

Aus dem Beschluss des Landesbezirksvorstandes Hamburg:

Konsequenzen aus der Organizing-Woche

In der letzten Aprilwoche 2005 haben wir in Hamburg mit insgesamt 111 TeilnehmerInnen aus verschiedenen Bundesländern, aus Österreich, den USA, von der IG Metall, der IG Bau, dem Werbebeauftragten von ver.di und einer erheblichen Zahl von Fachbereichen und Menschen aus sozialen Bewegungen die Organizing-Woche durchgeführt. Diese Tagung wurde von den TeilnehmerInnen als außerordentlich fruchtbar und ideenreich bewertet. Unsere US-amerikanischen KollegInnen schilderten unter welchen Bedingungen sie Gewerkschaftsarbeit zu leisten haben und wie sie mit ihrer konsequenten Orientierung ihrer Ressourcen auf die Organisierung strategisch bedeutsamer Betriebe erfolgreich sind.

Der Organizing-Ansatz umfasst verschiedenste Elemente, u.a.

- **systematische Recherche:**
Welche Betriebe wachsen und sind gewerkschaftspolitisch bedeutsam, wie sind die Arbeitsbedingungen, welche betrieblichen Ansatzpunkte gibt es, welches sind die Kunden, welches sind die Geldgeber, in welchen weiteren Bezügen befindet sich das Unternehmen, an welchen Stellen gibt es Ansatzpunkte.
- **konsequenter personeller Ressourcen-Einsatz für Organizing:**
1/3 der Beschäftigten sind Organizer, eine weitere erhebliche Anzahl befasst sich mit der strategischen Recherche (s.o.).
- **konsequente Ausrichtung an den Interessen der Beschäftigten:**
Sie entscheiden, welche Fragen für sie wichtig und zu verändern sind und also in einer Organizing-Kampagne im Mittelpunkt zu stehen haben; ihre Gewerkschaft unterstützt sie dabei mit aller Kraft.
- **Bildung von Netzwerken im jeweiligen kommunalen Umfeld,** um auf diese Weise die jeweilige Organisierungskampagne „einzubetten“ in Kenntnis, dass dies keine Einbahnstraße ist.

Dies ist eine sehr holzschnittartige Schilderung dessen, was Organizing ausmacht (mehr dazu unter www.neverworkalone.de).

Andererseits lässt sich nicht alles 1 : 1 auf unsere Verhältnisse übertragen. So haben die Gewerkschaftsmitglieder, wenn ihr Kampf dann erfolgreich ist, überhaupt kein Problem mit dem „Preis-Leistungs-Verhältnis“: Der Mitgliedsbeitrag wird um ein Vielfaches wettgemacht durch die dann kollektiven Regelungen zu bezahltem Urlaub,

Andererseits soll unsere Organizing-Woche keine bloße Bildungsveranstaltung bleiben, durch die die Menschen hinterher nur klüger sind und deshalb schlägt die Landesbezirksleitung diese praktischen Konsequenzen vor.

Beschlussvorschlag:

