



Jeannine Geißler/Florian Wilde (Hrsg.)

ERNEUERUNG DURCH STREIK II

KÄMPFE GEMEINSAM FÜHREN

Herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung
in Kooperation mit dem ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen



**Landesbezirk
Niedersachsen-Bremen**

INHALT

Florian Wilde Einleitung	3
Hans-Jürgen Urban Zwischen Defensive und Revitalisierung Über die Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität im Gegenwartskapitalismus	7
Bernd Riexinger Neue Streikkultur und politischer Aufbruch gegen prekäre Arbeit	17
Ingrid Artus Prekär und widerständig «Zum Zuschlagen brauchst du paar feste Meter zum Stehn»	23
Herrie Hoogenboom Nie wieder unsichtbar! Organizing von Reinigungskräften in den Niederlanden	30
Peter Bremme «We are here to stay» Selbstorganisation von Flüchtlingen in Gewerkschaften: Das Beispiel Hamburg	
Stefanie Reich/Margaretha Eich Amazon: Prekär Beschäftigte kämpfen für den Tarifvertrag Interview mit Marco Alscher und Thomas Schneider	39
Drei Perspektiven auf die Solidaritätsarbeit im Einzelhandelsstreik 2013	45
Jan Richter Solidaritätsarbeit im Einzelhandelsstreik – Die Perspektive eines Betriebsrats	45
Uwe Zabel «Wir unterstützen den Tarifikampf unserer Verkäuferin. Ohne Mantel sind wir nackt» – Die Perspektive eines Metallers	47
Fanni Stolz Solidaritätsarbeit im Einzelhandelstarifikampf – Die Perspektive einer Studierenden	48

Jana Seppelt/Julia Dück Streiken kann gelernt werden! Zur Geschichte der Kita-Streiks Interview mit Hansi Weber	51
Margaretha Eich Bespitzeln, drohen, einschüchtern Union Busting und Strategien der Gegenwehr	56
Dennis Olsen Fünf Thesen zum Organizing in Deutschland	61
Sybille Stamm Bedrohtes Streikrecht Das geplante Tarifeinheitsgesetz ist ein Wolf im Schafspelz	64
Hände weg von einer gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit – wir rufen auf zum Protest! Resolution der Konferenz «Gemeinsam Strategien entwickeln. Konflikte führen. Beteiligung organisieren – Erneuerung durch Streik II» (2.–4.10.2014 in Hannover)	66
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	67

Florian Wilde

EINLEITUNG

Etwa 700 Interessierte trafen sich vom 2. bis 4. Oktober 2014 im Hannoveraner Kulturzentrum Pavillon zur Konferenz «Gemeinsam Strategien entwickeln, Konflikte führen, Beteiligung organisieren. Erneuerung durch Streik II!». Die Veranstaltung wurde von der Rosa-Luxemburg-Stiftung zusammen mit dem ver.di-Bezirk Hannover/Leine-Weser und dem ver.di-Bildungswerk Hannover organisiert und von der IG Metall, der IG BAU, der NGG und der GEW (alle Hannover) unterstützt.

Es war ein lebendiger, überregionaler und branchenübergreifender Erfahrungsaustausch zwischen haupt- und ehrenamtlichen GewerkschafterInnen, kritischen WissenschaftlerInnen und politisch Aktiven aller Altersgruppen, darunter auffallend viele jüngere. Auf dem Programm standen neben Podiumsdiskussionen und Vorträgen im Plenum 22 Arbeitsgruppen sowie jeweils sechs Praxisseminare und Branchenaustauschtreffen mit insgesamt 110 ReferentInnen.¹ Einige der Vorträge sind in dieser Broschüre dokumentiert, um die Diskussionen über die Konferenz hinaus fortzuführen und einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Das Hannoveraner Treffen knüpfte an die erste «Streikkonferenz» an, die im März 2013 in Stuttgart unter dem Motto «Erneuerung durch Streik. Erfahrungen mit einer aktivierenden und demokratischen Streikkultur» stattgefunden hatte und die von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und von ver.di Stuttgart organisiert worden war. Damals hatten schon mehr als 500 Menschen über den Streik als das wichtigste gewerkschaftliche Durchsetzungsmittel diskutiert.²

In Stuttgart hatte der Fokus auf der Herausarbeitung der Bedeutung von Streiks für gewerkschaftliche Erneuerung, auf dem unmittelbaren Austausch von Streikerfahrungen

sowie auf der Frage demokratischer und partizipativer Streikformen gelegen. Dieser Themenhorizont wurde in Hannover aufgegriffen und um Fragen der Bündnisarbeit in Streiks, von Konfliktformen jenseits des Streiks, von kollektiver Strategieentwicklung und der Politisierung von Branchenauseinandersetzungen erweitert. Gerade bei Kämpfen in Bereichen ohne starke Produktionsmacht wie beispielsweise im Sozial- und Erziehungsdienst spielen Öffentlichkeitsarbeit und Bündnispolitik und die dafür notwendige Politisierung des Konfliktes eine wichtige Rolle, um Auseinandersetzungen zu gewinnen. Mehr kleinere, praxisrelevante und spezialisierte Workshops und Seminare sowie weniger Frontalprogramme verliehen der Konferenz den Charakter einer Arbeitstagung.

Die beiden «Streikkonferenzen» haben einen wichtigen Beitrag zu der seit einigen Jahren in den Gewerkschaften und der gewerkschaftsnahen Wissenschaft geführten Debatte um gewerkschaftliche Erneuerung geleistet. Nach mehreren Jahrzehnten gewerkschaftlicher Defensive und Mitgliederverlusten gewinnt diese Diskussion seit den 2000er Jahren an Fahrt. Davon zeugen nicht nur zahlreiche Publikationen,³ sondern auch eine gewerkschaftliche Suchbewegung nach zeitgemäßen Strategien und Praktiken. Dafür steht unter anderem der Organizing-Ansatz, mit dem versucht wird, Erfahrungen amerikanischer Gewerkschaften mit systematischer und konfliktorientierter Organisationsarbeit auf die Situation in Deutschland zu übertragen (zum Pro und Contra siehe den Beitrag von Dennis Olsen in dieser Broschüre).

Neben einer stärkeren Konfliktorientierung geht es bei den Bemühungen um gewerkschaftliche Erneuerung um den systematischen Einsatz von Kampagnen, die

Demokratisierung der Gewerkschaften und den Versuch, strategisch neue Mitglieder zu gewinnen. Aber auch Fragen nach der politischen Rolle von Gewerkschaften, ihrem Verhältnis zur deutschen Krisenpolitik in Europa sowie mögliche Antworten auf die Aufkündigung der Sozialpartnerschaft durch die Kapitalseite wurden neu diskutiert. Tatsächlich scheint die jahrzehntelange Defensive der Gewerkschaften allmählich vorbei zu sein. Dafür stehen wachsende Zustimmungswerte für Gewerkschaften, die Durchsetzung des Mindestlohns und die in den letzten Jahren wieder steigenden Mitgliederzahlen, vor allem bei der IG Metall und der GEW, in geringerem Umfang auch bei ver.di.⁴

Die beiden «Streikkonferenzen» haben in der Debatte um gewerkschaftliche Erneuerung den Blick auf Streiks als spezifische Form von Auseinandersetzungen gelenkt, in denen konkrete Erfahrungen mit innovativen Ansätzen und Strategien gesammelt werden, die über die einzelnen Konflikte hinaus verallgemeinert werden können und die Gewerkschaften bereichern. Dass es möglich ist, durch Streiks neue Mitglieder zu gewinnen, hat der monatelange Konflikt im Einzelhandel 2013 gezeigt. Damals verzeichnete ver.di 22.000 neue Mitglieder – kein Einzelfall.⁵

In den letzten Jahren stagnierten die Streikzahlen in Deutschland auf einem im internationalen Vergleich weiterhin zwar sehr niedrigen, im Vergleich zur deutschen Streikflaute der 2000er Jahren aber doch erhöhten Niveau. Gegenüber dem Vorjahr blieb die Zahl der Streiks 2014 konstant. Bemerkenswert

ist, dass fast 90 Prozent aller Tarifkonflikte im Dienstleistungsbereich stattfanden⁶ und dass unter den Streikenden zunehmend Jüngere, Frauen und MigrantInnen zu finden sind. Manche dieser Streiks erzielten ein enormes mediales Echo, allen voran der Bahnstreik bei der GDL. Aber auch die Konflikte bei Amazon, der Lufthansa, der Charité und der Kampf um eine Aufwertung der Sozial- und Erziehungsbereufe fanden große Beachtung, ebenso die Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie im Frühjahr 2015.

Aktive aus allen diesen und vielen weiteren, oft unbekanntem Kämpfen um Löhne und Arbeitsbedingungen, für einen Betriebsrat oder gegen Entlassungen waren auf der II. Streikkonferenz in Hannover präsent, berichteten über ihre Erfahrungen und vernetzten sich mit gleichgesinnten, konfliktorientierten GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen und UnterstützerInnen. Hier konnte Geschehenes analysiert und ausgewertet, neue Verbindungen konnten geknüpft und kommende Auseinandersetzungen vorbesprochen werden. Es kamen viele von denen zusammen, die eingefahrene Wege und Rituale verlassen, Neues ausprobieren und in den Gewerkschaften manches verändern wollen: in Richtung Konfliktorientierung, interne Demokratisierung, Beteiligung, branchen- und gewerkschaftsübergreifende Solidarität.

Zu einer zusätzlichen Politisierung tariflicher Konflikte trug die Bundesregierung mit ihrer Vorlage des Tarifeinheitsgesetzes bei. Damit droht ein faktisches Streikverbot für kleinere Gewerkschaften, das verfassungsmäßig ga-

Die beiden «Streikkonferenzen» haben in der Debatte um gewerkschaftliche Erneuerung den Blick auf Streiks als spezifische Form von Auseinandersetzungen gelenkt, in denen konkrete Erfahrungen mit innovativen Ansätzen und Strategien gesammelt werden, die über die einzelnen Konflikte hinaus verallgemeinert werden können und die Gewerkschaften bereichern.

Nicht nur das Thema Tarifeinheit zeigt, dass sich die Diskussionen auf der Konferenz nicht auf das reine Streikgeschehen reduzieren ließen. Ein anderes, Anfang Oktober 2014 durch die polizeiliche Räumung des von Flüchtlingen besetzten Berliner DGB-Hauses aktuell gewordenes Konfliktthema war der Umgang von Gewerkschaften mit Geflüchteten.

rantierte Grundrechte wie das Streikrecht und die Koalitionsfreiheit beschneiden würde.⁷ Das Gesetz wurde auf der Konferenz im «Forum Tarifeinheit» kritisch diskutiert und eine dort verfasste (und in dieser Broschüre abgedruckte) Resolution am letzten Konferenztage einstimmig im Plenum verabschiedet. Darin heißt es: «Die Tarifeinheit politisch herzustellen ist Aufgabe der Gewerkschaften und nicht etwa der Bundesregierung mit Unterstützung der Arbeitgeber.» Während die von der Bundesregierung proklamierte Tarifeinheit neue Spaltungen innerhalb der Gewerkschaften hervorzurufen droht, Abgrenzungskonflikte um Organisationsbereiche auch zwischen den DGB-Gewerkschaften zunehmen und mancherorts die Stimmung regelrecht vergiften (siehe den Beitrag von Sybille Stamm), wurde auf der Streikkonferenz das Gegenteil erlebbar: eine gewerkschaftsübergreifende Einheit aller, die durch Streik- und Beteiligungsorientierung gemeinsame Wege aus der Defensive suchen.

