

MITGLIEDERWERBUNG

„Die Dinge selbst in die Hand nehmen“

In den USA hat die neue Methode des Organizing einzelnen Gewerkschaften einen erheblichen Mitgliederzuwachs beschert. In Hamburg werden derzeit in gleich zwei Organizing-Projekten Erfahrungen gesammelt, wie man Gewerkschaften von unten aufbauen kann.

Der Button, auf dem „Hey Boss: mehr Geld“ steht, geht weg wie warme Semmeln. Es ist noch keine halb sieben, und schon muss Franziska Bruder ihren eigenen von der Jacke nesteln. „Ich soll unbedingt einen für meine Kollegin mitbringen“, hatte eine der vielen Frauen, die hier frühmorgens in Hunderterstärke ins Lager eilen, gerade noch gesagt. Schon ist sie weggehuscht, zurück an ihren Arbeitsplatz, Pakete packen – mit den letzten zwei Buttons in der Hand.

Ein Donnerstagmorgen bei einem Logistikbetrieb in Norddeutschland, in dem die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di derzeit ein Organizing-Projekt durchführt. Der an diesem Morgen so begehrte Button ist ein altes Werkzeug gewerkschaftlichen Engagements. An ihm lässt sich erzählen, was Gewerkschaften gestern waren und was sie – folgt man den Aktivisten des Organizing-Projekts – morgen sein könnten. „Ein Kollege“, erzählt eine Vertrauensfrau, „hat gesagt, er habe im Gegensatz zu den Nicht-Organisierten ein Anrecht auf den Button, nur weil er ver.di-Mitglied ist.“ Dieses Besitzstandsdenken, sagt die Vertrauensfrau, sei doch eine „völlig dämliche“ Einstellung. „So kriegen wir nichts geändert“, meint die Mittfünfzigerin. Franziska Bruder, 41 Jahre alt, Historikerin und eine der Organizerinnen von ver.di, passt hingegen auf, dass der Button nicht einfach nur verteilt, sondern tatsächlich auch deutlich auf den T-Shirts der Logistik-



Foto: Jörn Breitholz

Im Organizing-Büro des Hamburger ver.di-Landesbezirks: die OrganisorInnen Sabine Ritter, Franziska Bruder und Jonas Berke

Mitarbeiter angebracht wird. Punktgenaue Planung eben und Ressourcenschutz knapper Gewerkschaftsmittel. „Wir wollen der Geschäftsführung mit den tausend Buttons auf den T-Shirts klar machen, dass die Belegschaft im Ernstfall auch zusammensteht“, sagt die Organizerin. Das ist kein leerer Spruch. Wenn gestreikt wird, muss der Logistikbetrieb „stehen“: kein ganz einfaches Ziel bei einem Organisationsgrad von heute 30 Prozent und einer Belegschaft, die zum überwiegenden Teil einen Migrationshintergrund hat, von Tschetschenien bis Togo.

Franziska Bruder hat mit ihrem fünfköpfigen Team die frühmorgendliche Button-Aktion gemeinsam mit Betriebsrat und Vertrauensleuten entwickelt und geplant. Gemeinsam wohlgemerkt. Da wurden die Buttons und Transparente nicht einfach von der letzten Mai-Demo aus dem ver.di-Keller

wieder hervorgekramt, sondern die Schilder von der Belegschaft selbst entworfen, gar eigene Buttons für die Aktion in Auftrag gegeben. „Die Belegschaft soll keine Schablonen von uns vorgezogen bekommen, sondern die Dinge selbst in die Hand nehmen“, sagt Franziska Bruder. Da passiert es dann auch, dass sich die Belegschaft für den Buttonspruch „Hey Boss: mehr Geld“ von einem deutschen „Schlagerhansel“ entschieden hat, mit dem Franziska Bruder nichts anfangen kann. Sie selbst hat einen riesigen Ghetto-Blaster nebst mp3-Player mitgebracht, aus dem hier schon morgens um kurz vor sechs Uhr spanischer Reggae-Ska zu hören ist, osteuropäischer Klezmer oder italienische Revolutionslieder. Auch das ist Strategie beim Organizing. „Gewerkschaft muss Spaß machen“, sagt Bruder.

Die Mitgliederentwicklung in den deutschen Gewerkschaften ist bedroh-



Pressekonferenz von ver.di Hamburg zu den Arbeitsbedingungen im Sicherheitsgewerbe



Foto: Nicole Alpers/XXKontor Communications EK

lich. Ver.di hat seit Gründung 2001 bereits fast jedes fünfte Mitglied verloren. Seit einem Zwischenhoch 1991, direkt nach der Wende, ist die Zahl der Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften insgesamt kontinuierlich gesunken – mit dramatischen Folgen für die politische Durchsetzungskraft und die finanziellen Ressourcen. Das liegt einmal daran, dass im gleichen Zeitraum die Zahl der Beschäftigten, insbesondere in Ostdeutschland, stetig zurückgegangen ist. Die Gewerkschaften erkennen aber auch zunehmend, dass sich Strukturen und Ansprache der potenziellen Mitglieder dringend ändern müssen, um den Negativtrend bei der Mitgliederentwicklung umzukehren. Dazu haben DGB und Gewerkschaften vor zwei Jahren gemeinsam das Projekt Trendwende gestartet. Erste Wirkungen der neuen Bemühungen sind spürbar – zumindestens ist im letzten Jahr der Mitgliederverlust deutlich geringer geworden.

