

Organizing gegen den Abwärtstrend

INITIATIVE TRENDWENDE Die angelsächsische Gewerkschaftsstrategie ist mehr als Mitgliederwerbung, sie setzt auf die eigenen Kräfte und den betrieblichen Konflikt.

Von **MICHAEL KNOCHE-GATTRINGER**. Der Autor ist Redakteur der IG-BAU-Mitgliederzeitschrift „Der Grundstein/Der Sämann“.

Von außen sieht man dem marmorverkleideten Bürohochhaus in Manhattan nicht an, dass dies der Sitz einer Gewerkschaft ist. Zu hoch, zu protzig, zu mächtig. Eher der von einem amerikanischen Pensionsfonds. „Si, se puede!“ („Ja, es geht!“) steht auf dem Transparent, das in der Eingangshalle des regionalen Hauptquartiers der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, Local 32BJ, hängt. Viele Gewerkschaftsmitglieder des Bezirks New York, New Jersey und Connecticut sind Immigranten und sprechen Spanisch. „Si, se puede!“ war der Schlachtruf der erfolgreichen „Justice for janitors“-Kampagne, die „Gerechtigkeit für Gebäudereiniger“ einforderte und der Ken Loach in seinem dokumentarischen Spielfilm „Brot und Rosen“ fast schon ein Denkmal gesetzt hat.

ALLE KRÄFTE FÜR EIN ZIEL MOBILISIEREN „Gerechtigkeit für Gebäudereiniger“ stand auch am Anfang einer radikalen Neuorientierung der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU in den 1990er Jahren. Héctor Figueroa hat diese Kampagne zentral geführt und steuert heute das beachtliche Vermögen des 85 000 Mitglieder zählenden Gewerkschaftsbezirks. In einem großen Aufenthaltsraum sitzen an engen Tischreihen rund 40 Gewerkschaftsmitglieder und telefonieren mit ihren Kollegen aus dem Bewachungsgewerbe in der ganzen Stadt. Es ist nach 17 Uhr, die Kollegen sind nur eine von drei Schichten, sie haben

von der Gewerkschaft bezahlten Urlaub genommen, um in nur wenigen Wochen eine Mehrheit ihrer Kollegen zu „organisieren“. Das heißt, sie für eine Teilnahme an den verbindlichen Gewerkschaftswahlen zu mobilisieren. Ihr Ziel ist ein Branchentarifvertrag für alle Sicherheitsunternehmen in der Hauptstadt des Kapitalismus, direkt an der Wall Street. Und nach wenigen Wochen einer intensiven Kampagne steht fest: „Ja, es geht!“ Ein Riesenerfolg in einem Land, in dem es bestenfalls Haustarifverträge gibt, in dem eine lange anti-gewerkschaftliche Tradition herrscht und Gewerkschaften machtlos und marginalisiert sind.

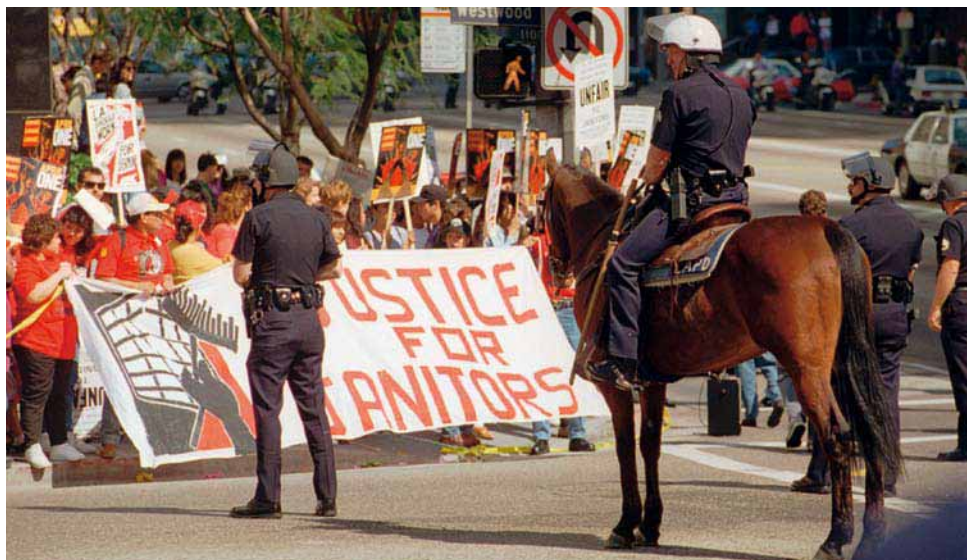
MACHPOLITISCHE REVITALISIERUNG In Deutschland sieht die gewerkschaftliche Welt noch anders aus, mit Tarifautonomie, Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Verankerung in zahlreichen Institutionen. Aber diese gewerkschaftliche Welt ist auch nicht mehr das, was sie mal war. Und sie verändert sich rasend schnell. Seit dem trügerischen Mitgliederboom in Folge der deutschen Einheit ging es nur noch abwärts, da halfen auch keine Fusionen. Dabei ist der Tiefpunkt noch lange nicht erreicht, wenn man den eigenen Prognosen, die der Operation „Trendwende“ im DGB zugrunde liegen, Glauben schenkt. Zur Debatte steht nichts weniger als die Zukunft der Gewerkschaften oder deren „machtpolitische Revitalisierung“ (Hans-Jürgen Urban) vor allem in den Betrieben.