Nicht nur das Thema Tarifeinheit zeigt, dass sich die Diskussionen auf der Konferenz nicht auf das reine Streikgeschehen reduzieren ließen. Ein anderes, Anfang Oktober 2014 durch die polizeiliche Räumung des von Flüchtlingen besetzten Berliner DGB-Hauses aktuell gewordenes Konfliktthema war der Umgang von Gewerkschaften mit Geflüchteten. 300 Flüchtlinge der Gruppe «Lampedusa in Hamburg» waren im Vorjahr kollektiv in die Gewerkschaft

ver.di aufgenommen worden. Ein Akt der Solidarität, der Gewerkschaft auch als soziale Bewegung erlebbar machte. Neben viel Zustimmung stieß er aber auch auf heftige, manchmal durch Satzungsfragen verklausulierte, innergewerkschaftliche Kritik. So war es ein wichtiges Signal der Solidarität mit den Geflüchteten selbst, aber auch mit den Hambur-

ger ver.di-KollegInnen, die die Aufnahme der Flüchtlinge in die Gewerkschaft verantwortet haben, dass mit Peter Bremme der zuständige Sekretär des ver.di-Fachbereichs Besondere Dienstleistungen in Hamburg und mit Asuqou Udo einer der Sprecher von «Lampedusa in Hamburg» vor dem Plenum der Konferenz sprachen – gleich im Anschluss an die Einleitungsreferate von Hans-Jürgen Urban (Hauptvorstand IG Metall) und Bernd Riexinger (Vorsitzender der Partei DIE LINKE). Die Beiträge von Urban, Riexinger und Bremme sind nachstehend abgedruckt.⁸

Flüchtlinge bilden den am meisten prekarierten Teil der Arbeiterklasse in Deutschland. Kämpfe gegen die immer stärkere Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen gibt es aber auch in vielen anderen Bereichen; sie nahmen auf der Konferenz großen Raum ein. So stand das internationale Eröffnungspodium unter dem Motto «Streiken unter prekären Bedingungen». Neben Kolleginnen aus der Türkei und Großbritannien berichtete Herrie Hogenboom aus den Niederlanden von der erfolgreichen Organizing-Kampagne der Gewerkschaft FNV Bondgenoten im migrantisch geprägten Reinigungsgewerbe (auch sein Beitrag findet sich in dieser Broschüre).

Mit dem Kampf gegen Niedriglöhne, Leiharbeit, Werkverträge und Befristungen beschäftigten sich viele Workshops. Er war auch das Thema des Eröffnungsvortrags von Ingrid Artus, die einen Bogen vom Kampf gegen die

Prekarisierung zur Erneuerung der Gewerkschaften spannte und dabei vor allem die Rolle der «verrückten KollegInnen» hervorhob, die auch unter schwierigsten Bedingungen in ihren Betrieben widerständig handeln, sich und ihre KollegInnen organisieren und sogar Streiks anführen. In ihrem Beitrag (der ebenfalls hier abgedruckt ist) machte sie deutlich, wie schwierig und wie wichtig zugleich Bündnisse und gemeinsame Perspektiven der Prekären mit den Stammebelegschaften sind.

Die Auseinandersetzung um die Prekarisierung von Arbeit und Leben wird auch in den kommenden Jahren ein zentrales Thema der Gewerkschaften und der gesellschaftlichen Linken bleiben, denn immer mehr Menschen sind von einer tiefen Verunsicherung ihrer Lebenslagen betroffen und können ihre Zukunft kaum mehr planen.⁹ Offen sind die Fragen, wie sich der Abwehrkampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse mit den Anliegen der besser abgesicherten Kernbelegschaften verbinden lässt, wie er auf betrieblicher und tariflicher Ebene gemeinsam konkret geführt werden kann und wie er sich mit umfassenderen gesellschaftlichen Konfliktthemen – etwa bezahlbarem Wohnraum, einer existenzsichernden

Mindestsicherung und einem gut funktionierenden Gesundheitswesen – verknüpfen lässt. Fragen, die auch auf der für Herbst 2016 geplanten nächsten Konferenz der Reihe «Erneuerung durch Streik» eine Rolle spielen werden.

1 Programmheft, Fotos, Videos, Pressespiegel, Resolutionen, Präsentationen und Materialien finden sich unter: www.rosalux.de/event/50464/. **2** Vgl. Zeise, Fanny/Hoffmann, Rabea (Hrsg.): *Erneuerung durch Streik – Die eigene Stärke nutzen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis*, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Materialien 2, Berlin 2014; vgl. auch die Dokumentation der Stuttgarter Konferenz unter: www.rosalux.de/documentation/46538. **3** Vgl. z. B. Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt a. M. 2013; Dörre, Klaus u. a.: *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*, Wiesbaden 2008. **4** Vgl. www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen. **5** Vgl. <http://diefreiheitsliebe.de/gesellschaft/verdi-wachst-durch-kampferische-streiks-und-tarifauseinandersetzungen/>. **6** Vgl. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_42406.htm. **7** Vgl. Hensche, Detlef: *Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht! Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit*, hrsg. von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Analyse 17, Berlin 2014. **8** Die tanskribierte Rede von Hans-Jürgen Urban und die Beiträge von Peter Bremme sowie von Ingrid Artus haben die HerausgeberInnen dieser Broschüre den Zeitschriften *Sozialismus* und *LuXemburg* für einen Vorabdruck überlassen, vgl. Urban, Hans-Jürgen: *Zwischen Defensive und Revitalisierung. Über die Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität im Gegenwartskapitalismus*, in: *Sozialismus* 11/2014, S. 35–41; Bremme, Peter: *«We are here to stay»*, in: *LuXemburg* 1/2015, S. 54–59; Artus, Ingrid: *Prekär und widerständig*, in: *LuXemburg* 1/2015, S. 40–47. Bei dem Beitrag von Sybille Stamm handelt es sich um den Nachdruck eines Textes aus *der RosaLux*, vgl. Stamm, Sybille: *Bedrohtes Streikrecht. Das geplante Tarifeinheitsgesetz ist ein Wolf im Schafspelz*, in: *Rosalux* 1/2015, S. 26 f. **9** Vgl. *LuXemburg* 1/2015 (Themenheft «Mehr als prekär»).

Hans-Jürgen Urban

ZWISCHEN DEFENSIVE UND REVITALISIERUNG

ÜBER DIE BEDINGUNGEN GEWERKSCHAFTLICHER SOLIDARITÄT IM GEGENWARTSKAPITALISMUS

Mitunter findet selbst in einer Gesellschaft, in der Merkel'sches «Weiter so» als höchste Form staatspolitischer Kunst goutiert wird, Veränderung statt. Und erstaunlicherweise geschieht dies trotz jenes «befremdlichen Überlebens des Neoliberalismus» (Colin Crouch), der bis heute eine breite gesellschaftliche Kritik des Finanzmarktkapitalismus verhindert. Die Veränderung, von der ich spreche, markiert einen Einstellungswandel. Und der betrifft die Gewerkschaften.

Drei Jahrzehnte war gegenüber den Gewerkschaften eine Attitüde des Abwinkens vorherrschend. Sie galten als Dinosaurier des Industriezeitalters. Ganze Bibliotheken schienen mit scheinbar wissenschaftlicher Evidenz zu belegen, weshalb sie zwar gute Dienste im Industriekapitalismus des 19. Jahrhunderts getan hatten, in der modernen Informations-, Dienstleistungs-, Erlebnis- oder Risikogesellschaft – mit welcher Begrifflichkeit die zumeist euphemistischen Gesellschaftsdeutungen auch immer daherkamen – aber interessenpolitisch arbeitslos geworden seien. Ralf Dahrendorfs Proklamation des Endes des sozialdemokratischen Zeitalters musste sie in besonderem Maße treffen: Vertreter sozial absteigender Arbeitergruppen.

Seit ein paar Jahren registrieren wir allerdings auch gegenteilige Zeitdiagnosen. In Leitmedien finden sich Kommentare mit dem Tenor «Comeback der Gewerkschaften». Und von Teilen der politischen Klasse, der Medien und weiten Teilen der Bevölkerung wird den Interessenorganisationen der abhängigen Arbeit als Schlüsselakteuren eines Krisenkorporatismus anerkennend zugutegehalten, die ein-

schneidendste Krise seit der Großen Depression der 1930er Jahre gemeistert zu haben. Wichtiger als das: In einer Zeit, in der Parteien an Zuspruch verlieren, die es nie zu einer den Gewerkschaften vergleichbaren Organisationsmacht gebracht haben, arbeiten Gewerkschaften mit mitgliederorientierten Organizing-Strategien durchaus mit Erfolg am «turn around».

In dieser Konstellation lohnt ein Blick hinter die Kulissen. Zumal die hier geschilderte Ambivalenz sich auch im Alltagsbewusstsein aktiver GewerkschafterInnen reproduziert: Weder empfinden wir uns als anachronistische Überbleibsel einer Epoche, über die die Geschichte hinweggezogen ist; noch haben wir den Eindruck, in einer Offensivsituation mit dem Rückenwind der Geschichte zu agieren. Ich möchte meine Ausführung nicht mit dem Anspruch einer umfassenden Welterklärung vortragen, sondern als Impuls für eine dringend gebotenen Debatte über die Perspektiven gewerkschaftlicher Interessenpolitik und Kämpfe verstanden wissen. Dabei möchte ich in drei Schritten vorgehen: beginnend mit der Skizzierung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, in denen Gewerkschaften heute zu agieren haben, um im zweiten Schritt zu fragen, woraus sie ihre Kraft schöpfen. Daraus will ich im dritten Schritt Antworten auf die Frage vorschlagen, was getan werden sollte. Dies soll in sechs Thesen geschehen.

Gewerkschaften in der Krise des «demokratischen Kapitalismus»

Die Politik der deutschen Gewerkschaften lässt sich weder allein nationalstaatlich noch

global verorten; Gewerkschaften hierzulande müssen vor allem den europäischen Raum im Blick haben. Was dort als erstes auffällt, sind die massiven Unterschiede in der Entwicklung der Gewerkschaften. Gegenwärtig gelten die DGB-Gewerkschaften als Bastionen der Stabilität: finanziell und organisationspolitisch konsolidiert. Im Kontrast dazu ist die Situation vor allem im Süden Europas durch Mobilisierung und Widerständigkeit charakterisiert. Die Statistiken der streikbedingten Ausfalltage zeichnen ein eindeutiges Bild: in Frankreich und Belgien, in Dänemark und Finnland, aber vor allem in Portugal, Spanien, Italien und Griechenland gehören Arbeitsniederlegungen zum Gewerkschaftsalltag – in Betrieben, mit Manifestationen auf den Marktplätzen, bis hin zu politischen Generalstreiks. Deutschland erscheint demgegenüber als ein Land, in dem gewerkschaftspolitische Windstille herrscht. Doch diese Wahrnehmung ist trügerisch, einer eher oberflächlichen Betrachtung geschuldet. Gegenwehr gegen kapitalistische Verwertungsinteressen drückt sich nicht nur in Streikausfalltagen aus. Gewerkschaftsarbeit ist tagtägliche Kärnerarbeit im Betrieb, in kleinen, aufreibenden Widerstandsaktionen – bis hin zu Warnstreiks, die in den Streikstatistiken nicht aufgeführt, aber nicht minder bedeutend sind. Aus gutem Grunde widmet sich ein äußerst innovativer Strang der aktuellen Gewerkschaftsforschung auch den «informellen Arbeitskonflikten», den Formen von «Labour unrest» (Beverly Silver), die sich unterhalb von offiziellen Streiks abspielen. Diese sind mit Blick auf ihre potenzielle, analytische und gewerkschaftspolitische Bedeutung in der deutschen Debatte erst noch zu entdecken.

