

Der IG Metall-Vorstand entdeckt das Organizing

Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit

Seit ein paar Wochen ist ein Thesenpapier aus der Vorstandsverwaltung der IG Metall zum Thema „Organizing“ über das Internet zugänglich. Das Papier vermittelt den Eindruck, dass die in der Gewerkschaftslinken und Teilen der sozialen Bewegungen geführte Debatte um eine gewerkschaftliche Neuausrichtung nun auch beim IGM-Vorstand angekommen ist. Das Strategiepapier von Jörg Weigand, Sören-Niemann-Findeisen und Torsten Lankau und des neugewählten 2. Vorsitzenden Detlef Wetzels trägt den Titel: „Organizing: Die mitgliederorientierte Offensivstrategie für die IG Metall – Acht Thesen zur Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit“. Für mich als Mitglied eines gewerkschaftlichen Arbeitskreises, der seit über 15 Jahren innerhalb der IG Metall für eine mitgliederorientierte Gewerkschaftsarbeit eintritt dabei selten offene Türen einläuft, sind diese Thesen unerwartet erfreulich. Bisher war mir bekannt, dass sich radikale Linke mit Organizing im Rahmen von Mayday-Kampagnen befassen. Auch das von ver.di in Hamburg initiierte Pilotprojekt im Bereich der Sicherheitsdienste ist bekannt. Ähnliches im Organisationsbereich der IG Metall entgegen nicht. Das Papier dokumentiert nun, dass sich hier eine Tür geöffnet hat, auf deren Öffnung viele bereits vor über 10 Jahren hofften. In den 90er Jahren hatten die „Entscheidungsträger“ der IGM den „Standort Deutschland“ entdeckt und noch während der Zukunftsdebatte ab 2000 ging es mehr um die Anschlussfähigkeit an die neoliberale Neue Mitte als um eine ehrliche Lagebeurteilung. 2001 war ich beteiligt an einer von der IG Metall beauftragten Studie zum Thema „Zukunft der Gewerkschaften“. Hier hatten wir empfohlen, sich u.a. die positiven Erfahrungen mit dem Organizing in GB und den USA zu Nutze zu machen. Doch damals herrschte der Glaube vor, die institutionelle sozialstaatliche Einbindung der Gewerkschaften sichere ausreichend Einfluss, um nicht auf solche Methoden aus der Frühphase der Arbeiterbewegung angewiesen zu sein. Offensichtlich haben die Erfahrungen des voranschreitenden gewerkschaftlichen Bedeutungsverlustes diese Selbstgewissheit nun nachhaltig erschüttert.

Die erste These des Papiers ist die sicher nicht aufregende Feststellung, dass „die Sozialpartnerschaft brüchig geworden“ ist und die „Erwerbsarbeit einer Prekarisierung unterliegt“. In der Situationsbeschreibung wird u.a. festgehalten, dass „die Kapitalseite bewährte Mechanismen in Frage“ (stellt). Nun ja, offensichtlich hat man auf der anderen Seite etwas Vielversprechenderes im Auge und nimmt dafür in Kauf, dass Erwerbsarbeit „wieder prekär wird, „wie sie schon einmal am Beginn der Industrialisierung war“. In der zweiten These wird beschrieben, wie sich das System der industriellen Beziehungen verändert in Richtung „kleinteiliger“ und „einzelbetrieblicher Regulierung“ mit Arbeitszeitregelungen nach dem Muster eines Flickenteppichens. Die Normwirkung von Tarifverträgen löse sich auf. Arbeitgeber stellen in tariflichen Auseinandersetzungen Gegenforderungen und auf der Seite der Belegschaften entwickelten sich neue Formen von Netzwerken und Listen, wobei es keineswegs ausgemacht sei, „dass es sich dabei um sehr arbeitgebernahe und damit nicht glaubwürdige Organisationen ... handeln muss“. In These 3 wird betont, dass die Privatisierung der Sozialversicherungen die Gewerkschaften schwäche und dazu führen werde, dass sie als Machtressource institutioneller Verankerung weitgehend ausgehöhlt sein werden. These 4 beschreibt das veränderte Selbstverständnis des Managements in Richtung Shareholder Value-Orientierung und die „Verwettbewerblichung aller Innen- und Außenbeziehungen des Unternehmens“, bei der Mitarbeiter unterhalb der „High-Potential-Ebene“ nur noch als Kostenfaktoren wahrnehmen werden. Aus dieser Lagebeurteilung ergibt sich dann These 5 als erste

