

Netzwerk 2 „Solidarität organisieren“ Willi Mernyi

Schon als kleines Kind träumte ich, inspiriert durch die Sendungen „Die Straßen von San Francisco“ und „Kojak“, einmal ein US-Car zu besitzen. Vor einigen Jahren erfüllte ich mir diesen Traum und kaufte mit einem 66er Buick Wildcat. Das ist ein 5 m langes weinrotes Schlachtschiff mit einem riesigen PS-starken sieben Liter Motor. Wenn Menschen mich fragen, warum ich mir gerade so ein Auto gekauft habe, antworte ich meistens mit der Gegenfrage: „Schau dir das Auto näher an. Was fällt dir auf?“ Vielen Menschen sticht ins Auge, dass die Ausführung mit vielen liebevollen und kleinen Details geschmückt ist. Oder wie manche sagen, dass dieses Auto nicht wie die heutigen Autos vom Windkanal bestimmt, sondern von kreativen Menschen designt und erbaut wurde.

Wenn es um Reformbemühungen im ÖGB geht, argumentieren manche mit dem Vergleich, man müsse den ÖGB wie eine Firma sehen. Die Entscheidungen müssten schnell nach klaren Vorgaben und sehr rationell gefällt werden. Ich habe manchmal das Gefühl, dass diese Menschen die Führungsaufgabe gerne so sehen würden wie die Kraftwerksbilder, die wir aus den 90er Jahren kennen, auf denen wenige (meistens nur Männer) Arbeitnehmer zu sehen sind, die in einem Raum sitzen, auf Computerbildschirmen das Geschehen überwachen und dann, wenn es notwendig ist, irgendwelche Knöpfe betätigen – und schon funktioniert alles wieder. Mein Bild einer Gewerkschaftsbewegung ist nicht das eines funktionierenden, reibungslosen Großkraftwerks, sondern das einer riesigen Organisation, in der manches nicht nur nach technischem Regelwerk (Statuten) und Schaltplänen (Geschäftsordnungen) entschieden wird, sondern bei Entscheidungen langjährige Erfahrung, Organisationskultur und Organisationseigenheiten mitberücksichtigt werden.

Nach der Winterpause ist es notwendig den Vergaser einzustellen. Die Aufgabe eines Vergasers ist es, die Luftzufuhr und die Benzinzufuhr zum Motor im richtigen Verhältnis zueinander zu gestalten. Das ideale manuelle Einstellen des Vergasers ermöglicht, dass sowohl ein gemütliches „Cruisen“, aber auch eine gute Zeit bei der „¼ Meile“ möglich sind. Nur bei perfekt eingestelltem Vergaser ist beides, wenn es von der/dem FahrerIn gewünscht ist, sofort möglich. Wenn aus Bequemlichkeit der Vergaser nicht regelmäßig justiert wird, entscheidet der technische Zustand und nicht mehr der Wunsch der/des FahrzeuglenkerIn über die gewünschte Fahreigenschaft.

Die ÖGB Struktur, ihre Ausrichtung, die Aktivitäten des ÖGB sind aus der Tradition der Sozialpartnerschaft erklärbar. Ein System, in dem die Mächtigen (immer Männer) beider Seiten am sogenannten „grünen Tisch“ einen Kompromiss gefunden haben. Zu den Glanzzeiten der Sozialpartnerschaft ein taugliches Mittel. Aber jetzt gilt es nachzujustieren. Es gilt, Methoden, Abläufe, Sichtweisen dahingehend zu überprüfen, ob diese Art und Weise, wie Gewerkschaften funktionieren, nicht automatisch eine Organisationskultur schafft, die auf Kompromiss, Verhandlung und als Maximalziel das Machbare ausgerichtet ist. Relativ Neues wie Campaigning oder Organizing scheitert oft an der Organisationskultur. Weil für viele die Kampagnenorientierung oder Konfliktorientierung eine unwillkommene Störung der Alltäglichkeit bedeutet. Das äußert sich dann in Sätzen wie: „Na ja, für die G'schicht san ma ned aufgestellt!“ Wenn man

sich nicht gerüstet für das neue Bild fühlt, wird es oft abgelehnt. Die Bewahrer, die nichts ändern wollen, weil: „Das haben wir immer schon so getan!“, sind die häufigsten Gegner jeglicher Reform und somit unsere größte Herausforderung.

Der Motor meines Amerikaners hat nach einer kleinen Motorüberholung eine Leistung von rund 400 PS. Das hört sich zwar viel an, ist aber für einen V8 Motor mit rund sieben Liter Hubraum und rund zwei Tonnen Autogewicht ganz passabel. Es gibt viele Andere in der US-Car Szene, die stärkere Motoren und leichtere Autos haben. Trotzdem unterliegen sie manchmal bei einem ¼ Meilen-Rennen, weil sie beim Start des Rennens durch unkontrolliertes Vollgas geben und aufgrund der vielen Kraft die Reifen am Start einfach durchdrehen und das Auto sich kaum bewegt. Man spricht dann davon, dass das Auto „die Kraft nicht auf die Straße bringt“.