Der Leiter der IG-Metall-Grundsatzabteilung kann mit einem bereits 2005 erschienenen Band „Arbeitspolitik kontrovers“ für sich und seine Gewerkschaft beanspruchen, einer längst überfälligen Strategiedebatte den Boden bereitet zu haben. In diesem Band versammeln sich gewerkschaftliche und wissenschaftliche Vor- und Querdenker aus verschiedenen Lagern, alle kommen zu Wort, sofern sie etwas zum Thema beizutragen haben. Ob „Gute Arbeit“ oder „Besser statt billig“: Die Vor- und Nachteile unterschiedlicher „Idealtypen einer ▶

Fotos: Werner Bachmeier (o.), AP/Chris Pizzello



REINIGUNGSKRÄFTE UND WACHLEUTE
AM „TAG DER GERECHTIGKEIT“ IN
SINGEN, JUNI 2007, „JUSTICE FOR JANI-
TORS“-KAMPAGNE IN DEN USA, 1995:
Von den Amerikanern lernen



► gewerkschaftlichen Neuorientierung“ stellt Mitherausgeber Hans-Jürgen Urban zur Diskussion. Auf der Suche nach „Wegen aus der Defensive“ gehören alle Ansätze auf den Prüfstand. Diese neue Diskussionskultur ist offenbar der Einsicht in den Ernst der Lage geschuldet, wobei die Krise gewerkschaftlicher Repräsentation, der Stellvertreterpolitik, nicht länger nur beklagt wird.

„Eine andere Gewerkschaft ist nötig – und möglich“, sagen daher Soziologen wie Klaus Dörre (Uni Jena), die das „Organizing-Modell“ als zentralen Bezugspunkt einer „internationalen wissenschaftlichen Diskussion über gewerkschaftliche Handlungsbedingungen“ sehen und weitere Forschungsarbeiten im Rahmen von „Labor Revitalization Studies“ anstreben.

MEHR ALS MITGLIEDER WERBEN Ein Buch über neue, offensive Gewerkschaftsstrategien haben auch 22 Nachwuchswissenschaftler im Umfeld der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht („Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung“). Über die darin gesammelten internationalen Erfahrungen haben sich die Buchherausgeber um Juri Hälker und Claudius Vellay mit (angehenden) Gewerkschaftssekretären und Betriebsräten bei einem Workshop von Böckler-Stiftung und IG Metall Ende März in Kassel ausgetauscht. Dort wurde intensiv über die Relevanz und Übertragbarkeit von „Organizing“-Konzepten hierzulande diskutiert. Vor wenigen Jahren noch ein Thema vor allem für linke Basis-Aktivistinnen und akademisch geprägte Seminardebatten, ist diese Diskussion mittlerweile in der Mitte der Gewerkschaften angekommen. Dafür spricht nicht nur die Anwesenheit von zwei hochrangigen Abgesandten der IG BCE in Kassel, sondern vor allem die von vielen jungen Leuten und dem gewerkschaftlichen Mittelbau. Die Erkenntnis hat um sich gegriffen, dass es nicht mehr „nur“ um besondere Schwierigkeiten mit einzelnen Zielgruppen geht – Angestellte, Frauen, prekär Beschäftigte – und dass es mit einem Rückzug aufs „Kerngeschäft“ der Betriebs- und Tarifpolitik auch nicht getan ist.

Organizing ist dabei nicht zu verwechseln mit Mitgliederwerbung: Es bezeichnet eine konfliktorientierte, auf Selbstorganisation setzende Strategie zur Durchsetzung betrieblicher Handlungsfähigkeit – vor dem deregulierten rechtlichen Hintergrund der angelsächsischen Gewerkschaften. Systematisch werden, meist im Bündnis mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, Kampagnen entwickelt und Ressourcen gezielt dafür eingesetzt. Die Kampagnenarbeit wird zum Tagesgeschäft gemacht.