Konsequenz aus der nachlassenden Konzessionsbereitschaft der Kapitalseite für das gewerkschaftliche Handeln: Betriebliche Aushandlungen werden entweder schlechter oder müssten konfliktärer geführt werden. Dafür erweise sich jedoch die „weitgehend auf Stellvertretung aufbauende Interessenvertretungskultur,“ als hinderlich. „Beschäftigte müssen heute in doppelter Hinsicht auf die eigene Kraft vertrauen“, durch betriebliche Stärke, die sich in einem hohen Organisationsgrad ausdrücke und dadurch, dass sie langfristiges Denken und sogar die technologische Zukunftsfähigkeit gegen das Management in ihrem Interesse und dem der Volkswirtschaft durchsetzen. Die richtigen Momente dieser Kritik verbleiben hier jedoch im ungewissen, da der Eindruck entsteht, dass diese Horizontveränderung des Managements eine frei wählbare Entscheidung ist und nicht Bestandteil des vorherrschenden Akkumulationsmodells. Hier wären Überlegungen für eine soziale Transformationsperspektive am Platz. These 6 fordert als zweiten Schritt eine konsequent beteiligungsorientierte Gewerkschaftspolitik, die die Expertise der Beschäftigten nutzt und sie in Angelegenheiten, die sie betreffen, mitbestimmen lässt. These 7 plädiert für einen neuen Betriebsbegriff und ein Organisationsverständnis, dass alle Beschäftigtengruppen einschließt. „Es zeichnet sich ein neuer Typus ab, der nicht mehr aus einer Belegschaft besteht, sondern aus einem kleiner werdenden Kern an Mitarbeitern und einem wachsenden Rand von temporär in dem Betrieb eingesetzten Beschäftigten.“ In der achten und letzten These geht es um die Schlüsselrolle des Betriebs als Raum von Erfahrungen und Bindungen. Betriebsräte und Vertrauensleute als Kerngruppen der gewerkschaftlichen Organisationsmacht hätten darin eine Schlüsselrolle. Die betriebliche Durchsetzungskraft erzeuge gesellschaftliche Verankerung und nicht umgekehrt. In den auf die Thesen folgenden Schlussfolgerungen finden sich dann so schöne Sätze wie: „Gefordert ist eine mitgliederorientierte Offensivstrategie als Grundlage gewerkschaftlicher Erneuerung. Im gemeinsamen Handeln im eigenen Interesse wird der emanzipatorische Kern gewerkschaftlicher Organisation sichtbar und erlebbar. Darin liegt der Schlüssel zur Verbesserung der Mitgliederbindung und zur Erhöhung der Attraktivität von Gewerkschaften“. Auf die Thesen folgt eine ausführliche Einführung in Entstehungsgeschichte und Philosophie des Organizing, die zu Hoffnung Anlass gibt, dass das Ganze mehr ist als Sonntagsprosa. Hier fehlt auch nicht der Hinweis, dass sich das Organizing-Konzept nicht als Schnellschuss eignet, die vielfach prekäre Kassenlage der Verwaltungsstellen zu verbessern: „Trotz erheblichem personellen und materiellen Ressourceneinsatz ist der Ausgang von Kampagnen ungewiss. Erfolge stellen sich oft erst nach Jahren ein, kurzfristige Hoffnungen auf ein rasches Mitgliederwachstum werden zumeist enttäuscht. Entscheidend ist daher, dass es auf allen Ebenen der Organisation Unterstützung für die jeweilige Kampagnen gibt und auch ein langer Atem vorhanden ist“. Doch im Unterschied zu früheren Betrachtungen, bei denen ein solches Urteil das Ende der Debatte bedeutete, stellt das Papier klar: „Organizing stellt einen Ansatz für Gewerkschaften dar, sich in einem tendenziell feindlich gesonnenen Umfeld zu behaupten. Wenngleich es die amerikanischen Gewerkschaften ungleich schwerer haben als wir, stellt Organizing aufgrund der Veränderungen der industriellen Beziehungen einen relevanten Ansatz für die Ausrichtung der deutschen Gewerkschaftspolitik dar. Zu entscheiden ist also nicht, ob wir Organizing betreiben wollen, sondern wie wir es für unsere Bedingungen übersetzen.“ Auf griffige Slogans herunter gebrochen heißt es dann für ein an deutsche Verhältnisse angepasstes Modell: „Weniger Co-Management – mehr konfliktäre Auseinandersetzung“, Weniger Stellvertreterpolitik – mehr direkte Beteiligung und Übernahme von Verantwortung, Weniger Rechtsanwendung – mehr Betriebspolitik und Erschließung weißer Flecken: Personengruppen, Branchen und Unternehmen, Abteilungen und Unternehmensbereiche“.

Die Autoren streben eigene Organizing-Projekte an, um Erfahrungen zu sammeln. Unabhängig davon soll damit begonnen werden Elemente des Organizing im Sinne eines Werkzeugkoffers in die gewerkschaftliche Alltagsarbeit zu integrieren. Auch werden entsprechende Bildungsangebote für Verantwortliche und Interessierte ins Auge gefasst.

So weit das Papier, das ja bekannter weise geduldig ist. Als langjährige Insider der IG Metall haben wir ja den großen Vorteil den Gegenstand nicht nur nach Papierlage zu beurteilen. Deshalb bin ich ein wenig geneigt den guten Goethe zu zitieren, der die Botschaft wohl vernahm, allein ihm aber der Glaube fehlte. Doch lasse ich mich gerne von etwas Positivem überraschen. Wenn das Ganze so ernst gemeint ist, wie es klingt, ist für mich erklärungsbedürftig, wie sich Wetzels Bonus-Tarifmodell für IGM-Mitglieder, das ja eher eine erzieherischen Maßnahme für Nichtmitglieder ist, als Reaktion darauf sie nicht freiwillig organisieren zu können, mit dem entgegengesetzten Organizing-Ansatz verträgt. Auch halte ich die Fokussierung auf den Einzelbetrieb, den ja auch die neoliberale Gegenseite zwecks Entsolidarisierung so erfolgreich betreibt, insofern für ein Problem, weil sich nur aus einer überbetrieblichen Perspektive die Praxis der Standortkonkurrenz aushebeln lässt. Hier bedarf es gewerkschaftlich gestützter Strategien. Schließlich stellt sich ganz konkret die Frage, wer in der typischen Verwaltungsstelle, in der statt mitgliederorientierter Politik eher ein VIP-Kommunikationssystem Geschäftsführung-Betriebsratsspitzen praktiziert wird, eine solche Kulturrevolution einleiten kann. Ein Beweis für die Ernsthaftigkeit des Vorhabens könnte darin bestehen, Mitglieder, die Entmündigung von Mitgliedern in Arbeitskämpfen kritisieren und eine demokratische Streitkultur fordern, nicht mehr mit dem gewerkschaftlichen Ordnungsrecht zu disziplinieren. Auch das wäre angewandtes Organizing.

JOCHEN GESTER