Seit ich 16 Jahre alt war, bin ich in der Gewerkschaft (zuerst Gewerkschaftsjugend) aktiv. Ich kann mich aber an keine Zeit erinnern, in der wir GewerkschafterInnen aktiver und selbstbewusster waren, als in den Jahren der ÖVP-FPÖ Regierung. Natürlich war das eine grauenhafte Zeit für die österreichischen ArbeitnehmerInnen. Aber Gewerkschaften waren in dieser Zeit präsent und kampfbereit. Ich kann mich noch gut erinnern, als die oberösterreichischen KollegInnen eine Menschenkette vom Werksgelände der VOEST bis ins Zentrum von Linz planten. Da meinten viele, dass sich das nicht ausgehen würde. Es kamen ungefähr drei Mal mehr Leute als wir benötigten. Als wir in Wien eine Menschenkette rund um das Parlament planten, für die wir rund 3.000 Menschen benötigten, meinten einige, dass dies wohl in der kurzen Zeit von einer Woche nicht zu organisieren sei. Schließlich waren 9.000 AktivistInnen anwesend. Als wir die große Demonstration gegen den Pensionsraub planten und ich davon sprach, dass alles unter 50.000 peinlich wäre, wurde ich von einigen Gewerkschaftsvorsitzenden gemaßregelt. Zu dieser Demonstration kamen rund 200.000 Menschen, was nicht nur für die DemonstrantInnen ein fantastisches Erlebnis war. Ich spürte in dieser Zeit, wie ein Ruck durch die Organisation ging.

FunktionärInnen, die durch ihre persönlichen Erlebnisse und Verteilungskämpfe oft sehr frustriert waren, waren wieder voll der Kampfeslust und bereit Aktivitäten zu setzen. Diese Aktivität, diese Stärke, diese Aktionen auf der Straße haben den Gewerkschaften das notwendige Selbstbewusstsein gebracht, um sich gegen die Maßnahmen dieser Regierung zu stellen. Wo Aktivität und Erfolg sind, dort können Gewerkschaften Stärke und Power tanken. Sonntagsreden, die keine Montagshandlungen folgen lassen, und Drohungen, deren Umsetzung niemand befürchtet, bestechen durch ihren peinlichen Charakter und haben gegenteilige Wirkung. Wo Versprechen nicht die Kraft haben eingelöst zu werden, bricht die Glaubwürdigkeit in sich zusammen.

Wenn ich bei meinem US-Car ein technisches Problem habe oder mir ein Ersatzteil besorgen muss, quälte ich mich früher durch viel amerikanische Fachliteratur. Heute

poste ich mein Problem ins US-Car Forum. Und binnen Stunden entwickelt sich hier eine interessante Diskussion mit unterschiedlichsten Lösungsansätzen. Meine Aufgabe ist es dann zu entscheiden, welcher dieser Lösungsansätze mir am vernünftigsten erscheint und bei welchem die Praxistauglichkeit gewährleistet ist. Die Informationen sind größtenteils handlungserprobt, mit wertvollen Links und Handlungsanleitungen versehen und natürlich völlig kostenlos.

Immer noch fehlen im ÖGB Maßnahmen, um Mitglieder verstärkt in die Gewerkschaftsbewegung einzubinden. Und ich meine nicht die herkömmlichen Einbindungsversuche, sie einmal im Jahr zu einer Konferenz einzuladen und sich dann zu wundern, wenn sie kein Interesse haben und nicht kommen. Ich würde es spannend finden, wenn beim nächsten ÖGB Kongress drei Schwerpunktthemen beschlossen werden. Diese drei Schwerpunkte werden dann im Rahmen einer öffentlichkeitswirksamen Aktivität allen Mitgliedern präsentiert. In einer Vorkampagne werden die Mitglieder eingeladen sich zu entscheiden, für welches dieser drei Themen eine groß angelegte ÖGB Kampagne durchgeführt werden soll. Das heißt, in einer demokratischen, transparenten und offenen Abstimmung haben die Mitglieder die Möglichkeit, die Schwerpunktsetzung des ÖGB mitzugestalten. Nach diesem Prozess der Schwerpunktsetzung gilt es, diesen Mitgliedern in einer zweiten Phase der Kampagne Angebote zu machen, wie sie sich selbst in diese Kampagne einbringen und die Inhalte und Methoden mitgestalten können. Wie sie das Thema in ihrem Betrieb, in ihrer Dienststelle diskutieren und konkret umsetzen können. Das bedeutet, erstmals eine Kampagne gemeinsam mit den engagierten Mitgliedern zu entwickeln und durchzuführen. Partizipation und Engagement statt StellvertreterInnenpolitik.

