



Neues aus der SOZAK

Das Mach-mit-Prinzip

Der Begriff des „Organizing“ ist aus dem Gewerkschaftsjargon nicht mehr wegzudenken. Was ist „Organizing“ jedoch genau und was bringt es den Betrieben?

Maja Nizamov
Freie Journalistin

Organisation ist ein Mittel, die Kräfte des Einzelnen zu vervielfältigen“, sagte bereits der österreichstämmige amerikanische Managementlehrer Peter Drucker. Dies haben sich die angelsächsischen Gewerkschaftsbewegungen zu Herzen genommen und das Prinzip des „Organizing“ geschaffen. Mit diesem Ausdruck ist die Beteiligung und Mobilisierung von ArbeitnehmerInnen gemeint, um betriebsrätliche und gewerkschaftliche Strukturen zu stärken und infolgedessen neue Mitglieder zu gewinnen. Der Aufbau der Struktur ist dabei mit der Entwicklung einer Handlungsstrategie, einer detaillierten Kampagne, eng verflochten. Die im Organizing entwickelten Methoden werden in aufeinander abgestimmten Schritten zu einer Kampagne mit einer strategischen Zielsetzung zusammengefasst.

Erfolgreich erprobt

Ein weiteres Ziel ist auch, Belegschaftsvertretungen in Unternehmen zu gründen, in denen bisher keine ArbeitnehmerInnen-

vertretung installiert war, sowie neue Kollektiv- bzw. Tarifverträge zu verhandeln. In den USA und Großbritannien, aus denen das Organizing hervorgeht, konnten Gewerkschaften mit diesem Prinzip vor allem im Dienstleistungssektor Erfolge feiern und unter schwierigen Bedingungen neue Mitglieder gewinnen. Deutsche Gewerkschaften, allen voran die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, setzten das Organizing-Konzept erstmals 2005 ein und gewannen beispielsweise in Hamburg Hunderte neue Mitglieder im Sicherheitsgewerbe. In jüngster Zeit wurden Kampagnen gegen Lidl und Schlecker geführt, auch in Österreich. Zur bisher am erfolgreichsten geführten Kampagne in Deutschland zählt das Organizing in zwei Lagerhäusern eines großen Online-Versandhändlers. Dort gelang es ver.di nicht nur, einen erfolgreichen Arbeitskampf zu führen und eine Belegschaftsvertretung zu installieren, sondern gleichzeitig auch, den Organisationsgrad der rund 4.000 MitarbeiterInnen um 50 Prozent zu steigern.

Auch im Rahmen der SOZAK wurde das Prinzip des Organizing im Rahmen einer Projektgruppe behandelt. Dem Thema widmeten sich Mona Badran, Martin

BUCHTIPP

Brigitte Daumen (Hrsg.):
**Organisationsformen
der Arbeit**

Theorie und Praxis
eines Aktionsforschungs-
modells am Beispiel
der Sozialakademie
ÖGB-Verlag, 164 Seiten, 2016, € 29,90
ISBN: 978-3-99046-190-7



Bestellung:

www.arbeit-recht-soziales.at

Bramato, Petra Gege und Michael Huber ausführlich und kreierten eine eigene Homepage zu diesem Thema. Auf www.letsorganize.at erläutern die TeilnehmerInnen die Wichtigkeit des Organizing, stellen die verschiedensten Möglichkeiten vor, Kampagnen umzusetzen, und erklären die Vorteile von organisierten Betrieben. Das Ziel des Organizing ist eine Belegschaft in Betrieben, die sich dem Organizing anschließt und letztendlich dem Betriebsrat im Unternehmen den Rücken stärkt, da sie selbst eine starke Kraft geworden ist. Da das Organizing

nur durch eine starke Gemeinschaft und Zusammenhalt funktioniert, werden EinzelkämpferInnen zur Mach-mit-Strategie motiviert. Sie sollen begeistert werden, überzeugt für ihre Ideale einstehen können, ihre Probleme aufzeigen und selbst Lösungen dafür entwickeln – und wenn es notwendig ist, auch dafür kämpfen.

Beteiligungsmodell

Das österreichische System der Belegschaftsvertretung ist so aufgebaut, dass jeder einzelne Arbeitnehmer und jede einzelne Arbeitnehmerin seine/ihre Vertretung wählt, von der die ArbeitnehmerInnen anschließend repräsentiert werden. Dieses StellvertreterInnenmodell ist vielleicht aufgrund der Sozialpartnerschaft in Österreich effizient, schließt jedoch die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen bei täglichen Entscheidungen völlig aus. Dieses Szenario ist weder für die BetriebsrätInnen noch für die Beschäftigten ideal, da ArbeitnehmerInnen bei Entscheidungen des Betriebsrates bisweilen vor vollendete Tatsachen gestellt werden. BetriebsrätInnen wiederum können sowohl bei Verhandlungen mit der Geschäftsführung als auch bei verhandelten Kompromissen bei der Belegschaft in Erklärungsnot kommen. Dies ist weder für das Vertrauensverhältnis zwischen Beschäftigten und BetriebsrätInnen förderlich noch für die ArbeitnehmerInnen selbst, die oft das Gefühl haben, missverstanden zu werden. Beides kann für Konflikte zwischen den beiden Parteien sorgen.