„Wie vor 100 Jahren – aber online“

Matthias Kirchner, Generalsekretär des Europäischen Verbands der Wanderarbeiter (EVW), über den Organizing-Ansatz

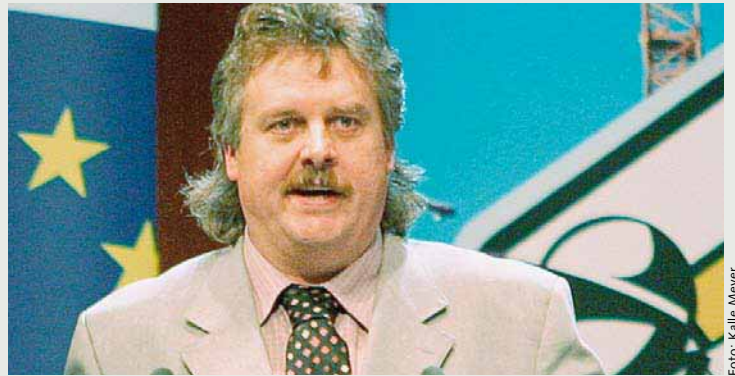


Foto: Kalle Meyer

MATTHIAS KIRCHNER: „Den direkten Konflikt und die schnelle Konfliktlösung suchen“

HABEN SICH DEINE ERWARTUNGEN SEIT GRÜNDUNG DES EVW 2004 ERFÜLLT? Organisatorisch und von der Mitgliederzahl hinken wir unseren eigenen Erwartungen noch etwas hinterher. Für unsere mittlerweile über 2000 Mitglieder haben wir allerdings schon fast eine Million Euro außergerichtlich erstritten.

WAS IST EUER ERFOLGSREZEPT? Durch unsere muttersprachlichen Gewerkschaftsmitarbeiter erreichen wir die Leute auf Augenhöhe. Wenn die Wanderarbeiter sich uns anvertrauen, suchen wir den direkten Konflikt, aber auch die schnelle Konfliktlösung mit den Arbeitgebern, vorzugsweise den deutschen Generalunternehmern. Im Grunde machen wir mit den modernen Kommunikationsmitteln Gewerkschaftsarbeit wie vor 100 Jahren – an der Basis.

WAS KÖNNEN ANDERE GEWERKSCHAFTEN VON EUCH LERNEN? Wanderarbeit und Zeitarbeit sind grassierende Phänomene – in allen Branchen und über nationalstaatliche Grenzen hinweg. Wenn wir diese Menschen gewerkschaftlich organisieren wollen, müssen die Gewerkschaften lokale, regionale und nationale Strukturen sprengen. Oder eine neue Organisation unterstützen, die das schon gemacht hat: den Wanderarbeiterverband.

WIE KÖNNEN SIE DAS TUN? Jeder Einzelne kann uns durch eine Fördermitgliedschaft und durch das Mitknüpfen an einem sozialen Netzwerk unterstützen. Gewerkschaften können, wie die IG BAU, beim Wanderarbeiterverband einsteigen, seine wirtschaftliche Basis stärken und den Verband als gemeinsames europäisches Projekt entwickeln. ■

ORGANIZING KOSTET VIEL GELD_ Noch verfügen die deutschen Gewerkschaften über einen starken institutionellen Rückhalt in Form des europäischen Sozialstaatsmodells und über relativ große finanzielle und personelle Ressourcen. Man muss sich jedoch nur einmal die derzeitige Budgetierung sämtlicher Gewerkschaften ansehen, um zu erkennen, welche Kulturrevolution bevorsteht, wenn, wie in den USA, 50 oder mehr Prozent des Budgets für „Organizing“ verwendet würden: also zur Stärkung und zum Ausbau der Organisation, nicht für deren Verwaltung.

Das setzt allerdings ein Umdenken im Apparat, wesentlich flexiblere Strukturen und eine breite demokratische Beteiligung von unten nach oben voraus. Immerhin, so hört man, ist es in den USA sogar gelungen, für einen solchen Kurs die Mitglieder zu – zeitlich begrenzten – Sonderbeiträgen von bis zu vier Prozent ihres Einkommens zu überzeugen: „Organizing“ kostet (viel) Geld, und es muss sich über kurz oder lang mit mehr und aktiveren Mitgliedern sowie einer stärkeren Basis in den Betrieben und Büros rentieren und „auszahlen“. Ein Investment also. Der Ausbruch aus der Wagenburg gewohnter Strukturen ist ein riskanter Prozess, der auch die Frage nach dem „Recht auf Stellvertretung“ aufwirft, wie Sören Niemann-Findeisen vom Fachbereich Mitglieder/Organisation der IG Metall beim Workshop in Kassel befand.

