



Schmetterlinge und Leuchttürme

Fragen und Kontroversen rund ums Organizing

Das Konzept „Organizing“ ist zu einem Sammelbegriff für ganz verschiedene Ansätze geworden. Im Folgenden mache ich Vorschläge, die die Debatte konturieren sollen. Die Suche nach solchen Konturen halte ich für wichtig, weil ich glaube, dass Organizing-Projekte Fragen aufwerfen, die nicht nur die wenigen Dutzend OrganizerInnen, sondern uns alle in unserem Arbeits- und Lebensalltag betreffen.

Leider beziehen sich die lokal entwickelten Konzeptionen des gewerkschaftlichen Organizing hier zu Lande selten aufeinander. Eine kritische, kontroverse Diskussion findet kaum statt. Aber um welche Kontroversen könnte es gehen? Zunächst fällt auf, dass die Projekte auf unterschiedliche Strategien setzen. Die hier versammelten Beiträge hoffen einerseits auf eine durch „geschulte“ Personen vermittelte Veränderung der gewerkschaftlichen Politik, andererseits auf die Leuchtkraft des Beispiels, das „weil es wirklich gut ist“, von anderen übernommen werde.

Metaphorisch gesprochen, handelt es sich also um eine Aufteilung in „Schmetterlinge“ (nach dem chaostheoretischen Bild, demzufolge der Flügelschlag eines Schmetterlings in Brasilien einen Orkan in Texas auslösen kann) und „Leuchttürme“. In beiden Fällen geht es um „externe“ Eingriffe und nicht um Ansätze einer anderen Gewerkschaftspolitik, die ausschließlich durch die betriebliche Basis entwickelt wird.

Entsteht eine soziale Gewerkschaftsbewegung?

Von außen zu sprechen heißt nicht, dass diese Art des Sprechens überflüssig ist. Aber es wird unterschiedlich gesprochen, und es werden unterschiedliche Erfahrungen damit gemacht. Zunächst zu den Modellen, in denen Organizing vor allem als „Schulung“ erscheint. Ein Beispiel ist die österreichische Gewerkschaft Bau-Holz, die Organizing in ihre Bildungsarbeit integriert, um dadurch nach und nach ihre Alltagspolitik zu verändern. (siehe den Beitrag von Sandra Stern in diesem Schwerpunkt) Auch bei ver.di NRW wird der Ansatz einer auf Selbstorganisation setzenden lokalen Gewerkschaftsarbeit durch Schulungen verbreitet. (siehe den Artikel von Georg Wissmeier)

Das ist sehr erfreulich. Allerdings ist die Diffusion von der Bildungsarbeit in die Alltagsarbeit kein Automatismus. In Kursen und Praktika können Anregungen gegeben werden. Ob sie aufgegriffen werden, ist eine andere Frage. Es ist durchaus möglich, dass der oder die GewerkschaftssekretärIn die im Kurs besprochenen Inhalte schon auf der Heimfahrt vergisst (oder spätestens am nächsten Werktag, wenn Verhandlungen über Massenentlassungen mit einem Arbeitgeber X anstehen). Der Flügelschlag eines Schmetterlings kann einen Orkan auslösen, aber es ist nicht sicher. Im Grunde wurden bisher recht wenige Orkane durch Schmetterlinge ausgelöst.

Bildungsarbeit kann ein Scharnier sein, in dem neue Gedanken entwickelt werden. Auf die Hardware der Gewerkschaftspolitik, ihre Unzulänglichkeiten und Widersprüche, hatte dies bislang aber, wenn überhaupt, dann nur sehr

vermittelt Einfluss. Interessant wäre es von daher zu erfahren, auf welche Konflikte man in der Bildungsarbeit konkret stößt, welche Veränderungen diese Konflikte andeuten und ob und wie hier eine Dynamik in Gang gesetzt werden kann. Kann Bildungsarbeit die Rolle eines (von mehreren) Katalysatoren in der Vernetzung betrieblicher Konflikte bekommen?

Eine grundlegende Hoffnung, die „Schmetterlinge“ und „Leuchttürme“ verbindet, ist die auf die Integration der betrieblichen Konflikte in ihre lokale, soziale Umgebung. Vorbilder gibt es genügend: von der Schlecker-Kampagne der 1990er Jahre bis hin zu den Flashmobs in den letzten Einzelhandelsstreiks. Hier spielten und spielen nicht nur Kontakte zu sozialen Netzwerken, Initiativen, Kirchen oder Prominenten eine Rolle, sondern auch die Frage nach dem, was man verteidigt. Ob dabei die Arbeitsbedingungen oder die Produkte im Vordergrund stehen, ist nicht unbedingt dasselbe.

Im bundesdeutschen Organizing ging es bislang vornehmlich um prekäre Arbeit, Niedriglohnssektoren einerseits, den öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich andererseits. In diesen Feldern liegen Gemeinsamkeiten zwischen den Forderungen der sozialen Bewegungen und denen der Arbeitenden näher. In anderen Ländern (Dänemark, England, Österreich) gibt es Organizing-Projekte auch in Kernbereichen der männlich geprägten industriellen Arbeit. Aber kann man die Projekte vergleichen? Was kann übersetzt werden, zwischen nordenglischen Schlachtereien und niedersächsischen Krankenhäusern? Es ist offensichtlich nicht die gesellschaftliche Qualität (der Gebrauchswert) des Produkts.

