

Vor ver.di, in ver.di und um ver.di herum - Eine kleine Geschichte des Organizing¹

**Ulrich Wohland – OrKa
April 2010**

Organizing und gewerkschaftlichen Kampagnenarbeit wird mit der Kampagne zur Drogeriekette Schlecker in Deutschland erstmals breiter öffentlich wahrgenommen. Nach einem längeren Planungsvorlauf erfolgte diese Kampagne in den Jahren 1994/95. Die Gewerkschaft HBV (Handel, Banken und Versicherungen), wendete, ausgehend von den Bezirken Mannheim (mit seiner reichen Kampagnenerfahrung) und Ludwigshafen erstmals in größerem Umfang kampagnenorientierte Aktions- und Widerstandsformen an. Dazu zählten Boykottaufrufe, der Aufbau sozialer Netzwerke, Patenschaften, Lobbyarbeit und immer wieder 1zu1-Gesprächen in den Filialen. Diese intensive 1zu1 Kommunikation war notwendig, um die Unterstützung der oftmals eingeschüchterten VerkäuferInnen für die Kampagne zu gewinnen und langfristig zu sichern. Die weiteren Entwicklungen in der Gewerkschaft HBV wurden durch die kontinuierlich zunehmenden bundesdeutschen Erfahrungen und später auch durch Kampagnen aus den USA, wie der Kampagne „Justice for Janitors“ der US-Gewerkschaft SEIU (später bekannt geworden durch den Film „Brot und Rosen“ von Ken Loach) inspiriert. Heute ist gut jeder und jede Dritte Schlecker-Beschäftigte organisiert und in einem Drittel der Filialen arbeiten Betriebsräte und diese sind immer wieder in Streiks aktiv.

Bis zur ver.di-Gründung kommt es zu einer ganzen Reihe kleinerer und größerer Kampagnen – beispielsweise: gegen die Citibank, die im Rahmen einer Tarifaufein-

¹ Der Nachfolgende Text ist die Einleitung zu einem Positionspapier zum Stand der Organizing Arbeit in ver.di, wie er im April 2010 von einer Arbeitsgruppe des „Organizing-Netzwerk“ des Bereichs Mitglieder-Entwicklung im Ressort 4 der Bundesverwaltung von ver.di unter dem Titel „Thesen zur Perspektive der Organizing- und Kampagnenarbeit in ver.di“ erstellt wurde. Das Redaktionsteam bestand aus Thomas Lauer, Torsten Tenbierg und Ulrich Wohland. Der vorliegende Text wurde federführend von Ulrich Wohland erstellt. Das vollständige Positionspapier kann angefordert werden bei torsten.tenbierg@verdi.de.

andersetzung Streikende kündigt, gegen den Quelle-Konzern, der Arbeitsplätze vernichten will, oder gegen Edeka wegen der Zerschlagung von Betriebsräten. In Bildungsveranstaltungen, Erfahrungswerkstätten und noch mehr Praxisprojekten werden Organizing-Erfahrungen aus den USA unter dem Stichwort Kampagnenarbeit bzw. Campaigning aufgearbeitet. Mindestens ebenso bedeutsam sind Impulse aus den bundesdeutschen sozialen Bewegungen, die in den Folgejahren mehr Farbe und Vielfalt in die Aktionskultur der Gewerkschaften bringen. Der Schwerpunkt dieser Projekte liegt auf der Kampagnenarbeit als alternativer und ergänzender Arbeitskampfform zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele. Die Organisationsarbeit im Sinne von Mitgliedergewinnung spielt in diesen Konzepten noch eine geringere Rolle. Doch das Ziel, eine beteiligungsorientierte Gewerkschaft aufzubauen, die auf aktive Mitglieder und Vertrauensleute setzt, ist von Anfang an leitend für die Arbeit. Immer geht es darum, Kampagnenarbeit im Betrieb zu verankern. Im Fokus stehen Kampagnen mit Mitgliedern und Beschäftigten und nicht PR- Konzepte und Medienkampagnen.

