



Informationen

Eurer Vertrauensleute
in der

Vereinte Dienst-
leistungsgewerkschaft

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Nr. 1

33. Jahrgang

März 2020

FES 100?

... und was kommt danach?

Inhalt:

Seite 3 **50 Jahre Gewerkschaft = 50 Jahre Betriebsrat in der FES**

Seiten 3 - 4 **FES 100 – und was kommt danach?**

Eure ver.di-Vertrauensleute in der FES-Bonn:

Axer-Dämmer, Gerda	KuG	7039
Fiedler, Marion	PA	7131
Gräf, Ralf	Archiv	8022
Hegelau, Kim	PA	7127
Kozanowski, Holger	Archiv	8031
Raabe, Martin	Archiv	8046
Rose, Gabriele	BIB	8221
Schmidt, Severin	Landesbüro Hessen	0611/ 341415-11
Scholz, Harry	Archiv	8052

Homepage der ver.di-Betriebsgruppen der FES:

<https://wp.verdi-fes.de>

Kontakte:

ver.di – Bezirk Köln-Bonn-Leverkusen

Endenicher Straße 127
53115 Bonn
Tel.: 0228/9484-0
Fax: 0228/9484-290
E-Mail: bz.kbl@verdi.de

ver.di – Geschäftsstelle Siegburg

Kaiserstraße 108
53721 Siegburg
Tel.: 0228/9484-120

E-Mail: gst.siegburg@verdi.de

Impressum:

Gerda Axer-Dämmer, Ralf Gräf, Martin Raabe, Gabriele Rose

V.i.S.d.P.:

Andreas Reisch
Gewerkschaftssekretär FB5
andreas.reisch@verdi.de

50 Jahre Gewerkschaft = 50 Jahre Betriebsrat in der FES

Wenn das kein Anlass zum Feiern war! 1969 wurde auf Initiative der damaligen DGB-Betriebsgruppe ein FES-Betriebsrat gewählt. Um dies gebührend zu begehen, luden die Betriebsräte zur Festveranstaltung nach Bonn ein. Der FES-Vorstandsvorsitzende – in seinem früheren Leben selber Betriebsrat – hielt die Festrede, eine Podiumsdiskussion zur Zukunft der Arbeit auch in der FES folgte.

Aber noch heute gilt: FES-Betriebsräte und Gewerkschaft gehören zusammen. Schließlich übernehmen die Vertrauensleute traditionell die Organisation der BR-Wahl und begleiten kritisch-konstruktiv die Betriebsratsarbeit. Daher war es für uns ver.di-Vertrauensleute selbstverständlich, bei den Feierlichkeiten dabei zu sein.

Mit einem ver.di-Stand im Foyer wurden die Gäste empfangen, und eine angemessene große Torte war die gelungene Überraschung für Jubilar und Gäste. Der große Zuspruch und die positive Resonanz haben uns sehr gefreut.



Manches ehemalige BR-Mitglied war der Einladung gefolgt. Dennoch hätten es noch mehr Gäste sein können: im Auditorium und beim Kuchen! Wir vermissten viele

Kolleginnen und Kollegen (aktive und ehemalige oder aus befreundeten Institutionen), die bei früherer Gelegenheit gerne dabei waren. Und schade, dass so mancher Gewerkschafter den Weg zum ver.di-Stand nicht fand. Da hat er was verpasst!

Unser besonderer Dank gilt den Kolleg_innen aus der Kantine und Zentrale Dienste Bonn für die unkomplizierte und vielfältige Unterstützung. Und natürlich unserem ver.di-Sekretär Andreas Reisch, der unsere Aktion finanziell möglich gemacht hat.

Eure ver.di-Vertrauensleute

FES 100 – und was kommt danach?

Die Friedrich-Ebert-Stiftung wird 100 – zum Feiern ist ihr indes noch nicht zumute. Die im kommenden Jahr anstehende Bundestagswahl veranlasst den Vorstand der FES, sich auf Szenarien mit einem deutlich sinkenden Haushalt einzustellen.