Dort präsentierte sich auch die bisher einzige erfolgreiche Neugründung einer internationalen Gewerkschaft: der von der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) 2004 ins Leben gerufene Europäische Verband der Wanderarbeiter. EVW-Generalsekretär Matthias Kirchner warb eindringlich für Unterstützung bei den anderen Gewerkschaften und befreundeten Organisationen (siehe Interview Seite 50). Die EVW-„Mutter“ hat von den Amerikanern, Briten und Australiern gelernt. Am internationalen Aktionstag für Gerechtigkeit – dieses Jahr war das am 15. Juni – nimmt sich die Gebäudereiniger-Gewerkschaft in Deutschland mit ihrer „Ich-putze-Deutschland“-Kampagne ein Beispiel an SEIU. Diese konnte mit gut recherchierten und öffentlichkeitswirksamen Organisierungs-Kampagnen ihre Mitgliedschaft binnen zehn Jahren auf 1,9 Millionen verdoppeln und eine breite moralische Unterstützung für ihre Ziele in der Zivilgesellschaft mobilisieren. Ein realistisches Ziel für die IG BAU, wenn man sich den Mitgliederzuwachs und die Potenziale in der Branche genauer ansieht: Der Organisationsgrad liegt branchenweit immer noch weit unter zehn Prozent, über die Hälfte der 850 000 Beschäftigten arbeitet Teilzeit oder in 400-Euro-Jobs. Perspektivisch orientiert sich die IG BAU an einen Mindest-Stundenlohn von zehn Euro: „Sauberkeit hat ihren Preis“ ist die Botschaft an Arbeitgeber und Kunden. Die Abkehr der gesamten IG BAU vom Konzept der „Dienstleistungsgewerkschaft“ und die Hinwendung zur „Mitmachgewerkschaft“ spricht – unausgesprochen – ebenfalls für die Orientierung an den amerikanischen Methoden.

LERNEN VON DEN AMERIKANERN_ In einem gerade im VSA-Verlag erschienenen Sammelband („Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften“) sind die von ver.di schon recht früh und konsequent initiierten Organizing-Projekte zu besichtigen. Ob Lidl-Kampagne oder Organisierungs-Projekte im Hamburger Bewachungsgewerbe: Immer geht es, so der stellvertretende ver.di-Vorsitzende Frank Werneke, um „nicht weniger als ein neues Selbstverständnis: weg von einer Organisation, die allzu oft stellvertretend für Beschäftigte deren Interessen wahrnimmt – hin zu einer Ge-

werkschaft, in der die Beschäftigten durch ihre aktive Beteiligung in die Lage versetzt werden, selbst ihre Interessen zu vertreten.“ Ob die neuen Konzepte die alten Gewerkschaften wieder beleben werden oder völlig neue Organisationen hervorbringen, ist noch nicht ausgemacht. Es muss ja nicht enden wie in den USA: Dort hat sich eine zur radikalen Erneuerung bereite „Change to win“-Koalition unter Führung der SEIU vor zwei Jahren vom gewerkschaftlichen Dachverband AFL-CIO abgespalten. ■

MEHR INFORMATIONEN



Juri Hälker/Claudius Vellay (Hg.): **UNION RENEWAL – GEWERKSCHAFTEN IN VERÄNDERUNG.** Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 2. erw. Aufl., Düsseldorf 2007. 275 Seiten, 19,90 Euro, Bestell-Nr. 13179. Bestellung über Setzkasten GmbH: mail@setzkasten.de, Fax: 0211/408 00 90-40

Klaus Dörre u. a.: **STRATEGIC UNIONISM: AUS DER KRISE ZUR ERNEUERUNG?** Umriss eines Forschungsprogramms. Jena 2007 (Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, erscheint im Herbst im VS-Wissenschaftsverlag)

ver.di (Hg.): **DIE LIDL-KAMPAGNE.** Organisierung. Modell. Zukunft. Berlin, Mai 2007

Richard Detje/Klaus Pickshaus/Hans-Jürgen Urban (Hg.): **ARBEITSPOLITIK KONTROVERS.** VS, Hamburg 2005

Peter Bremme/Ulrike Fürniß/Ulrich Meinecke (Hg.): **NEVER WORK ALONE.** Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. VS, Hamburg 2007

Heiner Dribbusch: **GEWERKSCHAFTLICHE MITGLIEDERGEWINNUNG IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR.** Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel. edition sigma, Berlin 2003



www.boeckler.de
www.union-renewal.de
www.neverworkalone.de
www.emwu.org