozesses von Ost- und Westdeutschland unter Berücksichtigung der unterschiedlichen biografischen Erfahrungen.

Die Koordination der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf Bundesebene fördert den Austausch der Landesverbände über ihre entsprechenden Bildungsangebote, unterstützt sie bei der Entwicklung neuer Angebote und entwickelt diese bei Bedarf auch selbst.

Die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der Landesverbände entwickelt entsprechende Bildungsangebote und setzt sie um.

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

4. Weitere Verfahrensfragen

Die Zuständigkeit für die Umsetzung und Steuerung des OE-Prozesses wird grundsätzlich wie in der Periode 2013 bis 2017 organisiert. Dabei ist weiterhin von folgenden Verfahrensgrundsätzen auszugehen:

- Der Geschäftsführende Vorstand sollte in allen Arbeits- und Organisationsbereichen mindestens je zwei Projekte durchführen.
- Bundesausschüsse können in Absprache mit den zuständigen GV-Mitgliedern eigene OE-Projekte durchführen.
- Die GEW-Landesverbände sollten mindestens je drei OE-Projekte durchführen.
- Der Koordinierungsvorstand (KOVO) organisiert den Austausch zwischen den Landesverbänden und den Arbeits- und Organisationsbereichen sowie den Fach- und Personengruppen und mit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und richtet eine dementsprechende Arbeits- und Koordinierungsgruppe ein. Dabei wird beachtet, dass möglichst alle Arbeits- und Organisationsbereiche sowie die Junge GEW und der BASS repräsentiert sind. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass die GEW-Bundes- und die GEW-Landesebene vertreten sind. Ziel ist, die OE in allen Bereichen der GEW zu verankern.
- Die AG hat den Auftrag, dem Hauptvorstand (HV) im November 2017 auf Basis der Ergebnisse der Evaluation für den Zeitraum 2013 bis 2017 einen Vorschlag zum weiteren Verfahren vorzulegen, mit dem die GEW als Gesamtorganisation in einem partizipativen Prozess beteiligt werden kann.
- Im HV erfolgen ein jährlicher Bericht und der grundsätzliche Austausch über den Stand des Weiterentwicklungsprozesses anhand der Vorstellung von erfolgreichen OE-Projekten von der Bundes- und der Landesebene.
- Zwischen GEW-Landesverbänden und der GEW Bund bzw. zwischen Landesverbänden können gemeinsame Projekte durchgeführt werden.
- Der KOVO wird über alle Projekte informiert. Er wirkt an der Gestaltung des OE-Prozesses verantwortlich, aktiv und verbindlich mit.
- Im Rahmen des OE-Prozesses werden auf der Bundes- und der Landesverbandsebene nach Möglichkeit OE-Konferenzen und Zukunftswerkstätten durchgeführt. Damit kann die Beteiligungsorientierung betont werden.
- Vor Einleitung, während und beim Abschluss von Projekten bedarf es einer genauen Analyse des Mitgliederbestandes und seiner Entwicklung. Diese Analyse ist wesentlicher Bestandteil der Projektbeschreibung und der Evaluation.
- Bei der Planung, Durchführung und Evaluation von OE-Projekten kann zur Entlastung professionelle Beratung angefordert werden.
- Der Gewerkschaftstag 2021 bewertet den OE-Prozess anhand einer Evaluation des OE-Prozesses 2017 bis 2021.

5. Finanzen

Für die Umsetzung, Begleitung und Durchführung des OE-Prozesses werden jährlich 0,5 Prozent des Gesamtbeitragsaufkommens eingesetzt. Diese Mittel werden zu gleichen Teilen in den Haushalten des HV und der Landesverbände (also je 0,25 Prozent) eingestellt und entsprechend der inhaltlichen Beschlüsse eingesetzt. Diese Mittel des Hauptvorstandes werden nicht für die unter 3. beschlossenen Veranstaltungen für spezielle Mitgliedergruppen sowie für die ebenfalls unter 3. beschlossene Unterstützung des Mentoring-Programms eingesetzt. Über die Finanzierung dieser Veranstaltungen ist jährlich im Haushalt des Hauptvorstand zu entscheiden.