	Verabredungen: zu erledigen bis/ zu erledigen von/ Vorbehalte
<p>Erfahrungsaustausch 2006 wird ein Erfahrungsaustausch organisiert, derart dass haupt- und ehrenamtliche Multiplikatoren von ver.di mindestens zwei Wochen die US-Gewerkschaften besuchen und dort an der Ausbildung von Organizern und an einer Organisierungskampagne teilnehmen. Es wird angeregt, dass dies von der Bundesebene organisiert wird und Hamburg wird sich maßgeblich beteiligen; hilfsweise machen wir dies von Hamburg aus alleine im Jahre 2006 (Finanzierungsvorbehalt).</p>	<p>Ress. 4 Konzept inkl. Finanzierung mit Finanzierungs- vorbehalt</p>
<p>ver.di Hamburg regt an, dass eine der Bundesschulen zum Kompetenzzentrum für Organizing wird und hier Theorie und Praxis von Organizing für Haupt- und Ehrenamtliche fester Bestandteil des Bildungsangebotes wird. Einmal im Jahr wird hier eine Organizing-Woche durchgeführt.</p>	<p>Einbringen in Beirat: Ress. 1; Vorbereitung: Ress. 4</p>
<p>2006: ver.di Hamburg führt den ersten „Union Summer“ durch Im ersten Jahr wird dieser Union Summer in Form des „Union Break“ durchgeführt. „Union Break“ ist ein zehnwöchiges Praktikum, welches jungen Erwachsenen Einsicht in die alltägliche Gewerkschaftsarbeit bei ver.di geben soll. Im Gegensatz zu „normalen Praktika“ würde sich „Union Break“ durch ein Begleitprogramm auszeichnen. Angelehnt an das US-amerikanische Praktikumsprogramm „Union Summer“ des AFL-CIO bestünde das Praktikum aus einem Einführungsseminar zur Geschichte der Arbeiterbewegung sowie aktuellen gewerkschaftlichen Themen; wöchentlichen Treffen zum inhaltlichen Austausch über die Praktikumserfahrungen, Betriebsbesichtigungen, Gesprächen mit Gewerkschaftsfunktionären sowie inhaltlichen Schulungen zu Themen wie Projektmanagement und Kommunikation; Ziel ist eine nachhaltige Anbindung der Teilnehmenden an die Aktivitäten der Gewerkschaften. Angestrebter Start von Union Break: WS Ferien 2006.</p>	<p>Projektskizze Ress. 4 Umsetzung Ress. 4 in Kooperation mit Abt. Bildung Finanzierungs- vorbehalt</p>
<p>Research-Abteilungen Die Landesbezirksleitung prüft, wie die Ressourcen für systematische Recherche gesichert werden können (Research), zunächst für den Landesbezirk Hamburg. Zweck von Research-Abteilungen ist es, ausschließlich Hintergrundmaterial für Organizing-Kampagnen vorzubereiten und Recherchen zu unternehmen und Kontakte zu potenziellen Bündnispartnern zu schließen</p>	<p>Liste Untersuchungs- gegenstände: Ress. 4 in Kooperation mit den Fachbereichen</p>

zu entwickeln und natürlich brauchbare Materialien aufzubereiten. Hierfür könnten auch Kontakte zu Studierenden genutzt werden.	
Organizing an konkreten Handlungsfeldern ausprobieren Die Landesbezirksleitung schlägt vor, den Organizing-Ansatz matrixübergreifend an wenigstens 2 Feldern auszuprobieren: Bei Lidl bei der erstmaligen Wahl von Betriebsräten an einem fachbereichsübergreifenden Standort, z.B. dem Flughafen.	Ress. 4: Klärung mit Fachbereichen, ob und wo
Programm gegen Union Busting entwickeln ver.di Hamburg wird die Arbeitgeber-Methoden, gewerkschaftliches und betriebsrätliches Engagement aus den Betrieben zu verbannen, öffentlich dokumentieren und begleiten. Mit spezielle aufbereitetem Material wie mit speziellen Trainings für Haupt- und Ehrenamtliche soll dem Union Busting begegnet werden. Möglicherweise wird hierzu ein soziales Gütesiegel zu entwickeln sein.	Ress. 1
Kampagnenarbeit ausbauen ver.di unterstützt nach Kräften Kampagnen anderer gewerkschaftlicher Organisationen, insbesondere auch mit internationaler Ausrichtung, sowie Kampagnen befreundeter Organisationen.	
ver.di Hamburg regt die Erarbeitung eines Organizing-Handbuches an in dem die wichtigsten Standards eingearbeitet sind.	Ress. 4
www.neverworkalone.de Das Internetportal wird zum zentralen Anlaufpunkt für Organizing-Vernetzung ausgebaut. Erfahrungsberichte, Web-Logs, Materialien, Referenten, Spezialisten können über diese Seite abgerufen werden.	Ress. 4
In jedem Fachbereich wird auf Bundes- und Landesebene der Organizing-Ansatz vorgestellt und Praxisfelder für Organizing ermittelt.	Bundesebene: Ress. 1 (Beirat); Landesebene: Ress. 4
Ressourcen absichern, Organizer qualifizieren Die Fachbereiche und Ressorts werden gebeten zu überprüfen, ob und in welchem Umfang sie interne Ressourcen für Organizing freistellen können. Diejenigen, die die Aufgabe als Organizer erhalten, werden zu Kommunikations-Experten ausgebildet. Hierbei unerlässlich sind systemische Herangehensweise und Kommunikationstrainings.	Ress. 4
MigrantInnen organisieren Oftmals arbeiten Menschen mit Migrationshintergrund in Beschäftigungsverhältnissen, die stark ausbeuterisch sind, besonders dann, wenn sie undokumentiert arbeiten. Für diese Arbeitszusammenhänge prüft ver.di ob und wie spezielle Organizing-Programme aufgelegt werden können.	Ress. 2