Ein- oder zweimal im Jahr besuche ich ein US-Car Treffen. Die Gründe sind natürlich, andere US-Cars zu sehen und das eigene zu präsentieren. Wesentlicher Teil des Treffens ist aber nicht nur der Gedankenaustausch mit Gleichgesinnten, sondern auch ein starker Know-how Transfer. Ein wesentliches Element dieses Know-how Transfers ist, dass er sehr praxisorientiert ist. Die Frage, die hier nicht gestellt wird, ist: „Weißt du wie das in der Theorie geht?“, sondern: „Hast du das schon einmal ausprobiert?“ Der Erfahrungsaustausch wird hier ausschließlich über die Erprobung, über die Praxis geführt. Somit schließt man nicht nur aus, dass man Fehler macht, die andere schon gemacht haben (mir sind dann trotzdem immer eigene neue gelungen), sondern dies bringt auch immer die wichtige Erkenntnis, dass es andere auch schon erfolgreich gemeistert haben. Und so sind US-Car Treffen natürlich auch Mutmacher.

Es gilt zu diskutieren, wie unsere ÖGB Veranstaltungen, Landeskonferenzen, Branchenausschüsse, Bezirkskonferenzen, Regionalausschüsse etc. (und es gibt hier Hunderte in unserer Organisation) so gestaltet werden, dass sie keine reinen Informationsveranstaltungen sind. Veranstaltungen, im Zuge derer Wissen, das politisch interessierte BeobachterInnen aus der Zeitung schon längst kennen, nochmals referiert wird. Natürlich müssen für solche Veranstaltungen Positionen und Grundlinien vereinbart werden. Aber es muss uns verstärkt gelingen, bei diesen Aktivitäten Räume für einen Know-how Transfer zu schaffen. Wo best practice Modelle nicht nur kurz angerissen, sondern vorgestellt und diskutiert werden. Oft erlebe ich bei Gewerkschaftskongressen die Raunzerei, dass viele Leute nicht im Saal sind, sondern draußen beim Buffet. Zugegeben, stimmt. Aber all denen, die hier immer raunzen, empfehle ich, einmal hinauszugehen und zuzuhören, worüber die Leute hier reden. Zu 90% tauschen sie sich über betriebliche und politische Problemstellungen und

Herausforderungen aus. Ein Austausch, der eigentlich in den Kongress-, Veranstaltungs- oder Konferenzablauf integriert gehört, statt unkoordiniert, ohne Wissenssicherung vor dem Saal geführt zu werden.

Ein Nachteil eines Oldtimers – der wie in meinem Fall fast 45 Jahre alt ist – ist, dass man sich auch bewusst machen muss, dass trotz der Eleganz und unbestrittenen Schönheit des Autos, es so etwas wie blinde Flecken gibt. Die Sicherheitsmaßnahmen vor 45 Jahren sind in keiner Weise mit den heutigen zu vergleichen. Das betrifft v.a. die Gurte, die Bremsen und die Reifenaufhängung. Ob man diese Teile sanft restauriert oder komplett tauscht, ist situations- und fahrzeugbezogen. Aber das Wissen über die Problemstellung muss vorhanden sein.

Wenn man sich unsere Organisation und die FunktionärInnen anschaut, so sind sie in der Regel männlich, alteingesessene ÖsterreicherInnen, über 50 Jahre alt und vollzeitbeschäftigt. Mit dem Wissen über unsere FunktionärInnen weiß man auch, welche blinden Flecken diese Organisation hat. Es gilt hier Antworten zu finden, wie wir es schaffen können, Junge, Frauen und atypisch Beschäftigte in unsere Organisation so einzubinden, dass wir ihnen als Organisation auch Heimat und Vertretung bieten. Sie zu werben und dann wieder zu verlieren, hat nichts mit Vertretung zu tun. Auch wenn ich bei anderen Punkten Ideen habe, in welche Richtung dies funktionieren kann, ist mir gerade was die Atypischen betrifft, kein schlüssiges Konzept bekannt.

Wenn ich bei meinem Buick etwas eingebaut oder verändert habe, ist es logisch, dass ich eine Proberunde fahre und das, was neu bzw. anders ist, ausprobiere. Bei vielen Punkten ist auch in der Literatur hier nichts zu finden, sondern es ist eine Frage des Praxistests. Somit ist das Prinzip von Versuch und Irrtum ein fix verankertes Prinzip für Menschen, die ihre Oldtimer restaurieren.

In der Gewerkschaftsbewegung gibt es immer noch eine sehr starke Kultur, bei weniger erfolgreichen Projekten die Frage zu stellen: „Wer ist schuld?“ Dieses Verhalten zerstört die Lust auf Neues. Es geht darum, innerhalb von Projekten, Aktionen, Kampagnen und Kongressen fix auch einen Raum bzw. Phasen einzuplanen, in denen wir ganz bewusst etwas Neues ausprobieren. Wobei wir die Frage stellen: „Was ist nun bei dieser Veranstaltung das Neue? Was ist bei dieser Aktivität das Andere?“ – und nicht das, was immer schon war, fortschreiben. Wir müssen Neues ausprobieren, weil wir nicht wollen, dass wir eines Tags am eigenen Leichengift zu Grunde gehen.