Im Jahr 2000, in der Gründungsphase von ver.di, findet unter Beteiligung eines Kollegen der US-Gewerkschaft Teamsters eine erste Tagung statt, die sowohl die Elemente für Druckkampagnen, als auch Konzepte betrieblicher Organisation, wie z.B. die 1-zu-1- Gespräche und Betriebslandkarten propagiert. Viele der Teilnehmer/innen werden in den Folgejahren wichtige Multiplikator/innen für einen Prozess, der Organizing in ver.di zu verankern hilft.

Im Frühjahr 2001 gibt sich ein in der Nachfolge der Schlecker-Kampagne konstituierter Kreis von Campaignern den programmatischen Namen OrKa - Organisation & Kampagne. Dieser Beraterkreis entwickelt verschiedene Organisations- und Kampagnenkonzepte, die an angelsächsische Erfahrungen sowie an Impulse aus den sozialen Bewegungen anknüpfen und sich an Konzepte aus den Quellgewerkschaften von ver.di anlehnen – etwa: die Kerngruppenseminare der ÖTV, VL-Konzepte der DPG oder der IG Medien.

Zeitgleich fordert Frank Bsirske in einem Interview zum ver.di-Gründungskongress Bezug nehmend auf die Schleckerkampagne: „Ver.di wird für neue Formen gewerkschaftlicher Arbeit in der Dienstleistungsbranche stehen, um Antworten für Bereiche zu geben, in denen wir noch keine Mitglieder haben und in denen es auch noch keine Betriebsräte gibt. (...) ver.di wird solche Ansätze systematisieren und weiterentwickeln“ (Hamburger Abendblatt, 10.03.01: „veni, vidi – ver.di“ Interview mit Frank Bsirske)

In der Folge wächst die Nachfrage nach alternativen Formen betrieblicher Arbeit kontinuierlich – innerhalb aber auch außerhalb von ver.di, so bei der NGG aber auch den ÖGB-Gewerkschaften in Österreich. Verstärkt wird nach neuen Arbeitsformen gesucht, um auf die sich rasch verändernde Arbeitswelt zu reagieren, die neue Formen der Vertretung von Interessen der Arbeitnehmer/innen auch unter neoliberalen Bedingungen erfordert. Der Kreis der Organizing-Befürworter/innen in ver.di ist zwar immer noch begrenzt, wächst aber stetig. So werden Kampagnen-Fonds

auf der Bundesebene und in allen Landesbezirken eingerichtet; der Bezirk Stuttgart entwickelt im Bereich des Öffentlichen Dienstes eine Kampagne nach der anderen unter dem Motto „Öffentlich ist wesentlich“; im Saarland wird eine Tarifrunde im Großhandel erfolgreich als Kampagne organisiert; ebenso erfolgreich beendet eine Kampagne die Tariffucht der Dortmunder Firma Vreiksen. Mehr als ein Dutzend unterschiedlichster Kampagnenprojekte werden bundesweit auf den Weg gebracht. Doch alle diese Projekte haben nur begrenzte Ausstrahlung und werden in der Gesamtorganisation kaum wahrgenommen.

Dies ändert sich mit Beginn der Lidl-Kampagne Ende 2004 und der Veröffentlichung des „Schwarzbuch Lidl“. In dieser Kampagne werden erstmals in großem Umfang Werkzeuge des Organizing angewendet. Rund ein Dutzend regionale Organizing-Gruppen (Filialorganizer/innen) arbeiten am Aufbau von Betriebsräten bei dem Discounter Lidl. Zunächst in Essen, dann in Hamburg und Stuttgart wird systematisch mit den Instrumenten der Betriebslandkarte und der Beschäftigtenliste gearbeitet.