Dass auch diese weniger spektakuläre Gegenwehr zugenommen hat, hat zum Hintergrund, dass der europäische Finanzmarktkapitalismus in einer tiefen Krise steckt. Wir befinden uns in einer Situation, in der die nach wie vor herrschenden neoliberalen Kräfte daran ar-

beiten, die exorbitanten Kosten der Krise auf die abhängig Beschäftigten abzuwälzen. Das, und nichts anderes, ist der Kern dessen, was gegenwärtig in Europa abläuft. Dabei können wir drei Wege beobachten, auf denen das versucht wird:

Der erste Weg besteht in dem Versuch, die Zwänge der Finanzmarktkrise zu übersetzen in Zwänge der radikalen Zurückführung sozialstaatlicher Leistungen und der Demontage sozialstaatlicher Institutionen – überall in Europa. Fiskalische Austerität folgt einer politischen Strategie, die Gunst der Stunde zu nutzen, um auch das noch vom Sozialstaat abzuräumen, was die letzten drei Jahrzehnte neoliberaler Vorherrschaft überdauert hat.

Der zweite Weg führt zur fortschreitenden Deregulierung nicht nur der Arbeitsmärkte, sondern auch der Kapital-Arbeit-Beziehung. In jenen Ländern, die dem Diktat der Troika direkt oder – wie im Fall Spaniens – mittelbar unterworfen sind, werden mit der harten Hand autoritärer Repression Maßnahmen eingefordert, die individuelle Arbeitnehmerschutzrechte wie den Kündigungsschutz demontieren, aber vor allem die Verhandlungsposition der Gewerkschaften schleifen, indem kollektive Regelungen – vom Tarifvertrag bis zur betrieblichen Mitbestimmung – für nachrangig gegenüber betrieblichen Verhandlungslösungen erklärt oder faktisch direkt demontiert werden.

Der dritte Weg führt immer tiefer in das, was Wolfgang Streeck als die «Krise des demokratischen Kapitalismus» bezeichnet. Das geht über Einzelmaßnahmen weit hinaus. Die antidemokratische, autoritäre Strategie des europäischen Fiskalregimes zielt darauf, die neoliberale Deregulierungs-, Sozialabbau- und Austeritätspolitik zu institutionalisieren und damit gleichsam auf Ewigkeit zu stellen. Dadurch sollen Wahlen ihres «demokratischen Risikopotenzials» beraubt werden. Eingezwängt in die Regeln des Fiskal- und Wettbewerbspakts ist es dann nahezu egal, ob auf

der nationalen politischen Bühne konservativ, liberal oder sozialistisch gewählt wird. Die Politik hat den Regeln des institutionellen Regimes zu folgen, gleichgültig, welche Parteien die Regierung stellen.

Wer Anschauungsmaterial darüber haben will, schaue nach Griechenland. Dort wurde auf Druck der Troika im Zusammenspiel mit anderen Institutionen der EU eine Regierung gestürzt, deren «Verfehlung» es war, die eigene Bevölkerung über jene Politik abstimmen lassen zu wollen, für die sie – wie Jürgen Habermas es einmal ausgedrückt hat – mit der harten Währung ihrer sozialen Existenz bezahlen sollte. Dieser demokratiepolitische Skandal hat weder in Europa noch in Deutschland und auch nicht bei den deutschen Gewerkschaften jene Proteste mobilisiert, die als Antwort auf den Anschlag auf die formale Demokratie zwingend erforderlich gewesen wären. Meine These ist: Es ist nicht zuletzt die europäische Sozialdemokratie, die unter den Zwängen des autoritären Austeritätsregimes zu leiden haben wird. Konservativen und wirtschaftsliberalen Kräften mag es in die Hände spielen. Aber linke Politikkonzepte werden systematisch blockiert und diskreditiert. Und das gilt nicht nur für kapitalismuskritische Strategien mit transformativischen Zielsetzungen. Das europäische Fiskalregime läuft jeglichen Vorstellungen sozialer Reformen, auch denen im gemäßigten sozialdemokratischen Sinne, zuwider. Da die europäische Sozialdemokratie unter einem Kapitalismus ohne Demokratie letztlich am meisten Schaden nehmen wird, könnten sich ihre Mitwirkung an diesem Regime und der Verzicht auf Widerstand gegen seine Implementierung sehr schnell als historisches Versagen und eine fatale Form der politischen Selbstentmachtung herausstellen.

Dies ist nicht leichtfertig dahergesagt. Ich weiß aus eigener Erfahrung, welch außerordentlich schwieriges Unterfangen es ist, Solidarität zwischen Konzernstandorten und

Belegschaften über die nationalstaatlichen Grenzen hinweg und in einer Zeit harter ökonomischer Konkurrenz herzustellen. Doch auch die deutschen Gewerkschaften müssen aufpassen, dass ihnen demnächst nicht historisches Versagen vorgeworfen wird. Wenn in den Ländern Südeuropas und andernorts die Menschen gegen die Ausplünderung ihrer Gemeinwesen aufstehen, haben sie weit mehr an solidarischer Unterstützung aus den Kernstaaten der Europäischen Union verdient, als sie bisher erfahren haben. Das ist sehr wohl als Aufforderung an uns, die Gewerkschaften in Deutschland, zu verstehen.

Gewerkschaftliche Machtressourcen

Dass offensive Gegenwehr schwerfällt, hat strukturelle Ursachen. Auch fortschrittliche WissenschaftlerInnen arbeiten wieder daran, die Ursachen zu erforschen. Ich verweise hier vor allem auf Forschungsergebnisse einer Gruppe von WissenschaftlerInnen an der Universität in Jena unter Federführung von Klaus Dörre. Demnach haben wir vier Quellen gewerkschaftlicher Macht zu unterscheiden, die Auskunft darüber geben können, wie es um die strategischen Ressourcen, um defensive Konstellationen oder offensive Handlungsmöglichkeiten bestellt ist.

Die erste Quelle ist die sogenannte strukturelle Macht. Gewerkschaften sind umso stärker, je breiter sie in jenen Belegschaftsteilen verankert sind, die betriebliche Schlüsselpositionen besetzen, als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind und insofern über eine gewisse Produktions- und Marktmacht verfügen. Gewerkschaften, die von diesen Beschäftigtengruppen kein interessenpolitisches Mandat haben, fehlt eine entscheidende Machtressource.

Die zweite Quelle ist Organisationsmacht. Gewerkschaften sind in dem Maße stark, wie sie Mitglieder gewinnen. Dabei handelt es sich um eine fortwährende, sich aber immer wieder

verändernde Aufgabe im Prozess ökonomischen und sozialen Strukturwandels. Einer der Kernpunkte ist dabei, wie man in neuen Sektoren neu entstehende Lohnabhängigengruppen an gewerkschaftliche Kämpfe heranführt. Drittens schöpfen Gewerkschaften Macht aus der institutionellen Verankerung von Rechten und Einflusskanälen: von Tarifverträgen über Arbeitsschutzgesetze, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz bis hin zu den Gremien der Sozialversicherung. Dabei handelt es sich meist um Regeln, die Mindestansprüche garantieren, die auch in Krisenphasen nicht von heute auf morgen obsolet werden. In einigen Ländern schöpften Gewerkschaften auch Organisationsmacht daraus, dass sie die Arbeitslosenversicherung verwalteten – ein Dorn im Auge neoliberaler Regierungen. In Deutschland ist institutionelle Macht mit dem Institut des Flächentarifvertrages in besonderer Weise verbunden, weshalb es eine zentrale Herausforderung ist, wenn dieses System nun gleichzeitig von nationalen Arbeitgeberverbänden und europäischem Wettbewerbsregime in die Zange genommen wird.

Die vierte Quelle kann man als kommunikative Macht bezeichnen. Da geht es um die Frage, ob Gewerkschaften in der Lage sind, in den hegemonialen Diskussionen die Positionen der abhängig Beschäftigten unterzubringen oder ob die Themen des Wirtschaftsliberalismus, der Standortkonkurrenz, der Aktien- und Finanzmärkte die beherrschenden sind.

Durchsetzungsfähige Gewerkschaftspolitik speist sich aus diesen Machtressourcen – nicht aus einer Quelle allein, sondern durchaus den inneren Zusammenhängen folgend. Defensive und Offensive gewerkschaftlicher Politik sind kein voluntaristisches Unterfangen, sondern abhängig davon, über welche Ressourcen verfügt werden kann und welche Machtpotenziale damit in die betrieblichen und politischen Auseinandersetzungen eingebracht werden können. Wichtig: Da-

bei besteht die Möglichkeit der strategischen Wahl (*strategic choice*). Selbst unter den restriktiven Handlungsbedingungen einer tiefen ökonomischen Krise und eines autoritären Staatsumbaus, so legt es diese Theorie gewerkschaftlicher Macht nahe, können Revitalisierungsstrategien erfolgreich sein. Vorausgesetzt, die Gewerkschaften erweisen sich als strategiefähig, will sagen: Sie ziehen die richtigen strategischen Schlussfolgerungen aus einer problemgerechten Analyse.

Orientierungspunkte gewerkschaftlicher Revitalisierung – sechs Thesen

In welche Richtung die notwendige Debatte gehen könnte, soll in sechs Thesen umrissen werden.

Erste These: Gewerkschaftliche Macht kann längerfristig nur auf der Basis gewerkschaftlicher Klassenpolitik auf- und ausgebaut werden. Klientelpolitik für die eine oder andere Teilgruppe führt in die Irre.

Das ist selbstredend begründungspflichtig. Ich verweise dazu auf ein Buch von Frank Deppe mit dem Titel «Einheit und Spaltung der Arbeiterklasse. Überlegungen zur politischen Geschichte der Arbeiterbewegung». Frank Deppe war einer meiner wichtigsten akademischen Lehrer und dieses Buch hat mich stark beeinflusst. Die zentrale These lautet: Der Zustand der Einheit der Klasse und der Gewerkschaftsbewegung ist eine historische Ausnahme; Normalität ist hingegen der Zustand der Spaltung. Diese Umkehrung einer durchaus gängigen Sichtweise ist im Grunde leicht nachvollziehbar. Der permanente Wandel der gesellschaftlichen Verhältnisse, der fortwährende wirtschaftliche und soziale Strukturwandel mit Beschäftigtengruppen, die unter Druck stehen, und solchen, die in Wachstumssektoren expandieren, ist Kennzeichen eines Kapitalismus, der nach Marx im Unterschied zu

untergegangenen Gesellschaftsformationen ein höchst lebendiger, wandlungsfähiger Organismus ist. Das heißt: Die soziale und politische Einheit abhängig Beschäftigter ist keine Gratisbeigabe des Kapitalismus, sondern muss durch gewerkschaftliches und politisches Handeln erst hergestellt werden. Politisches Klassenhandeln ist Resultat politischer Erfahrungen, Debatten und Kämpfe. Klassenhandeln zu organisieren bedeutet, von der spezifischen Situation der jeweiligen Beschäftigtengruppe auszugehen, ohne sie allein zur Leitlinie der Politik zu erheben.