Das Organizing hingegen zielt auf ein Beteiligungsmodell hin, um alle ArbeitnehmerInnen ins Boot zu holen, in den Vertretungsprozess miteinzubeziehen und gemeinsam Lösungen zu finden. Mit bestimmten Werkzeugen lässt sich eine Struktur aufbauen, in der Informationen schnell und persönlich weitergeleitet werden können. So können die Meinungen der Belegschaft eingeholt, gesammelt und an den Betriebsrat weitergegeben werden, wenn dieser beispielsweise in Verhandlungen mit der Geschäftsführung steht. Damit stärkt die Belegschaft nicht nur den Rücken der BetriebsrätInnen, die auf absolute Unterstützung der KollegInnen zählen dürfen, sondern sie können auch schnell und in kürzester Zeit Druck ausüben. Ein weiterer Vorteil des Organizing ist die Tatsache, dass wenn Arbeitneh-

merInnen eines Betriebes in den Entscheidungsprozess miteinbezogen werden, sie sich mit Inhalten und Zielen besser identifizieren können – daher wird es manchmal auch das „Mach-mit-Prinzip“ genannt. Zudem bekommt für die Belegschaft die Gewerkschaft auch ein Gesicht und ist nicht mehr nur ein Konstrukt, das vom Betriebsrat vertreten wird.

Wird das Organizing angewendet, ist es wichtig, dass man die Belegschaft stets mit ausreichend Informationen versorgt und sich im Klaren darüber ist, dass nichts mehr rückgängig gemacht werden kann, wenn die KollegInnen erst einmal mobilisiert sind. Dann steht die nächste Herausforderung an: den Prozess kontrolliert steuern zu können. Auch dürfen die BetriebsrätInnen über gewisse Dinge nicht eigenmächtig entscheiden, sondern müssen die Belegschaft miteinbeziehen, deren Erwartungshaltung punkto Entscheidungsprozesse und Mitbeteiligung steigt. Es verbergen sich einige Risiken hinter diesem Modell, die jedoch durch bestimmte Vorteile und Chancen wettgemacht werden. Dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im eigenen Betrieb wächst, stärkt nicht nur den Betriebsrat, sondern auch die Gewerkschaft. Der Informationsfluss in beide Richtungen wird schneller und leichter, frühzeitiges Erkennen von Fragen, Problemen und Konflikten ist leichter möglich, und so können Lösungen umso eher gefunden werden. Wenn sich die Situation im Betrieb zuspitzt, ist bei einer gut organisierten Belegschaft die Möglichkeit der Durchführung einer Mobilisierungskampagne und/oder einer Druckkampagne höher.

Mobilisieren und informieren

Im Organizing werden drei Kampagnen unterschieden, die eine Struktur eines nach diesem Prinzip aufgebauten Betriebs ermöglichen. Das Trio – die Organisierungskampagne, Mobilisierungskampagne und die Druckkampagne – funktioniert nur aufbauend in ebendieser Reihenfolge. Während man in der Organisierungskampagne zunächst nur gewerkschaftliche Mitkämpfer sucht, um eine erste Informationsstruktur im Betrieb aufzubauen, werden im zweiten Schritt, der Mobilisierungskampagne, die aktiven Mitglieder zum Handeln befähigt. Am Ende steht dann die Druckkam-

INFO & NEWS

Die TeilnehmerInnen der Sozialakademie der Arbeiterkammer (SOZAK) arbeiten im Zuge des Lehrgangs jedes Jahr in Kleingruppen an von den Gewerkschaften beauftragten Projektarbeiten zu unterschiedlichen gewerkschaftspolitisch relevanten Themen. BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen sowie Interessierte können diese Projektarbeiten unter www.ichwardabei.at downloaden oder im ÖGB-Verlag bestellen (Michael Musser, +43 1 662 32 96-39732, michael.musser@oegbverlag.at). In unserer neuen Serie stellen wir ausgewählte Projektarbeiten vor.

pagne, die sich mit einem klar definierten Ziel an die Geschäftsleitung richtet. Je besser sie im Betrieb verankert werden kann, je mehr die MitarbeiterInnen mobilisiert sind, desto stärker die Auswirkungen.

Klare Strategie

Dabei ist es wichtig, eine klare Strategie vorzubereiten und einen Aktionsplan im Fall einer Eskalierung zu erstellen. Auch spielt die ständige Information der MitarbeiterInnen über den Status quo eine wesentliche Rolle. Denn bekanntlich nährt mangelhafte Information Unwissenheit und Unsicherheit und diese wiederum facht die Gerüchteküche an. Und die dadurch folgende Gefahr, den Zusammenhalt zu gefährden, würde das Organizing wieder ad absurdum führen.

Wendet man das Organizing korrekt an, können mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen werden: In Betrieben können nachhaltig aktive Gewerkschaftsstrukturen geschaffen und aufgebaut werden, damit gewinnt man im gleichen Atemzug neue Mitglieder. Die Durchsetzungsfähigkeit wird gestärkt und Gewerkschaftspolitik wird von und mit den Mitgliedern gestaltet.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
maja.nizamov@gmx.net
oder die Redaktion
aw@oegb.at