

Neue Wege für Gewerkschaften **Organizing: Ein Zukunftsmodell**

Wie gelingt es Gewerkschaften in den USA, in Großbritannien und Australien trotz schwierigster Rahmenbedingungen erfolgreich in bisher „gewerkschaftsfreien“ Betrieben abhängig Beschäftigte als Mitglieder zu werben? Eine Antwort ist Organizing - ein Zukunftsmodell auch für deutsche Gewerkschaften.

Die bisher vorliegenden Erfahrungen mit Organizingprojekten von ver.di, IG Bau und IG Metall sind grundsätzlich positiv. In einer der ersten größeren Organizingkampagnen in Deutschland gewann ver.di im Jahr 2006 in Hamburg hunderte neue Mitglieder im Sicherheitsgewerbe. Ein Tarifvertrag und die Gründung eines Betriebsrates konnten durchgesetzt werden. 2007 startete ver.di ein Projekt in zwei Großlagern eines Versandhändlers mit jeweils knapp 2.000 Beschäftigten. Es gelang, die bis dahin nicht streikfähigen Belegschaften in einen längeren Arbeitskampf zu führen und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad um rund 50 Prozent zu erhöhen. Und in jüngster Zeit haben die Kampagnen gegen Lidl und Schlecker eine starke Medienresonanz und Öffentlichkeit gefunden und der Gesamtorganisation einen großen positiven Imagegewinn beschert.

Organizing ist aber mehr als bloße Mitgliederwerbung. Als kreative Arbeitsmethode zielt es vor allem darauf ab, in Unternehmen, Institutionen und öffentlichen Verwaltungen Fuß zu fassen, dort Einfluss zu gewinnen sowie Tarifverträge abzuschließen. Dazu reicht es nicht abzuwarten, dass sich Beschäftigte von allein an die Gewerkschaft wenden. Es kommt darauf an, zielgerichtet Kontakte zur Belegschaft aufzubauen und Vertrauen zu gewinnen. Organizing meint eine ganze Palette gewerkschaftsinterner, betriebsnaher und öffentlicher Aktivitäten.

Ausgangspunkt sind inakzeptable und ungerechte Verhältnisse am Arbeitsplatz. Organizing bedeutet, offensiv auf Veränderungen im Arbeitsumfeld und auf Verbesserungen der sozialen Verhältnisse für die Beschäftigten hinzuwirken. In bislang unorganisierten Betrieben heißen die Ziele:

- > Anerkennung der Gewerkschaft als Tarifvertragspartei
- > Verhandlungen und Tarifabschluss
- > Wahl von Betriebsräten und betriebliche Mitbestimmung

Der Kern von Organizing ist ein Leitbild von „beteiligungsorientierter Gewerkschaftsarbeit“. Die Beschäftigten sollen sich selbst als Gewerkschaft verstehen. Ihre Konkurrenzsituation soll aufgehoben werden. Organizing konzentriert sich auf die Beschäftigten im Betrieb, auf ihre Arbeitsbedingungen und auf die von ihnen formulierten Anliegen. Dem traditionellen Stellvertretermodell der Gewerkschaft-

ten wird ein betriebliches Selbstvertretungsmodell entgegengesetzt. Aber damit beginnen die Schwierigkeiten im gewerkschaftlichen Apparat. Strukturen und Strategien müssen an die Bedürfnisse der Belegschaften stärker angepasst werden. Die Gewerkschaften müssen mehr personelle und finanzielle Mittel auf der betrieblichen Ebene einsetzen.

Die Führung der Gewerkschaft muss Organizing wollen! Die Veränderungen müssen von den Entscheidungsträgern mit allen Konsequenzen gewollt sein. Ziel ist die Erneuerung von Organisationsmacht. Für die Einführung von Organizing darf man sich nicht auf freiwillige Initiativen in Betrieben, Ortsvereinen und Bezirken beschränken. Notwendig sind auch hauptamtliche Kräfte, die für ihre (neuen) Aufgaben entsprechend qualifiziert wurden. Mit Kampagnenkompetenzen muss Organizing in Arbeitszusammenhänge vor Ort eingebunden werden.