Das gilt auch für Stammebelegschaften in den noch relativ prosperierenden Bereichen der deutschen Exportindustrie. Gewerkschaftliche Verankerung in diesen Bereichen ist unverzichtbar. Die IG Metall gewinnt ihre Kraft nicht zuletzt aus der Organisation der Beschäftigten in den Unternehmen der Automobil- und Elektroindustrie, des Maschinenbaus und traditionell immer auch noch der Stahlindustrie. In diesen Branchen und Betrieben wurzelt unsere gewerkschaftliche Macht, und es ist immer wieder ein großartiges Gefühl zu erleben, wie eine hoch organisierte Belegschaft sich in Bewegung setzt, um ihre berechtigten Interessen zur Geltung zu bringen. Doch wenn der Interessenvertretungsanspruch hierauf beschränkt bliebe, weder hoch qualifizierte Beschäftigtengruppen noch prekäre Belegschaftsteile erfasst, sind nicht nur aufgrund des Strukturwandels die Tage der Organisationsmacht gezählt, auch solidarische Klassenpolitik ist nicht möglich. Gleiches gilt für die Versuchung, alle Kraft und Aufmerksamkeit auf die Bereiche prekärer, besonders schutzbedürftiger Arbeit zu konzentrieren. Auch das liefe auf eine vielleicht sympathische, aber letztlich doch perspektivlose Klientelpolitik hinaus, die die Durchsetzungsmacht gut organisierter Betriebe und Branchen verspielen würde.

Die Perspektive liegt darin, die verschiedenen professionellen, sozialen und politischen

Fraktionen zusammenführen. Meine Erfahrung ist, dass hier in den deutschen Gewerkschaften, allen voran in der IG Metall, Organisationslernen stattfindet. Ich halte das für einen entscheidenden Punkt: Gewerkschaften können aus jenen Bereichen lernen, in denen sie Organisationsmacht erst noch aufbauen müssen. Manchmal ist die Fantasie der KollegInnen, die nicht getreu der Regeln einer Tarifrunde ihre Interessen vertreten, eine sehr produktive Inspirationsquelle. Und manchmal werden in Kämpfen jenseits der vorhandenen Rechtsregeln Erfahrungen gemacht und Strategien entwickelt, die innovativ in das Repertoire traditioneller Interessenpolitik hineinwirken und dieses erweitert. Ein Beispiel dafür ist die Innovation des Sozialtarifvertrages. KollegInnen, die sich gegen Verlagerungen und Betriebsstilllegungen zur Wehr setzen, haben mitunter jenseits der Erlaubnis von Betriebsverfassung und Schlichtungsordnungen agiert und die tariflichen Handlungsmöglichkeiten und -instrumente erweitert – Impulse also, die aus einer Vielzahl von Betriebskämpfen kamen und produktiv in das Tarifsysteem hineingewirkt haben. So stell' ich mir das vor, wenn ich von solidarischem Klassenhandeln rede.

Zweite These: Politische Durchsetzungsmacht kommt aus den Betrieben; ohne strukturelle und Organisationsmacht keine gesellschaftliche Durchsetzungskraft.

Die Macht der Gewerkschaften kommt aus den Betrieben. Das klingt banal, ist es aber nicht. Nicht ohne Faszination schauen auch deutsche GewerkschafterInnen nach Italien oder Frankreich, wo ihre KollegInnen mit Demonstrationen und politischen Streiks gegen das nationale und europäische Austeritätsregime, gegen Arbeitsplatzabbau und die Demontage sozialer Rechte angehen. Das ist beeindruckend und nicht selten beneiden wir die KollegInnen für ihren Mut.

Doch manchmal sorgt der zweite Blick für Ernüchterung. Wenn wir uns nicht wenige dieser Kämpfe näher anschauen, müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass sie häufig nicht Ausdruck einer gesellschaftlichen und politischen Offensivbewegung sind, sondern aus einer Position der Defensive stattfinden; und dass

Manifestationen setzen. Beide Strategien haben ihre Vorteile und sollten voneinander lernen. Eine Strategie, die allein auf die Optimierung von Organisationsmacht setzt und nicht versteht, dass Mitgliederstärke und Finanzkraft nicht Selbstzweck, sondern Mittel einer progressiven Gewerkschaftspolitik sind,

Die deutschen Gewerkschaften mit ihrer Orientierung auf Organisationsmacht könnten einen guten Schluck aus der Politisierungspulle vertragen, und die KollegInnen in Südeuropa wären gut beraten, ihre Verankerung in den Betrieben auszubauen. Auch das könnte solidarisches Gewerkschaftslernen in Europa bedeuten.

sie mitunter auf der Straße geführt werden, weil die Gewerkschaften in der Mehrzahl der Betriebe gar nicht oder nur sehr schwach vertreten sind. In den Fiat-Werken in Turin, einst Speerspitze der italienischen Arbeiterbewegung und legendärer Ort der Auseinandersetzung um Fabrikräte in den 1920er wie in den späten 1960er Jahren, musste die progressive Metallarbeitergewerkschaft Fiom zuletzt herbe Niederlagen gegen die Erpressungspolitik des Managements einstecken, konnte den Tarifvertrag nicht halten und erhielt zusammen mit Basisgewerkschaften bei den Wahlen zur betrieblichen Gewerkschaftsvertretung weniger als ein Drittel der Stimmen. In Frankreich ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad auf acht Prozent und sind Gewerkschaften aus weiten Bereichen der privaten Industrie fast völlig verschwunden.

So könnte man in Europa – sehr grob sortiert – zwei Antworten auf die Krise unterscheiden. In Deutschland haben sich die Gewerkschaften vor allem darauf konzentriert, Beschäftigungsabbau in den Betrieben möglichst zu verhindern und durch die Gewinnung neuer Mitglieder ihre Organisationsmacht zu stärken, während Gewerkschaften in südeuropäischen Ländern sehr viel stärker auf Mobilisierung und politische Aufklärung via öffentliche

steckt ebenso in der strategischen Sackgasse wie eine Gewerkschaftsbewegung, die nicht begreift, dass politische Demonstrationen auf der Straße wichtig und sinnvoll sind, dass ihre Kraft aber erodieren muss, wenn sie nicht mehr dort präsent ist, wo der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit entsteht und ausgeglichen werden muss: in den Betrieben. Auf eine kurze Formel gebracht: Die deutschen Gewerkschaften mit ihrer Orientierung auf Organisationsmacht könnten einen guten Schluck aus der Politisierungspulle vertragen, und die KollegInnen in Südeuropa wären gut beraten, ihre Verankerung in den Betrieben auszubauen. Auch das könnte solidarisches Gewerkschaftslernen in Europa bedeuten.

Dritte These: Gewerkschaftliche Macht wurzelt in den Betrieben, darf dort aber nicht verharren. Das politische Mandat der Gewerkschaften steht auf dem Prüfstand.

Gewerkschaftsmacht entsteht in den Betrieben, aber sie springt zu kurz, wenn sie dort verbleibt. Wenn Gewerkschaftsarbeit politisch sein will, braucht sie ein anspruchsvolles, offensives politisches Mandat. Wachsende Bereiche der Interessenvertretung sind allein über die Betriebs- und Tarifpolitik nicht

zu bearbeiten. Eine Nagelprobe für die Aktualisierung des politischen Mandats der Gewerkschaften hierzulande wird die Auseinandersetzung um TTIP, CETA und TISA sein. Es geht um eine gesellschaftspolitische Mobilisierung, an der sich die Gewerkschaften ohne Wenn und Aber beteiligen müssen; es geht um Gegenwehr gegenüber dem Versuch einer weiteren neoliberalen Formierung der USA und des europäischen Wirtschaftsraumes mit einer Kaltschnäuzigkeit, die kaum noch zu überbieten ist. Nicht nur wegen des Dumpingdrucks auf soziale Errungenschaften, die Gewerkschaften in langen und harten Kämpfen durchsetzten und nun verteidigen müssen. Auch nicht nur wegen des Drucks auf ökologische Standards, die ausgebaut und nicht demontiert gehören.

Nicht der Kapitalismus muss an Macht gegenüber der Demokratie gewinnen, sondern die Macht demokratischer Politik über kapitalistische Konzerne muss gestärkt werden, und zwar umgehend und umfassend.

Es geht schließlich auch um die Mobilisierung gegen eine Verhöhnung parlamentarisch-demokratischer Standards durch sogenannte Investitions-Schutz-Abkommen im Rahmen von Regeln zur «Investor-Staat-Streitbeilegung» in Geheimverhandlungen vor ad hoc einberufenen Schiedsgerichten, in denen sich vor allem amerikanische WirtschaftsprüferInnen und -anwältInnen breitmachen.

Ich frage: Was um Himmels willen sollte Gewerkschaften dazu bringen, einer Regelung zuzustimmen, die unter dem scheinbar so harmlosen Namen eines Investitionsschutzabkommens die transnationalen Konzerne in die Lage versetzen soll, demokratische Staa-

ten zu verklagen, wenn diese sinnvolle Gesetze erlassen, die zulasten der erwarteten oder gewünschten Profite der Konzerne gehen. Die Rede ist von Umweltstandards, Mindestlöhnen, öffentlicher Daseinsvorsorge, vorausschauender Strukturpolitik oder einer Steuergesetzgebung, die nicht nur beständig nach oben hin verteilt, sondern endlich einmal im Sinne gesellschaftlichen Fortschritts vorankommt, dabei jedoch möglicherweise die Profite von Konzernen und die Reichtümer der vermögenden Klassen schmälert? Selbst ein nicht vollkommen verbohrt Liberaler, der seine sieben Sinnen beisammen hat, sollte verstehen, dass dies aus demokratiepolitischen Gründen gänzlich inakzeptabel ist. Die Logik dieser Art von Investitionsschutz stärkt die ohnehin gegebene Dominanz der kapitalistischen Ökonomie über die politische Demokratie, nimmt demokratische Staaten so lange in den Würgegriff, bis sie kollabieren. Dabei wäre gerade das Gegenteil notwendig denn je: Nicht der Kapitalismus muss an Macht gegenüber der Demokratie gewinnen, sondern die Macht demokratischer Politik über kapitalistische Konzerne muss gestärkt werden, und zwar umgehend und umfassend. Kurzum: TTIP und vergleichbare Abkommen sind Prüfsteine für die Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit des politischen Mandats, nicht nur, aber auch der Gewerkschaften. Wenn wir hier nicht klare Positionen beziehen, brauchen wir über politische Verantwortung und Interessenvertretung nicht weiter zu reden. Dann haben wir eine historische Situation nicht gemeistert.

Vierte These: Im transnationalen Kapitalismus muss auch das politische Mandat der Gewerkschaften ein transnationales sein.

Das politische Mandat der Gewerkschaften muss ein transnationales sein. Das ist alles andere als selbstverständlich. Auch Gewerkschaften denken an europäische Solidari-

tät vor allem dann, wenn sie in der Bredouille stecken. Ich habe mit Kollegen der IG BAU gesprochen zu der Zeit, als in Spanien der große Bauboom herrschte, die dortigen Bauunternehmen enorm expandierten – auch mit Dumpingangeboten in Deutschland; das hat auf dem hiesigen Baumarkt viele Probleme geschaffen, und die deutschen Bauarbeiter hatten gehofft, dass ihre spanischen Kollegen sie im Kampf gegen Arbeitsplatzabbau und Lohndumping unterstützen würden – das war leider nicht der Fall. Ich habe Gespräche mit KollegInnen in der Automobilindustrie geführt, die den Standortwettbewerb im eigenen Konzern erlebten und gehofft hatten, dass britische KollegInnen, die den Zuschlag für eine Ausschreibung erhielten, sie im Kampf gegen die Schließung ihres Standorts in Ostdeutschland unterstützen würden – das hat nicht stattgefunden. Und ebenso spreche ich mit KollegInnen aus Portugal, Spanien, Italien und Griechenland, die sich erhoffen, dass die deutschen KollegInnen ihnen die Solidarität erweisen, die so notwendig ist, um nicht zum Spielball transnationaler Unternehmensstrategien zu werden. Die Enttäuschungen, die es auf allen Seiten gab und gibt, mögen mitunter auch auf ein Versagen von Funktionären verweisen, doch die entscheidenden Probleme sind struktureller Art. Wie diese überwunden werden könnten, wäre mehr als ein Referat für sich. Vor allem können die Probleme der kapitalistischen Standortkonkurrenz nur gemeinsam, in kollektiven Lernprozessen angegangen werden.