Kleine Wunder werden von Organizing als neuer Methode berichtet, von einigen australischen Gewerkschaften beispielsweise, die dem sicheren Tod mittels Organizing von der Schippe gesprungen sein sollen. Oder von der US-amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, die innerhalb von einem guten Dutzend Jahren mittels Organizing ihre Mitgliederzahl von 900 000 auf 1,8 Millionen gar verdoppeln konnte. Kurz formuliert, soll Organizing die Beschäftigten in die Lage versetzen, „dass sie sich wieder selbst für ihre Interessen einsetzen und nicht die Funktionäre Stellvertreterpolitik machen“, sagt Franziska Bruder, die seit zwei Jahren in Hamburg für ver.di als Organizerin arbeitet.

Es ist also der ureigene Ansatz von ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften, sich selbst von der Basis aus zu organisieren, mit möglichst vielen Mitgliedern. Gepaart mit neuen Aktionsmethoden, wie sie auch von sozialen Bewegungen bekannt sind: öffentlichkeitswirksame Aktionen, bunter Protest und die Einbeziehung anderer gesellschaftlicher Gruppen in die Aktivitäten. Geschult werden die Belegschaften von professionell ausgebildeten Organizern. „Bevor wir in die Betriebe gehen und intensiv mit den Mitarbeitern über die Probleme am Standort reden, recherchieren wir genau, wie die die Branche



Foto: Jörn Breiholz

Aus Angst vor Repressalien im eigenen Betrieb wollen noch immer Wachleute, die sich für ihre Interessen als Gewerkschaftsmitglieder stark machen, ihr Gesicht nicht in der Öffentlichkeit zeigen

funktioniert“, sagt Organizerin Bruder. Anschließend soll ein strategischer „plan to win“ den Erfolg bringen.

Im ver.di-Center im Hamburger Gewerkschaftshaus Besenbinderhof treffen sich an diesem Donnerstagnachmittag ein gutes Dutzend Wachleute mit Gewerkschaftssekretär Peter Bremme und Organizer Christian Gatermann zum neu etablierten Aktivistentreff. Es herrscht Arbeitsatmosphäre, eine disziplinierte Diskussionskultur und der feste Wille, bald wieder in Aktion zu treten. Einer will wieder eine Demonstration organisieren, der nächste einen Betriebsrat gründen, ein anderer nach Schwerin fahren, um gemeinsam mit den noch weit schlechter bezahlten Kollegen aus Mecklenburg-Vorpommern für den Mindestlohn zu streiten. Die Wachleute argumentieren heute selbstbewusst, obwohl ihre Arbeitsbedingungen zu den schlechtesten im Lande zählen.

Die Hamburger Wachbranche war das erste Organizing-Projekt in der Bundesrepublik, gestartet vor gut zwei Jahren. Aus dem Neuland, das die Hamburger mithilfe einer Organizerin von der SEIU aus den USA betreten haben, ist

laut Bremme „ein schöner Erfolg“ geworden. Am Tag zuvor erst war Bremme beim Gespräch mit dem neuen indischen Konsul in Hamburg, um ihn auf die Arbeitsbedingungen der Group 4 Securicor (G4S) aufmerksam zu machen, die weltweit Sicherheitsdienstleistungen anbietet und in Indien von 100 000 Mitarbeitern auf bald eine Million wachsen will. „G4S ist auf dem Weg, der größte Global Player im Sicherheitsgewerbe zu werden“, sagt Bremme. Deswegen stünde das Unternehmen nun im Fokus von Gewerkschaften in vielen Ländern – auch dies, die grenzübergreifende gewerkschaftliche Zusammenarbeit gegen Global Player, wird beim Organizing neu entdeckt.

200 neue und damit 50 Prozent mehr ver.di-Mitglieder als vorher, zählt Bremme auf, einen Ruck, der durch die Branche und die Sicherheitsmitarbeiter gegangen sei und „jede Menge Know-How“, mit dem man nun auch in anderen Branchen, die schlecht organisiert sind, Mitglieder gewinnen könne. Rolf Eilert, ein 62-Jähriger, der seit fast 20 Jahren im Wachgewerbe tätig ist, glaubt, dass es ohne das Organizing-Projekt bei den Tarifverhandlungen im vergangenen Jahr keine Erhöhung des Stundenlohns auf heute 6,34 Euro brutto gegeben hätte. „Das reicht aber nicht“, sagt der Mann mit dem Motorrad-T-Shirt und den silbergrauen Haaren. „Wir müssen jetzt für den Mindestlohn kämpfen.“ Der Erfolg bei den Wachleuten soll nun in dem Hamburger Logistikbetrieb fortgesetzt werden. Sollte auch dieses Projekt bis zum ver.di-Gewerkschaftstag im Oktober erfolgreich sein, dann, so hofft Bremme, „werden wir Organizing als wichtiges Instrument gegen den Mitgliederschwund in ver.di auf unserem Bundeskongress etablieren können.“ ●