Die Gemeinsamkeiten liegen in der Arbeit: Probleme mit Outsourcing, Niedriglöhnen, Illegalisierung gibt es sowohl in der Schlachtereie als auch in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und sogar in den Krankenhäusern. Damit sprechen wir allerdings auch über eine Grenze: Gewerkschaftliche Politik ist nie unmittelbar gesellschaftlich, weil eben Lohnarbeit nicht unmittelbar vergesellschaftet wird.

Die Organisationsfrage geht nicht im Organizing auf

Die „Politisierung“ der Gewerkschaften bleibt deshalb oft abstrakt: Wo sie sich etwa auf Wahlkämpfe bezieht, bleibt nicht selten unklar, wie der Bezug zwischen betrieblichen Konflikten und politischen Forderungen konkret hergestellt werden soll. Die soziale Gewerkschaftsbewegung steht nicht auf dem Papier, sondern besteht in dieser konkreten Verbindung.

Welche Widersprüche tun sich auf, wenn Organizing-Projekte oder Kampagnen in eine lokale Öffentlichkeit sprechen wollen? Oder zugespitzt: Wie wäre Organizing in einem Atomkraftwerk auf die Idee von der sozialen Gewerkschaftsbewegung zu beziehen? Warum sollten lokale soziale Bewegungen einen Arbeitskampf im Wach- und Sicherheitsgewerbe unterstützen? Und warum im Kfz-Handwerk? Was wäre, abgesehen davon, dass alle Menschen ein Recht haben sollten, nicht ausgebeutet zu werden, die gemeinsame Agenda? Dies sind Fragen, die gestellt werden müssen, damit Kampagnen nicht lediglich temporär und instrumentell auf die (persönlichen und politischen) Ressourcen ihres sozialen Umfeldes zugreifen, um sie nach Beendigung wieder auszuspucken.

Leuchttürme, sagt der Duden, sind Gebäude am Hafenanrand und vor Land an Küsten. Für die Navigation sind sie unentbehrlich. Ihre Inneneinrichtung erscheint dagegen als ziemlich gleichgültig. Im Falle der „Leuchtturm“-Projekte im Organizing ist jedoch weniger die Außenansicht, sondern ein Blick auf ihr Inneres von Interesse. Dort steht im Vordergrund, wie Alltagskonflikte kollektiv ausgetragen werden. Es ist auf den ersten Blick eine Eingrenzung der Frage, aber auf den zweiten Blick eine enorme Erweiterung der Perspektive. Denn die „Organisationsfrage“ ist nicht in der Frage nach dem „Organizing“ aufgehoben. Es ist auch eine Frage an alle, die Organizing kommentieren (auch an mich): Wie kannst du dich gegen das wehren, etwas daran ändern, was dein Leben blockiert und beeinträchtigt?

Franziska Bruder hat in einem lesenswerten Artikel in dem Sammelband „Never Work Alone“ beschrieben, wie im Wach- und Sicherheitsgewerbe in Hamburg kleine Schritte in Richtung einer kollektiven Handlungsfähigkeit gemacht wurden. Auch in den Krankenhaus-Projekten bei ver.di Niedersachsen steht es im Mittelpunkt: sich von den Vorgesetzten nicht die Verantwortung für die Folgen zuschieben zu lassen, die aus der wachsenden Arbeitsbelastung entstehen; die Kontrolle über die Arbeitssituation zurückzuerobern, indem man sich nicht beliebig für jede Arbeit einteilen lässt; bewusst lernen, sich solidarisch zu verhalten.

OrganizerInnen können dazu beitragen, dass solche Schritte möglich werden (jedenfalls solange sie selbst handlungsfähig bleiben und sich nicht von der Verantwortung erdrücken lassen, dass sie vor allen anderen dafür zuständig seien, „Mitglieder zu machen“).

Allerdings sind die „umfassenden“ Projekte gerade im Vergleich zum Vorbild USA organisationspolitisch randständig. Der große Konflikt, der sich im Moment in den US-Gewerkschaften entwickelt

Unter dem Schlagwort Organizing bemühen sich seit einigen Jahren gewerkschaftlich aktive Linke um die Reformulierung einer kämpferischen sozialen Gewerkschaftsbewegung. Die soll durch die Mobilisierung der Beschäftigten an der betrieblichen Basis zur aktiven Vertretung ihrer eigenen Interessen gelingen. In Pilotprojekten erprobt nicht nur ver.di das aus den USA stammende Konzept. Peter Birke, Sandra Stern, Georg Wissmeier und aktive OrganizerInnen aus einem laufenden Projekt in Niedersachsen diskutieren auf den folgenden vier Seiten Kontroversen ums Organizing, berichten von gemachten Erfahrungen und möglichen Perspektiven. Zur weiteren Lektüre seien zwei Bücher empfohlen: der im VSA-Verlag erschienene Band „Never Work Alone“, der verschiedene Aufsätze rund ums Organizing versammelt, und von Peter Birke „Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt“, das im Frühjahr bei Assoziation A erscheinen wird. Wir wünschen viel Spaß mit den folgenden Seiten und freuen uns wie immer über Reaktionen.