Ich möchte hier auf ein anderes, ein positives Beispiel internationaler Solidarität zu sprechen kommen: auf eine Initiative des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann, des IG Metall-Vorsitzenden Detlef Wetzels und des ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske. Es handelt sich um einen Spendenaufruf zur Unterstützung der TextilarbeiterInnen in Karatschi, deren Fabrik vor zwei Jahren in einem Großbrand zerstört wurde, bei dem mehrere Hundert Menschen

auch deshalb qualvoll ums Leben kamen, weil Notausgänge und Fenster vergittert waren. Diese KollegInnen haben unter extrem menschenunwürdigen Bedingungen für Kik und andere Handelskonzerne gefertigt.

Der Hoffnungsschimmer: Es gibt in der Region nun verstärkt Versuche, eine gewerkschaftliche Organisation neu aufzubauen. Der Aufruf der Vorsitzenden von DGB, IG Metall und ver.di ist in enger Zusammenarbeit mit medico international zustande gekommen und will Spenden sammeln für drei Ziele: erstens um den Fonds zur gesundheitlichen Versorgung für die KollegInnen, die immer noch unter den katastrophalen Folgen des Brandes leiden, aufzustocken; zweitens um die rechtliche und politische Auseinandersetzung gegen Kik und andere zu unterstützen, die verklagt werden aufgrund ihrer Machenschaften und ihrer Profite, die sie aus menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen ziehen; und drittens um für Spenden zu werben, die dazu genutzt werden sollen, die Gewerkschaft vor Ort aufzubauen, weil nur eine starke gewerkschaftliche Struktur auf Dauer eine Perspektive ist, die Verhältnisse positiv zu verändern. Ein, wie ich finde, gelungenes Beispiel internationaler Solidarität, das der Unterstützung wert ist!

Fünfte These: Gewerkschaften sollten sich als Kooperationspartner einer Mosaik-Linken verstehen

Im Kapitalismus sind Gewerkschaften als Interessenorganisation im Konfliktfeld von Kapital und Arbeit entscheidende, gänzlich unverzichtbare Widerstandsbastionen mit politischem Mandat für eine progressive Gesellschaftsgestaltung. Wenn es die nicht gibt, ist autoritärer, restaurativer Politik Tür und Tor geöffnet. Aber: Gewerkschaftsarbeit allein reicht nicht. Die Perspektive sehe ich in dem, was ich die Mosaik-Linke genannt habe.

In viele Handlungsfelder reicht der gewerkschaftliche Arm nicht hinein; es bedarf der Kooperation mit anderen gesellschaftlichen

Bewegungen und Institutionen. Grundsatz dieser Kooperation muss sein, dass keiner der Akteure genötigt werden darf, seine spezifische Identität aufzugeben. Kooperation kann nur gründen auf der Toleranz unterschiedlicher, teilweise als befremdlich erfahrener Organisationskulturen, Kommunikationsgewohnheiten usw. Wenn wir miteinander progressive Politik voranbringen wollen, geht dies nur im Rahmen wechselseitiger Anerkennung und nicht hierarchischer Lernprozesse.

Meine Überzeugung ist: Die Gewerkschaftsbewegung wäre ohne die Impulse von außen, aus fortschrittlichen gesellschaftlichen Bewegungen und Initiativen, nicht die, die sie heute ist. Sie hat vieles erst durch andere gelernt. Die Gewerkschaften hätten aus sich heraus das Thema der Geschlechtergerechtigkeit nicht in dem notwendigen Maße aufgenommen, wenn es nicht eine offensive, selbstbewusste Frauenbewegung gegeben hätte. Sie hätten es nicht geschafft, die Herausforderungen der Umweltunverträglichkeit unserer Art, zu produzieren und zu konsumieren, stärker zu verstehen als früher, wenn es nicht eine offensive Umweltbewegung gegeben hätte.

Und wir haben als GewerkschafterInnen viel über die Deformationen und katastrophalen Folgen der kapitalistischen Globalisierung durch die globalisierungskritische Bewegung gelernt, Folgen, die auch Veränderungen in unseren Politikstrategien erfordern.

Kurzum, Gewerkschaften sind klug beraten, wenn sie Organisationslernen in ihren eigenen Reihen optimieren und wenn sie auch kritische Impulse von außen als Lernimpulse begreifen, um den oftmals verengten gewerkschaftlichen Blick auf die Welt zu erweitern. Dazu braucht es nicht nur Organisationsintellektuelle, die kritische Diskurse aufgreifen und in die Gewerkschaften hineinragen. Es braucht ein politisches Selbst- und Rollenverständnis, das Gewerkschaften als starken, innovativen und verlässlichen Teil einer Mo-

saik-Linken definiert. Und das sich durch eine gute eigene Praxis die Berechtigung erwirbt, Gleiches von den Bündnispartnern einfordern zu können.

Sechste These: Der Kapitalismus ist die Realität, aber nicht die Perspektive

Es ist manchmal schwer zu verstehen, warum man in den Alltagskämpfen, im täglichen «Kleinkrieg gegen die nie enden wollenden Gewalttaten des Kapitals», wie das ein kluger Mann (namens Karl Marx) einmal formulierte, so etwas wie Gesellschaftskritik, ja Kapitalismuskritik braucht. Reicht es nicht aus, ein guter Mensch mit humanistischer Tradition zu sein? Viele Menschen handeln aus religiösen, ethischen, humanistischen Gründe und setzen sich mutig zur Wehr. Auch in den Gewerkschaften.

Dennoch: Ich befürchte, dass die immer wieder aufkommenden Frustrationen des täglichen Interessenkampfes umso entmutigender wirken, je weniger man/frau versteht, wo die Ursachen liegen, warum man im Kapitalismus unserer Tage immer wieder an Grenzen humaner Gesellschaftsgestaltung stößt und warum historisch errungene Besitzstände nie gesichert sind, sondern immer wieder neu erkämpft werden müssen. Um daran nicht zu verzweifeln, sollte man mehr davon wissen, wie Kapitalismus funktioniert. Für diejenigen, die aus der «Teufelsmühle des kapitalistischen Marktes» (Karl Polanyi) ausbrechen wollen, gilt dies allzumal. Daraus leitet sich dann früher oder später die Frage ab, was ökonomische und soziale Alternativen eines humanen und demokratisch-solidarischen Zusammenlebens wären.

Doch diese Debatte wird – leider – kaum noch geführt. Nicht zuletzt, weil bisherige Versuche, Gesellschaften jenseits des Kapitalismus aufzubauen, gescheitert sind, ja sich mitunter auf katastrophalen Irrwegen verlaufen haben. Deswegen sind Realismus und historisches Bewusstsein mehr als angebracht. Aber es

hieße, das Kind mit dem Bade auszuschütten, wenn man aufgrund gescheiterter historischer Versuche nicht bereit wäre, neu zu lernen.

Es gibt Ansätze, auf der Basis der historischen Erfahrungen neu über gesellschaftliche Verhältnisse jenseits von Kapitalmacht und Profitdominanz nachzudenken: Die einen nennen das die Gesellschaft der realisierten konkreten Utopie, andere sprechen von solidarischer Ökonomie und in Lateinamerika diskutiert man über einen Sozialismus des 21. Jahrhunderts. Auch hierzulande gibt es kluge Überlegungen, an wirtschaftsdemokratische Konzeptionen anzuknüpfen und sie auf die Höhe der Zeit zu bringen – ein programmatisches Panoptikum für konstruktive Debatten einer Mosaik-Linken. Doch sehr weit sind wir dabei bisher nicht gekommen. Noch fehlen uns vielfach die Kategorien und Begriffe, um das Andere genauer beschreiben und fassen zu können.

In diesem Kontext drängt sich mir ein Zitat von Volker Braun aus seiner Dankesrede anlässlich der Verleihung des Georg-Büchner-Preises auf. Dort sagte er mit Blick auf die gescheiterten Ausbruchversuche aus dem Gefängnis der kapitalistischen Verhältnisse und die immer wieder obsiegende kapitalistische Restauration – nicht zuletzt im Zuge der deutschen Wiedervereinigung: «Es wurde ein Fehler gemacht, wie die Gesellschaft geschaffen worden, und wir machen ihn, indem wir uns in dem Zustand erhalten, es fehlt uns was, das keinen Namen mehr hat, wir werden es nicht aus den Strukturen herauswühlen, wir werden drum die Verhältnisse nicht zerbrechen.»

Ja, es fehlt uns was, wofür wir gegenwärtig keinen Namen haben und was wir in seiner Substanz nicht exakt benennen können. Auch ich kann nicht sagen, was es ist. Ich weiß nur, der Kapitalismus ist es nicht.

Bernd Riexinger

NEUE STREIKKULTUR UND POLITISCHER AUFBRUCH GEGEN PREKÄRE ARBEIT

Es war Karl Marx, der in seiner bekannten Schrift «Lohn, Preis und Profit» nachgewiesen hat, dass das Kapital zur Überausbeutung und Zerstörung der Arbeitskraft tendiert. Die abhängig Beschäftigten können nur durch Organisation in Gewerkschaften und kollektive Gegenwehr in Form von Arbeitskämpfen und Streiks die Reproduktion ihrer Arbeitskraft sichern. Diese Feststellung ist gegenwärtig unter Bedingungen der Ausweitung prekärer Arbeit und des Niedriglohns brandaktuell.

Streiks ermöglichen für die Beteiligten unverzichtbare Erfahrungen. In der Geschichte der Arbeiterbewegung sind sie Schulen für das Lernen von Fähigkeiten zur politischen Organisation, für die Herausbildung einer gemeinsamen Kultur der Lohnabhängigen. Klasse kann als Lernprozess verstanden werden, wie der britische Historiker E. P. Thompson anschaulich gezeigt hat. Lernprozesse, die für die Kämpfe um die konkrete Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch für weiter gehende, sozialistische Umwälzungen der Gesellschaft unverzichtbar sind. Neben dieser banal klingenden, aber heute keinesfalls selbstverständlichen Erkenntnis zeigt die Geschichte der Arbeitskämpfe, dass es immer wieder größere Streikbewegungen gegeben hat, die eine wichtige Bedeutung bei der Durchsetzung grundlegender sozialer Rechte, von mehr Mitbestimmung und Demokratie hatten. Die Streiks der Nachkriegszeit und der 1950er Jahre führten zwar nicht zu weiter gehenden Veränderungen wie Sozialisierung der Industrie und Wirtschaftsdemokratie, aber sie trugen zur Durchsetzung sozialer Rechte im Rahmen des sich entwickelnden sozialstaatlichen Klassenkompromisses bei.