Um Organizing einführen zu können, müssen erste Kampagnen initiiert werden, die Prozesse des Experimentierens, Lernens und Spezialisierung auf Organizing sowie erforderliche Anpassungen im Sinne von „Praxistauglichkeit“ des Modells ermöglichen. Eine Ausbildung von Organizern ist dringend erforderlich. Das wäre eine wichtige Aufgabe für den Deutschen Gewerkschaftsbund. Doch bisher plant lediglich ver.di neben einigen Pilotprojekten unter anderem eine Bildungsstätte zu einer Ausbildungsstätte für Organizing umzuwandeln. Das Institut für Medien, Kunst und Industrie in Lage-Hörste wäre sicherlich dazu am ehesten geeignet. Denn hier liegen bereits viele Erfahrungen vor. Auch die IG Metall startet mittlerweile Organizing-Projekte.

Die Skepsis gegenüber dem Organizing-Konzept ist in den deutschen Gewerkschaften groß. Viele Funktionäre zweifeln daran, dass der aus den USA und Großbritannien stammende Ansatz des Organizing-Modells auf deutsche Verhältnisse übertragbar ist. Zudem bestehen offensichtlich sehr unterschiedliche Vorstellungen von Organizing. Traditionelle Kampagnen zur Mitgliederwerbung mit einigen neuen Elementen werden oft schon darunter verstanden. Aber es wächst die Einsicht, dass die gewerkschaftlichen Strukturen geändert werden müssen. Notwendig ist vor allem eine Umverteilung der finanziellen Ressourcen von oben nach unten. Ver.di will bis zum nächsten Gewerkschaftstag im September 2011 im Rahmen der eingeleiteten Programmdebatte klären, welcher Stellenwert das Modell innerorganisatorisch haben soll.

Wesentliche Erfahrungen mit Organizing/Kampagnenarbeit liegen auch bereits im Landesbezirk Nordrhein-Westfalen der ver.di vor, insbesondere in den Fachbereiche Gemeinden, Postdienste, Verkehr, Handel und Besondere Dienstleistungen. Der Vorstand des Landesbezirks will mit einem umfangreichen Qualifizierungsangebot im Bereich „Organizing- und Kampagnenarbeit“ weitere

wirkungsvolle betriebpolitische Impulse setzen. „Und wir wollen diese Qualifikation als Kernkompetenz der haupt- und ehrenamtlichen Führungskräfte, der wichtigen betrieblichen MultiplikatorInnen und der GewerkschaftssekretärInnen verankern“, heißt es in einem Vorstandsbeschluss. Es wurde ein entsprechendes Handlungsprogramm beschlossen mit zahlreichen Qualifizierungsangeboten. Damit ist ver.di NRW auf einem guten Weg.

Franz Kersjes (Februar 2010)

<http://www.neverworkalone.de>

<http://www.orka-web.de>

Buchempfehlung

In einem sehr empfehlenswerten Buch werden Erfahrungen mit Organizing vorgestellt. Die Autorinnen und Autoren berichten über erste Schritte des Organizing in Deutschland wie die Lidl-Kampagne und das Projekt im Hamburger Wach- und Sicherheitsgewerbe. Der stellvertretende Vorsitzende der ver.di, Frank Werneke, schreibt in seinem Beitrag unter anderem:

„Dieses Buch handelt von Veränderungen. Von Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, von notwendigen Veränderungen in den Gewerkschaften, um mit diesen Veränderungen umzugehen. Und es handelt von Methoden, die den Umgang mit diesen Veränderungen erfolgreich machen können. Ein Blick auf die signifikanten Mitgliederverluste der deutschen Gewerkschaften verdeutlicht den dringenden Bedarf, sich mit eigenen Veränderungsanforderungen intensiv auseinander zu setzen. Diese Verluste lassen sich unmittelbar an einem geringeren Organisationsgrad in den Betrieben ablesen und somit ultimativ an geringerer Gestaltungskraft – sowohl in den Betrieben als auch in der Gesellschaft.“

Peter Bremme/Ulrike Fürniß/Ulrich Meineke (Hrsg.)

Never walk alone

Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften
VSA-Verlag, 280 Seiten, 19,80 Euro

<http://www.vsa-verlag.de>