(zentral gesteuerte Mitglieder-Kampagnen versus Selbstorganisation und Kontrolle von unten), steht hier zu Lande nicht an. Die Projekte sind „experimentell“; schon deshalb behält der Gewerkschaftsapparat vorläufig die politische Kontrolle. Die Leuchttürme bleiben dort, wo sie sind, sie werden nie das Landesinnere sehen.

Trotzdem geht es um wichtige Anliegen. Erfahrungen mit Arbeitskonflikten im Alltag verdienen, weiter erzählt zu werden. Auch die Themen, um die es in vielen Organizing-Projekten geht, sind von allgemeinem Interesse: Prekarität und Niedriglöhne (wie in der Gebäudereinigung oder in der Lidl-Kampagne), die Rolle der Betriebsräte (in fast allen Projekten), die Bedeutung der Produktion von öffentlichen Gütern (wie im Krankenhaus-Projekt).

Konturen künftiger Konflikte und Allianzen

So könnte etwa die zuletzt genannte Frage ein Mobilisierungspotenzial entfalten, das über die Grenzen der gewerkschaftlichen Politik hinaus wirkt. Der ohnehin starke Druck auf Beschäftigte, Angehörige, KlientInnen und PatientInnen im sozialen Bereich, den KITAS, den Pflegeheimen und der Gesundheitsversorgung wird auf Grund der Krise der Haushalte von Kommunen und Ländern zunehmen. Und anders als im Atomkraftwerk ist hier die Frage nach der Würde der

ProduzentInnen nicht von der nach der Würde der Betreuten zu trennen, wie sie von PatientInnen- oder Angehörigengruppen ins Spiel gebracht wird.

Allerdings kommt es auch auf diesem Feld zum Konflikt zwischen Software (Organizing) und Hardware. So hat ver.di in der Vergangenheit Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen wie etwa die Senkung der Einstiegsgehälter im TVL/TVÖD akzeptiert. Zudem ist eine Strategie, wie das wichtigste Problem der KollegInnen, die Personalbemessung, politisch angegriffen werden kann, weit und breit nicht in Sicht.

Sowohl bei den „Schmetterlingen“ als auch bei den „Leuchttürmen“ bleibt unklar, wie sie letztlich eine Veränderung dieser Hardware (Tarifkunden, Verhandlungen mit Unternehmern, grundsätzliche politische Orientierungen) erreichen wollen. Eine Bezugnahme auf gewerkschaftsoppositionelle Strömungen findet schon deshalb nicht statt, weil die OrganizerInnen kaum Zeit finden, sich auch darum noch zu kümmern. Im Vergleich zur Schlecker-Kampagne der 1990er Jahre ist das sicher ein Rückschritt. Es ist dies allerdings auch nicht alleine die Sache der OrganizerInnen, sondern es wäre eine Aufgabe aller, die an einer anderen Gewerkschaftspolitik interessiert sind.

Dabei wäre weniger von Interesse, zu beschreiben, was „die Gewerkschaft“ ist oder sein sollte. Denn es handelt sich ja nicht um einen abgegrenzten Körper, sondern um ein Feld voller Konflikte: „Gewerkschaft“ versteckt sich sowohl in der ebenso schicken wie teuren Berliner ver.di-Zentrale als auch in einem „Pflegenetzwerk“, einer Betriebsgruppe, einem Kleinbetriebstreffen oder einem LeiharbeiterInnen-Stammtisch. Entscheidend ist der Konflikt zwischen den verschiedenen Etagen, auf denen sich „Gewerkschaft“ konstituiert.

Um die Positionen in diesem Konflikt zu bestimmen, wäre auch ein Gespräch über Stärken und Schwächen der bestehenden Organizing-Projekte nötig. Dieses wird jedoch dadurch behindert, dass die meisten Beiträge zum Organizing von Menschen produziert werden, die ihre Projekte zugleich in der Gewerkschaftshierarchie durchsetzen müssen. So wissen alle, die es interessiert, dass die Lidl-Kampagne ein publizistischer Erfolg war, in der Alltagsorganisation der meisten Beschäftigten aber kaum Auswirkungen hatte.

Dass diese Erkenntnis als „interne Angelegenheit“ gesehen wird, ist schade, denn es macht Lernprozesse (nicht nur für die unmittelbar Beteiligten) unmöglich. Eine Organizing-Politik, die sich gegen den Strich definiert, auf ihre eigenen Erfahrungen zu vertrauen lernt und stärker über die alltäglichen Konflikte als über „die Gewerkschaft“ spricht, ist momentan in der Bundesrepublik noch am Anfang. Aber sie braucht, davon bin ich überzeugt, unsere Unterstützung.

Peter Birke