Welche Bedeutung Streiks für die gesellschaftliche Entwicklung haben, hängt wesentlich von den historisch konkreten Kräfteverhältnissen zwischen Kapital und Arbeit ab: Streiks können Ausdruck der Stärke oder der Schwäche der Gewerkschaften sein, einen offensiven oder defensiven Charakter annehmen, Kampf um tariflichen oder gesellschaftlichen Fortschritt oder um die Verteidigung bereits erzielter Standards sein. Sie können zur Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung führen, wenn sie ihre Organisationskultur verändern oder gar zur Politisierung der Gewerkschaftsarbeit beitragen. Niederlagen wichtiger Streikbewegungen können aber auch zur Schwächung der Gewerkschaften führen, wie wir es zum Beispiel beim Bergarbeiterstreik in Großbritannien in den 1980er Jahren erlebt haben. Aber: Auch nicht geführte Kämpfe können zur Schwächung der Gewerkschaftsbewegung beitragen – die Nachkriegsgeschichte gerade der deutschen Gewerkschaften ist voll von Beispielen nicht geführter Kämpfe, zum Beispiel gegen die Agenda 2010 oder gegen die Austeritätspolitik in der EU.

In den letzten Jahren haben sich in Deutschland nach langen Jahrzehnten mit relativ niedriger Streikaktivität neue Streikbewegungen entwickelt. Beispiele dafür sind die großen Streiks um den Flächentarifvertrag im Einzelhandel 2006/07 und 2012/13, zahlreiche Streiks im Bewachungsgewerbe, in der Logistik, in Callcentern, in der Nahrungsmittelindustrie, im Reinigungsgewerbe, in privaten Omnibusbetrieben, bei Neupack in Hamburg und aktuell bei Amazon. Auch die Arbeitskämpfe im öffentlichen Dienst haben an Intensität und an Häufigkeit spürbar zugenommen. Im letzten Jahrhundert fand alle 10 bis

15 Jahre ein Streik im öffentlichen Dienst statt. Heute erleben wir größere Streiks nahezu im Zweijahresrhythmus. Einige wie die gegen die geplante Arbeitszeitverlängerung 2005/06 oder in den Sozial- und Erziehungsdiensten 2009 brachten beachtliche Erfolge. Diese Streiks zeichneten sich auch durch die Beteiligung neuer Akteure aus: Ohne Zweifel sind die Streiks weiblicher geworden, die Beteiligung von MigrantInnen ist hoch. Die Intensität und Dauer der Auseinandersetzungen hat zugenommen. Manche VerkäuferInnen bei H&M hatten nach Beendigung des jüngsten Tarifkonflikts 50, 60 oder mehr Streiktage auf dem Buckel. Früher waren mehr als ein oder zwei Streiktage fast undenkbar.

Eine neue Streikkultur entsteht, die sich durch fantasievolle Streikformen und eine Demokratisierung der Organisationskultur der Gewerkschaften auszeichnet. Gemeinsam ist den neuen Streikbewegungen, dass sie sich häufig außerhalb oder an den Rändern der Industrie und des Exportsektors entfalten. Die Streiks sind häufig Abwehrkämpfe gegen massive Angriffe auf Tarifverträge und gegen prekäre Beschäftigung, in offensiven, konfliktorientierten Formen. Es finden aber auch Auseinandersetzungen mit offensiven Zielen wie dem Abschluss eines Tarifvertrages in tariflosen Bereichen, der Durchsetzung höherer Löhne statt. Diese neuen Streikbewegungen ergeben durchaus eine neue Tendenz in den klassenpolitischen Auseinandersetzungen. Sie geben Anlass zur Hoffnung auf eine Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung. Dennoch finden sie weiter unter Bedingungen einer anhaltenden Defensive der Gewerkschaften statt.

Die Streiks der 1980er bis 2000er Jahre waren zumeist Abwehrkämpfe. Die auch in ihrer

Häufigkeit und Beteiligung zurückgehenden Streiks fanden in einem gesellschaftlichen Klima der Hegemonie des Neoliberalismus statt. Die Verteidigung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gegen die Kohl-Regierung zeigt ihre Bedeutung für die Verteidigung sozialer Rechte. Dennoch konnten sie keinen Weg aus der Defensive der Gewerkschaften weisen. Die neuen Streikbewegungen der letzten

Jahre finden in einem günstigeren Klima statt: Niedriglöhne, prekäre Arbeit und neoliberaler Sozialabbau stoßen auf breite Kritik, die Gewerkschaften haben den Niedergang ihres Organisationsgrades gestoppt und an gesellschaftlichem Rückhalt gewonnen. Die Zustimmung zur neoliberalen Politik und Entwicklungsrichtung der Gesellschaft ist insgesamt brüchig geworden. Dennoch stoßen die neuen Streiks an enge Grenzen: Die Gewerkschaften sind derzeit nicht stark genug, um Erfolge branchenweit und erst recht gesellschaftlich zu verallgemeinern. Heute gibt es massive Spaltungen in der Arbeitswelt: zwischen Exportindustrie, öffentlichen und privaten Dienstleistungen wie innerhalb dieser Sektoren zwischen tarifgebundenen und tariffreien Betrieben, zwischen (schrumpfenden) «Kernen» und wachsenden Anteilen prekär Beschäftigter. Die Umstrukturierung in flexible (atmende) Fabriken und Dienstleistungsbetriebe erschweren bis heute gewerkschaftliche Organisierung und Gegenwehr. Mit der Agenda 2010 wurde ein Generalangriff auf das Lohnniveau gestartet und wurden die politischen Voraussetzungen für eine massive Ausweitung prekärer Beschäftigung geschaffen. Befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs, unfreiwillige Teilzeitarbeit und Scheinselbstständigkeit sind heute völlig unabhängig von der

Eine neue Streikkultur entsteht, die sich durch fantasievolle Streikformen und eine Demokratisierung der Organisationskultur der Gewerkschaften auszeichnet.

wirtschaftlichen Konjunktur fester Bestandteil der Produktion und des deutschen Exportmodells: 25 Prozent der Beschäftigten arbeiten dauerhaft in unsicheren Arbeitsverhältnissen, können mit ihren Löhnen ihre Existenz nicht sichern, ihre Zukunft nicht planen und werden von der vollständigen sozialen und kulturellen Teilhabe ausgeschlossen.

Zudem ist die Tarifbindung über Jahre gesunken, auf 57 Prozent im Westen und im Osten unter 40 Prozent. Nur noch in 23 Prozent der Betriebe gilt ein Tarifvertrag. Wenn die Entwicklung so weiter geht, wird es nicht mehr lange dauern, bis nur noch eine Minderheit der Beschäftigten unter Tarifverträge fällt. Die Tarifverträge im Einzelhandel waren bis 2001 allgemein verbindlich, die Tarifbindungsquote lag bei 91 Prozent. 2014 betrug sie noch 37 Prozent. Die Streikenden im Einzelhandel konnten durch einen tollen Kampf ihren Tarifvertrag retten, aber er wirkt für fast zwei Drittel der Beschäftigten nicht mehr. Auch die Reichweite der verhältnismäßig guten Tarifverträge im Metallbereich nimmt kontinuierlich ab – von einer gesamtgesellschaftlichen Tarifführerschaft der IG Metall kann keine Rede mehr sein. Es gehört vielmehr zur Struktur des Exportmodells und zur Leitlinie der Politik der Großen Koalition, dass die (durch prekäre Beschäftigung selbst gespaltene und angesichts der Entwicklung der Produktivität und der Profite viel zu niedrige) Lohnentwicklung im Exportsektor mit einer strukturellen Abwertung des Öffentlichen, der personennahen Dienstleistungen und des Handwerks einhergeht. Die Gewerkschaftsbewegung ist dadurch und durch die Fragmentierung der Tariflandschaft mit der Gefahr verstärkter Spaltungen und Konkurrenz konfrontiert. Trotz bedeutender Erfolge wie beim Mindestlohn gelingt es den Gewerkschaften immer weniger, die (zunehmend transnational organisierte) Kapitaleseite in einen Klassenkompromiss zu zwingen, das heißt gesamtgesellschaftliche Standards des Verkaufs der Arbeitskraft durchzusetzen.

Es ist daher eine Schicksalsfrage für die Zukunft der Gewerkschaften, wie es gelingen kann, ausgehend von den neuen Streikbewegungen und den Ansätzen einer neuen Gewerkschaftskultur an der Basis, verstärkt gesellschaftspolitischen Druck gegen prekäre Arbeit und für die Regulierung und Tarifbindung der Arbeitsverhältnisse ebenso wie die Verteidigung des Öffentlichen vor Privatisierung, Markt und Wettbewerb aufzubauen.

Für alle, die sich in den Streiks engagieren und an einer Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung arbeiten, sind daher – Antonio Gramscis Motto «Pessimismus des Verstandes, Optimismus des Willens» folgend – der nüchterne Blick auf die Kräfteverhältnisse und die gemeinsame Fantasie für demokratische Aufbrüche in der Arbeitswelt wichtig.

Streiks als Kämpfe um die Hegemonie führen

Die gesellschaftliche Bedeutung von Streiks hängt auch davon ab, ob sie die «Hegemoniefrage» stellen. Was in einer Gesellschaft als «selbstverständlich» oder «normal» gilt, welche Vorstellungen von guter Arbeit und einem guten Leben sich gesellschaftlich verallgemeinern und durchsetzen, ist eine Frage der (Klassen-)Kämpfe um die Hegemonie. In der Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung Mitte der 1980er Jahre konnten die Gewerkschaften zum letzten Mal gesamtgesellschaftliche Debatten prägen und im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen Perspektiven auf eine weiter reichende gesellschaftliche Transformation eröffnen. Allein schon das Logo mit der aufgehenden Sonne verbreitete gesellschaftlichen Optimismus. Die Gewerkschaften, an vorderster Front die damalige IG Medien und die IG Metall, setzten den Kampf für Arbeitszeitverkürzung und für Umverteilung der Arbeit auf mehr Hände und Köpfe durch die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich als offensives Gegenprojekt zur angesichts steigender Produktivität und zurück-

Gesellschaftspolitisch wirksam werden Streiks, wenn es gelingt, Fragen der gesellschaftlichen Entwicklungsrichtung (wie die Kluft zwischen Arm und Reich, den Umgang mit Arbeitslosigkeit und Wirtschaftskrisen, die Frage, wem das Wachstum zugutekommt ...) aufzuwerfen und gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen zu verändern.

gehenden Wachstumsraten seit Ende der 1970er wachsenden Massenarbeitslosigkeit. Dieses Projekt war von Anfang an mehr als eine klassische tarifliche Auseinandersetzung. Es war einerseits ein wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisches Gegenkonzept, andererseits ein Kulturkampf darum, wer über die Zeit verfügt. Gerade die Ausdehnung selbstverfügter Zeit stößt bekanntlich auf besondere Gegenwehr der Kapitaleseite. Es ging auch um ein neues Verhältnis von Arbeit und Leben, um emanzipatorische Zukunftsentwürfe im Zusammenleben der Geschlechter, um die Definition von Lebensqualität. «Zeitwohlstand» brachte auf den Begriff, dass mehr Zeit mehr Lebensqualität bedeutet.