Der Vorstand der FES lud dazu alle Kolleg_innen ein, sich über eine Mitarbeiter_innenbefragung und die Dialogveranstaltungen in Bonn und Berlin mit Kritik, Ideen und Wünschen für eine zukunftssichere FES einzubringen. Diese werden noch bis April 2020 in Arbeitsgruppen und Innovationsteams weiter ausgearbeitet. Der zeitliche Fahrplan ist ambitioniert. Wie schön, dass man wenigstens zu Beginn der Dialogveranstaltungen allen Interessierten noch eine halbe Stunde „Ankommen“ gönnte.

Fortsetzung Seite 4

„Hier passiert etwas!“

Um es gerade heraus zu sagen: Uns erreichen viele positive Nachrichten aus dem bisherigen Beteiligungsprozess. Die offene Kritik, das Zuhören der Geschäftsführung, die Anzahl an Ideen zur Zusammenarbeit und möglicher Zukunftsthemen werden geschätzt. Die Identifikation der Mitarbeiter_innen mit *ihrer* Stiftung und der Wille der Teilnehmer_innen zu Veränderungen ist hoch. Was uns nachdenklicher stimmt, ist das wohlige Bild, dass uns nebenbei vermittelt wird. Man sammelt zunächst innerhalb von etwa vier Monaten unter den Kolleg_innen sowie bei unseren Stakeholdern eilig Vorschläge und Wünsche ein. Abteilungsleiter_innen und Vorstand beraten sich anschließend scheinbar jeweils für einen Tag und im Sommer arbeiten wir dann auch schon flexibler, kundenorientierter, endlich zeitgemäß und dies auch noch 20% preiswerter. Denn wir müssen ja sparen!

Wir fragen uns, wo findet eigentlich die Verzahnung zwischen dem Sparen einerseits und dem Modernisieren der Stiftung andererseits statt? Wenn wir sagen, was wir zukünftig anders tun wollen, müssen wir auch den Mut haben, zu sagen, was wir in Zukunft sein lassen wollen. Werden hier die Mitarbeiter_innen angemessen einbezogen? Viele Kolleg_innen berichten auch außerhalb des *FES 100* - Prozesses, dass das Weglassen von Aufgaben, das Schlachten heiliger Kühe der Stiftung zu allen Zeiten schwerfiel. Die Wahrnehmung eines Veranstaltungsteilnehmers, dass die FES bei Veränderungsprozessen an einem *on-top-Syndrom* leide, ist leider keine Einzelmeinung.

Ein realistischer Blick nach vorne

Immerhin, *FES 100* fördert Kritik und Ideen inhaltlicher wie auch struktureller Art zutage. Das einzige, was bisher als sicher gilt, ist, dass eine bestimmte Anzahl an Stellen nicht erneut besetzt werden soll. Zunächst einmal aber wüsste man gerne, ob Sach- und Personalmittel im selben Verhältnis sinken. Zweitens: Werden wir, und zwar äquivalent zum Personalrückgang, weniger Veranstaltungen durchführen, weniger Stipendien vergeben oder weniger Archivalien verzeichnen? Auf welche Publikationen können wir verzichten, welche Studien sollen nicht mehr in Auftrag gegeben werden, welcher Online-Kanal ist für uns überflüssig?

Strukturelle Anregungen der Kolleg_innen könnten helfen, redundante Arbeitsprozesse zu vermeiden und Arbeitsspitzen gleichmäßiger zu verteilen. Manche Arbeitseinheiten sind in der FES dermaßen klein geschnitten, dass der Ausfall einer Person schnell zur Überlastung der übrigen Mitarbeiter_innen führen kann – andere Arbeitseinheiten wiederum haben ein Ausmaß erreicht, wodurch die vorgesetzte Person vermutlich allein einen halben Monat mit den jährlichen Mitarbeitergesprächen beschäftigt sein müsste.

Um aus den inhaltlichen und strukturellen Vorschlägen jedoch sinnvollere Arbeitszusammenhänge ableiten zu können, ist ausreichend Zeit sowie ein transparenter und realistischer Blick vonnöten. Der bislang bekannte Zeitplan des *FES 100* - Prozesses lässt diesbezüglich noch einiges zu wünschen übrig.

Holger Kozanowski und Ralf Barthel
Für die ver.di-Vertrauensleute