2005 kommt es zu einer Dynamisierung des Prozesses. Eine Organizing-Tagung in Hamburg und eine Tagung mit dem Schwerpunkt auf Kampagnen in Oberjosbach geben sowohl auf der Bundesebene als auch in einzelnen Landesbezirken vielfältige Anstöße in Richtung Organizing. In Hamburg startet das Organizingprojekt zum Bewachungsgewerbe im Fachbereich Besondere Dienstleistungen. Dadurch wird Organizing erstmals breiter in der Organisation wahrgenommen. Gleichzeitig baut ver.di Kontakte zu organizing-erfahrenen Gewerkschaften wie der SEIU (USA) oder Unison (England) auf und studiert deren Organizingmodelle. Die Publikationen „Never work alone“ (2007), der Tagung zu Kampagnen in Oberjosbach (2007), das Organizing-Supplement der Zeitschrift Sozialismus (2008) sowie ein Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen (2008) machen das Organizing-Konzept einem breiteren Publikum bekannt. Auf der ver.di-Bundesebene wird eine Abteilung für Mitgliederentwicklung eingerichtet, in deren Aufgabenbereich Organizing integriert wird. Hier werden bis Ende 2009 fünf Pilotprojekte – z.T. in Kooperation mit der SEIU – aufgebaut. Diese Pilotprojekte – sowie die praxisorientierten Arbeitsanleitungen wie die „tool box“ oder auch „Organisiert Euch – Handbuch zur Unternehmensrecherche“ – treiben die Debatte um Chancen und Voraussetzungen von Organizing innerhalb von ver.di weiter voran. Zeitgleich verstärkt sich in mehreren Landesbezirken die Arbeit: NRW, wo der landesweite Strategieprozess immer enger mit den Organizing-Ideen verbunden wird, initiiert eine Vielzahl kleinerer und großer Projekte, z. B. die Mobilisierungskampagne im Handel oder auch die fachbereichsübergreifende NRW-Kampagne „Weiter so war gestern...“. Rheinland-Pfalz bietet eine erste dreiwöchige Qualifikation für Hauptamtliche an, NRW folgt mit einer insgesamt vierwöchigen von OrKa begleiteten Qualifikation. Die ersten regelmäßigen Treffen der bundesdeutschen Organizing-Szene kommen ab 2007 zustande und ermöglichen die Konstituierung eines Netzwerk-Organizing-Bund. 2009 bildet NRW ein solches Netzwerk auf Landesebene, die Landesleitung beschließt, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Führungskräfte eine Organizing-Schulung durchlaufen sollen. Ver.di NRW und ande-

re Landesbezirke setzen stark auf die Qualifizierung von Gewerkschaftssekretär/innen und Ehrenamtlichen, um das Organizing-Konzept zum integralen Bestandteil der praktischen Arbeit in allen Bezirken einzubauen. Ergänzend wird von der Bundesebene die Ausbildung externer Organizer/innen für Pilotprojekte vorangetrieben.

Anfang 2009 erfolgt auch bei der IG Metall eine entscheidende Weichenstellung: Nachdem in der IGM lange Zeit die Skepsis gegenüber dem Organizing-Ansatz dominierte, beschließt die Organisation, eine eigene Abteilung für Organizing einzurichten. Ende des Jahres 2009 werden elf Personen – teils aus Gewerkschaften, teils aus sozialen Bewegungen – in einem mehrwöchigen Kurs zu Organizer/innen qualifiziert und Anfang 2010 in Praxisprojekten eingesetzt. Gemeinsam veranstalten ver.di und die IGM 2009 den ersten Union-Summer in Sprockhövel, setzen damit vielfältige Impulse und begeistern nicht zuletzt viele junge Interessierte für das Organizing-Konzept.

Innerhalb und außerhalb von ver.di gibt es mittlerweile zahlreiche Erfahrungen zu Organizing und Campaigning. Das Wissen um den kompetenten Einsatz der Werkzeuge und Konzepte wächst ständig. Ver.di stellt sich auf als lernende Organisation auch beim Thema Organizing! Für die aktuellen Herausforderungen Mitgliederentwicklung und Mitgliedergewinnung, Themen wie prekäre Beschäftigung, Auflösung des Flächentarifs, Gewinnung neuer Branchen sind die Erfahrungen der letzten fünfzehn Jahre hilfreich.

Zur Überwindung der Krise innerhalb der Gewerkschaften werden Organizing und Campaigning auch in den kommenden Jahren einen entscheidenden Beitrag leisten.