Gesellschaftspolitisch wirksam werden Streiks, wenn es gelingt, Fragen der gesellschaftlichen Entwicklungsrichtung (wie die Kluft zwischen Arm und Reich, den Umgang mit Arbeitslosigkeit und Wirtschaftskrisen, die Frage, wem das Wachstum zugutekommt ...) aufzuwerfen und gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen zu verändern. Es geht darum, gemeinsame Ansprüche auf gute Arbeit und ein gutes Leben – auf das, was selbstverständlich sein sollte in einer reichen Gesellschaft – so zu formulieren, dass sie zu politischen Forderungen werden können, auf die sich unterschiedliche betriebliche und tarifpolitische Kämpfe beziehen können. Wie die Durchsetzung des Mindestlohns zeigt, ist die Schaffung gesellschaftlicher Mehrheiten ent-

scheidend. Dazu braucht es einen langen Atem, beharrliche Arbeit an breiten gesellschaftlichen Bündnissen und die Verknüpfung zivilgesellschaftlicher Aufklärung und Mobilisierung mit parlamentarischen Initiativen. Die Verknüpfung mit tariflichen Kämpfen kann die gesellschaftliche Diskussion fördern und die Durchset-

zungsmacht stärken. Eine Herausforderung für die Zukunft besteht darin, betriebliche Auseinandersetzungen und Tarifpolitik stärker mit gesellschaftspolitischen Kampagnen der Gewerkschaften und zivilgesellschaftlicher Bündnispartner aus sozialen Bewegungen und Parteien zu verbinden. Und darin immer den Erfahrungsaustausch, die Vernetzung und Bildungsprozesse der Beteiligten zu fördern.

**Das muss drin sein -
Vorschläge für einen neuen
strategischen Anker**

Rosa Luxemburg verstand unter «revolutionärer Realpolitik», Tageskämpfe um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen mit Forderungen nach radikalen Sozialreformen und über den Kapitalismus hinausweisenden Perspektiven zu verbinden. Auch heute geht es darum, in Streiks aufgeworfene Fragen und Forderungen aufzugreifen und Bündelungspunkte für eine solche revolutionäre Realpolitik zu finden. Vier miteinander verbundene Konfliktlinien eignen sich besonders für die Verknüpfung unterschiedlicher betrieblicher Auseinandersetzungen und für breite gesellschaftspolitische Bündnisse:

Erstens der Kampf gegen prekäre Arbeitsverhältnisse und permanente Erpressbarkeit der Beschäftigten: Dieser Kampf findet sowohl auf der betrieblichen und der tariflichen als auch auf der politischen Ebene statt. Es geht

darum, Belegschaften und Branchen mit hohem Anteil an prekär Beschäftigten zu organisieren und für konkrete Forderungen zur Regulierung zu kämpfen (Beispiel: H&M-Befristung). Auf der tariflichen Ebene gilt dasselbe: Regelungen zu Mindeststundenzahlen, Begrenzung der Leiharbeit, Regulierung von Werkverträgen und anderes müssen auf die Tagesordnung gesetzt werden. Dabei ist entscheidend, dass das Problem der prekären Arbeit zu einem Problem aller Beschäftigten, also auch der (noch) regulierten Kernbereiche, gemacht wird. Gerade linke GewerkschaftlerInnen haben die Aufgabe zu verhindern, dass sich die Kernbelegschaften und ihre Betriebsräte nach unten abgrenzen. Vielmehr geht es darum, gemeinsame Interessen zu formulieren und durchzusetzen. Besonders wichtig ist es auch, die permanente Erpressung in der Industrie zurückzuweisen, die unter dem Motto stattfindet: «Wir investieren nur dann an diesem Standort, wenn es Gegenleistungen gibt.» Diese Gegenleistungen sind dann meistens die Verringerung der Fertigungstiefe und damit die Zunahme prekärer Arbeit.

Der Kampf gegen prekäre Arbeit kann sich auf breit geteilte Ansprüche und Erwartungen der Beschäftigten beziehen und geht zugleich darum, das, was drin sein muss, in einem reichen Land, durchzusetzen:

- Jede Arbeit muss so bezahlt werden, dass die Existenz gesichert wird.
- Es muss drin sein, die eigene Zukunft planen zu können und vor Altersarmut geschützt zu sein.
- Gute Arbeit darf nicht krank machen und auch nicht nach einigen Jahren zu Erschöpfung und Burn-out führen.

Anknüpfend an betriebliche Auseinandersetzungen um Tarifbindung (wie etwa bei Zara) und gegen die permanente Erpressung durch Umstrukturierungen und Standortvereinbarungen muss der Kampf um die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und einen Ausbau der Demokratie in den Unternehmen

geführt werden. Die Frage der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge ist im Kern eine *politische* Machtfrage. Die Gewerkschaften müssen den politischen Kampf gegen die Unternehmensverbände darum führen, dass es für die Allgemeinverbindlichkeit zukünftig reicht, wenn entsprechende Anträge von den Interessen der Beschäftigten ausgehen und von den Gewerkschaften allein gestellt werden können (statt wie bisher im Einvernehmen von Gewerkschaften und Kapitaleseite). So könnte ausgehend von Branchenauseinandersetzungen der gesellschaftspolitische Kampf gegen prekäre Arbeit besser geführt werden.

Zweitens kann an die Tarifrunden der ErzieherInnen, aber auch an verstärkte Auseinandersetzungen im Gesundheits- und Pflegebereich angeknüpft werden. Es ginge darum, die in den Kämpfen um gute Arbeit in diesen Bereichen bereits (ansatzweise) politisierte Perspektive der Aufwertung sozialer Dienstleistungen in der Bildung, Pflege und Gesundheitsversorgung mit dem Kampf um den Ausbau und die Qualität der öffentlichen Daseinsvorsorge, um gute Bildung, Pflege und Gesundheit für alle zu verbinden.

Damit würden Kernelemente des neoliberalen Exportmodells in die Auseinandersetzung hineingezogen und die «Reichtumsfrage» von links politisiert: Die bisher auf breite Zustimmung stoßende, aber wenig mobilisierende Forderung nach Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums und sozial gerechtem Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen guter Qualität lässt sich so mit den Ansprüchen auf gute Arbeit und ein gutes Leben verbinden und kann mehr gesellschaftliche Ausstrahlungskraft erlangen. So könnten auch neuer Druck und Bündnisperspektiven für Alternativen zu Schuldenbremsen, bankrotten Kommunen, neoliberaler Steuerpolitik, Privatisierungen und struktureller Abwertung des Öffentlichen wie der traditionellen Frauenberufe wachsen.

Drittens braucht es eine erneuerte Initiative zur Arbeitszeitverkürzung. Diese müsste sich um die von vielen geäußerten, aber konkret sehr unterschiedlichen Wünsche nach mehr selbstbestimmter Zeit drehen und diese zu einem Kampf um eine neue (und gegenüber der alten Vollzeitnorm auch flexibleren und geschlechtergerechten) gesellschaftlichen Norm bündeln. Beruf und FreundInnen, Familie, kulturelle und politische Aktivität müssen in allen Lebensphasen miteinander vereinbar sein. Die Arbeitszeit muss sich mehr um das Leben drehen und das Leben weniger um die Arbeit. Die Forderung «Arbeit umverteilen statt Dauerstress und Existenzangst» wäre vielleicht geeignet, um Projekten wie der «kurzen Vollzeit» von etwa 30 bis 32 Stunden und flexiblen Modellen für unterschiedliche Lebensphasen wie Sabbatjahren, Familien- und Bildungsauszeiten eine gemeinsame Strahlkraft zu verleihen.

Viertens gilt es, die Bedeutung von (politischen) Streiks für die Verteidigung und Ausweitung der Demokratie in der Arbeit und der Wirtschaft wieder mit Leben zu füllen. Gute Arbeit kann nur demokratische Arbeit sein, die die Gestaltungsmöglichkeiten der Einzelnen erweitert und individuelle wie kollektive Vetorechte gegen erzwungene Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit, aber auch gegen Tariffucht und Standortverlagerungen beinhaltet. Die verschiedenen Elemente ei-

nes strategischen Ankers ergeben Umriss einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. Diese kann gegen die Machtstrukturen des Kapitals und eine zunehmend entdemokratisierte Politik nur durchgesetzt werden, wenn es zu einem demokratischen Aufbruch in der Arbeitswelt in Richtung Wirtschaftsdemokratie kommt. Eine neue Kultur der Klassenauseinandersetzungen, die betriebliche und politische Streiks einschließt, ist zugleich eine zentrale Bedingung für die Durchsetzung eines grundlegenden gesellschaftlichen Richtungswechsels, einer radikalen Transformation der Gesellschaft in Richtung sozialer Gerechtigkeit, ökologischer Zukunftsfähigkeit und Demokratisierung der Arbeit und der Wirtschaft.

Es ist eine wichtige Zukunftsaufgabe der Linken in den Gewerkschaften und der Partei DIE LINKE, Motor dieser Diskussion um einen neuen strategischen Anker, um Kristallisationspunkte von Streikbewegungen und gesellschaftlichem Kampf um die Hegemonie zu werden. Dafür sind gemeinsame Diskussions- und Vernetzungsräume wie die Konferenz «Erneuerung durch Streik» unverzichtbar. Als Partei DIE LINKE wollen wir mit der mehrjährigen Kampagne «Das muss drin sein» Druck gegen prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse aufbauen und den Brückenschlag zu den Streikbewegungen und betrieblichen Auseinandersetzungen suchen.

Ingrid Artus

PREKÄR UND WIDERSTÄNDIG

«ZUM ZUSCHLAGEN BRAUCHST DU PAAR FESTE METER ZUM STEHN»

«Die Prekarität beeinträchtigt diejenigen, die sie erleiden, in tiefgehender Weise; indem sie die gesamte Zukunft unsicher macht, untersagt sie jede rationale Antizipation, und insbesondere jenes Minimum an Glauben und Hoffnung in die Zukunft, die nötig sind, um sich aufzulehnen, vor allem in kollektiver Form, gegen die Gegenwart, sei diese noch so unerträglich.» Dieses Zitat von Pierre Bourdieu (1998: 96) betont die immensen Schwierigkeiten kollektiven Widerstands unter prekären Verhältnissen. Sehr deutlich wurden uns diese auch im Rahmen diverser Forschungsprojekte, in denen es um die Gründung von Betriebsräten im prekären Dienstleistungsbereich ging, also etwa im Reinigungsgewerbe, der Systemgastronomie, dem Einzelhandel, der Pflegearbeit, in Callcentern, der Logistikbranche oder im Sicherheitsgewerbe (vgl. Artus 2008; Artus et al. 2014). Da der folgende Text als Beitrag zur Streikkonferenz «Erneuerung durch Streik» vom 2. bis 4. Oktober in Hannover entstanden ist, werden zunächst einige aktuelle Beispiele dafür gegeben, dass Arbeitskämpfe – trotz aller Schwierigkeiten – auch in prekärem Gelände möglich sind. Anschließend werden die spezifischen Probleme «prekärer Kämpfe» näher analysiert. Wie können diese überwunden werden? Wie kommt es trotz allem zu Kämpfen unter Bedingungen, die es geradezu verrückt erscheinen lassen, sich zu wehren? Welche Rolle spielen dabei die Gewerkschaften – und welche Rolle sollten sie spielen?

Einige aktuelle Beispiele prekärer Streiks

Der in den letzten Jahren vielleicht wichtigste Streik in einer Branche mit überwiegend prekären Arbeitsbedingungen fand zwischen Mai und Dezember 2013 im Einzelhandel

statt. Hintergrund war die bundesweite Kündigung der Entgelt- und Manteltarifverträge. Es war ein Streik unter sehr schwierigen Bedingungen. Nur ein kleiner Teil der Einzelhandelsbeschäftigten und auch nur etwa zehn Prozent der – in der Branche nicht allzu zahlreichen – Gewerkschaftsmitglieder beteiligten sich an dem Konflikt. Knapp die Hälfte aller Streiktage entfiel allein auf Baden-Württemberg. Letztlich gelang es ver.di jedoch, den branchenübergreifend längsten und umfangreichsten Streik des Jahres 2013 mit einem Kompromiss zu beenden, mit dem beide Seiten leben konnten. Der Manteltarifvertrag wurde verteidigt.

Ein «Flaggschiff» prekärer Kämpfe ist sicherlich das Berliner Krankenhaus Charité. Chronischer Konfliktgegenstand ist hier – auch im Kontext der einschlägigen ver.di-Kampagne – das Thema zu niedriger Personalbesetzung. In dem lang andauernden, immer wieder «auf-flackernden» Kampf konnten die AktivistInnen wiederholt Erfolge erzielen.

Der vielleicht spektakulärste «prekäre Streik» der letzten Jahre fand im privaten Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalens statt. Anfang des Jahres 2013 kam es zu einem Streik im Bereich der privaten Flugsicherung. Ver.di hatte hier Lohnerhöhungen um 30 Prozent (!) gefordert. Nachdem sieben Mal erfolgreich die Flughäfen Köln/Bonn und Düsseldorf bestreikt worden waren, wurde nach einem Schlichterspruch tatsächlich eine zweistellige Lohnerhöhung durchgesetzt. Ein Riesenerfolg.

Weniger erfolgreich war ein Streik bei Neupack, einem mittelständischen Hersteller von Verpackungen für Nahrungsmittel in Hamburg. Ziel war die Durchsetzung gerechter Löhne im Rahmen eines Tarifvertrags. Der Streik begann Anfang November 2012 und

dauerte über neun Monate. Er kämpft wurde zwar eine Betriebsvereinbarung mit Lohnerhöhungen; eine Tarifierbindung wurde jedoch nicht durchgesetzt (vgl. Mitglieder des SoLi-Kreises Neupack 2014).

Ein beeindruckendes Beispiel für prekäre Kampfkraft war unlängst der Streik beim italienischen Unternehmen Autogrill, einem Gastronomie- und Einzelhandelskonzern mit rund 1.200 Niederlassungen und 75.000 Beschäftigten in 43 Ländern. Auf fünf Autobahnraststätten in Thüringen und Bayern wurde an über 55 Tagen gestreikt. Ziel war der Abschluss eines Tarifvertrags für die 1.300 deutschen Beschäftigten. Der zunächst auf einzelne Stunden, Schichten oder Tage befristete Arbeitskampf wurde ab Anfang August 2014 als unbefristeter Erzwingungsstreik rund um die Uhr geführt. Im September 2014 erklärte sich das Unternehmen bereit, dem Bundesverband der Systemgastronomie beizutreten und den NGG-Tarif anzuwenden.

Nicht unerwähnt bleiben darf freilich auch der Streik beim Internethändler Amazon, bei dem es um die Anwendung des Einzelhandeltarifs und den Kampf gegen prekäre, vor allem befristete, Arbeitsverhältnisse geht. Dieser Streik ist in seiner lang andauernden Hartnäckigkeit und Verbissenheit ein geradezu paradigmatischer Konflikt – dessen Ausgang nach wie vor offen scheint.

Zur Logik prekärer Streiks

Die genannten Beispiele zeigen, dass Kämpfe im prekären Dienstleistungsbereich sich häufig um sehr grundlegende Themen drehen, um existenzsichernde Löhne, erträgliche Arbeitsbedingungen, die Verteidigung oder Anbindung an einen Tarifvertrag. KonflikträgerInnen sind oft nicht «die breite Masse», sondern eher kleine, besonders kampfstärke Gruppen, die nicht die Mehrheit der Beschäftigten bilden. Und sie haben es meist

mit heftigem, renitentem Widerstand der Arbeitgeberseite zu tun, der vor «harten Bandagen» nicht zurückschreckt. Dies reicht von Streikbruch durch LeiharbeiterInnen wie bei Neupack bis hin zu Verlagerungsdrohungen wie bei Amazon. Es sind lang andauernde, verbissene Kämpfe, die oft medial stark aufgeladen und zugespitzt sind. Typischerweise sind nicht alle Beschäftigten bereit, diese erbitterten Auseinandersetzungen einzugehen. Es kommt nicht selten zu Spaltungen innerhalb der Belegschaften und zu Konflikten auch zwischen den Beschäftigten. Die Kehrseite dieser Konflikteskalation sind jedoch Prozesse forcierter normativer Integration, das heißt, es entstehen solide «zusammengeschweißte Kampfgemeinschaften». Und man tritt der Gewerkschaft bei. Im Zuge des Einzelhandelsstreiks konnte ver.di nach eigenen Angaben etwa 30.000 neue Mitglieder werben. Betrachtet man die materiellen Ergebnis-

Typischerweise sind nicht alle Beschäftigten bereit, diese erbitterten Auseinandersetzungen einzugehen. Es kommt nicht selten zu Spaltungen innerhalb der Belegschaften und zu Konflikten auch zwischen den Beschäftigten.

se dieser heftigen Konflikte, so fällt die Bilanz gemischt aus. Manche Streiks endeten mit einem Erfolg, andere mit Kompromissen oder sogar Niederlagen. Allzu große Hoffnungen auf schnelle Erfolge in prekärem Gelände sollte man sich also nicht machen. Meistens geht es den Beschäftigten aber nach den Streiks besser als vorher – und etwas gelernt haben sie und auch die Gewerkschaften dabei allemal.

Prekäre Verhältnisse

Will man die Bedingungen prekärer Dienstleistungsarbeit verallgemeinernd beschreiben, so trifft der Begriff «Arbeit in Häppchen für wenig Geld» (Jaehrling et al. 2006) recht genau zu. Der Lohn ist meist nicht existenzsichernd. Die Beschäftigung ist oft befristet, zeitlich reduziert, Mini- und Midijobs sind häufig; sie findet oft flexibilisiert statt, an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten. Sie bietet keine langfristig sichere Lebensperspektive, sondern nur einen beschränkten individuellen Planungshorizont. Sie ist auch kaum Quelle von Anerkennung oder gar «Lebenssinn», sondern es handelt sich um «bad jobs», die häufig mit Missachtungserfahrungen verknüpft sind. Dennoch ist es falsch, diese Jobs als «einfache» oder gar «unqualifizierte Dienstleistungsarbeit» zu bezeichnen. Es herrscht meist ein hoher Leistungsdruck, und die Beschäftigten müssen einiges können, um sie auszuführen. In vielen Bereichen sind mehrjährige Fachausbildungen nötig. Gemeinsam ist diesen Jobs jedoch, dass sie gesellschaftlich gering bewertet und von Menschen erledigt werden, die einen niedrigen gesellschaftlichen Status besitzen: überproportional häufig Frauen und MigrantInnen. Die «bad jobs» sind zudem für die Beschäftigten meist nur ein Teilaspekt ihrer prekären Lebenslage. In dieser gibt es vielfältige alltägliche Problemlagen: Alleinzuständigkeit für Kinder, gesundheitliche und psychische Beschwerden, zerrüttete Familienverhältnisse, Schulden, aufenthaltsrechtliche oder Sprachprobleme, Drogenabhängigkeit, Gewalterfahrungen ... Das «Kaleidoskop der Schwäche» ist umfassend und konstituiert die typische Problematik «prekärer Kämpfe». Christian Geissler (1973: 142) brachte sie in seinem Roman «Das Brot mit der Feile» prägnant auf den Punkt, indem er eine alte Boxerweisheit zitiert: «Zum Zuschlagen brauchst du paar feste Meter zum Stehn.» Diese «paar feste Meter» haben viele prekär Beschäftigte nicht. Das heißt nicht, dass «prekärer Widerstand» unmöglich wäre. Das

Gegenteil beweisen die oben zitierten Streikbewegungen und viele unserer Beispiele erfolgreicher Betriebsratsgründungen. Aber: Widerstand ist schwieriger als anderswo.

Dies erklärt, weshalb es oft lange dauert, bis Konflikte nicht mehr verdrängt, sondern ausgetragen werden. Typisch ist ein «langes Leiden» (Artus et al. 2014) der Belegschaften. Bei Neupack gingen 20 Jahre ins Land, bevor ein Tarifvertrag eingefordert wurde. Die Menschen machen ziemlich lange ziemlich viel mit. Das liegt vor allem daran, dass sie nicht daran glauben, aus eigener Kraft etwas ändern zu können. Schließlich ist das Machtungleichgewicht groß – zwischen einerseits sehr «schwachen» Beschäftigten mit geringen Machtressourcen und permanent gefährdetem «Standing» in ihrem Lebenszusammenhang und andererseits häufig multinationalen Konzernen, die über ein immenses Potenzial an Kapital, juristischer Expertise und Repressionswillen verfügen. In dieser Situation ist es klar, dass die Beschäftigten Angst vor einem Konflikt haben. Angst und Ohnmacht sind die zentralen Schlagworte. Immer wieder hat man erfahren, dass man «die Dinge nicht ändern kann» – sei es im Betrieb oder beim Gang aufs Arbeits- und Sozialamt. Der erste Grund für die «lange Leidensfähigkeit» ist daher das Vorherrschen von Perspektivlosigkeit. Der zweite Grund ist die Vereinzelung. Die Beschäftigten haben häufig wenig miteinander zu tun. Vergemeinschaftung ist schwierig. Die Beschäftigungsbedingungen zeichnen sich aus durch räumliche, zeitliche und kulturelle Heterogenität: Räumlich sind oft viele Tausend Beschäftigte einer Gesamtbelegschaft auf eine Vielzahl von Filialen, Baustellen, Restaurants, Pflegehaushalte verteilt. Zeitlich arbeiten sie in Teilzeitbeschäftigungen, flexiblen Schichtsystemen und oft auch kurzfristigen Arbeitsverhältnissen. Die Fluktuation ist hoch. Wer die Arbeitsbedingungen nicht mehr erträgt, kündigt oder kommt einfach nicht mehr. Da kann sich kaum Kollegialität und Vertrauen

entwickeln. Und kulturell gesehen arbeiten Beschäftigte mit sehr heterogenen Lebenserfahrungen Seite an Seite. Es werden unterschiedliche Sprachen gesprochen. Dies ist schwierig als Voraussetzung für kollektive Interessenvertretung. Und last but not least: Gewerkschaft oder auch einen Betriebsrat gibt es meist nicht. Vielleicht wäre irgendwo ein Gesamtbetriebsrat formal zuständig, aber falls man von dessen Existenz überhaupt etwas weiß, ist dieser räumlich oft weit weg, etwa am Hauptsitz des Konzerns. Unter dem Strich ist es mehr als verständlich, dass die Menschen individuell versuchen, irgendwie zu «überleben» und ihren Alltag zu meistern.

Im Fall von Konflikten ergreift man eher «Exit»-, als «Voice»-Strategien. Für Letztere fühlt man sich zu schwach, hat zu wenig Hoffnung auf Erfolg und kaum Aussicht auf Unterstützung durch KollegInnen, Betriebsrat oder Gewerkschaft. Es scheint sinnvoller «abzuhauen», wenn man die Situation nicht mehr erträgt, statt den Versuch zu unternehmen, etwas zu ändern oder zu verbessern. Die Idee von kollektivem Widerstand scheint geradezu «verrückt». Dieser Begriff ist eine Selbstbezeichnung von AktivistInnen, die von sich selbst sagten: «Wir waren so ein paar Verrückte, die es trotzdem versucht haben, einen Betriebsrat zu gründen» – und erfolgreich waren.

Verrückte Kämpfe

Es gibt also immer wieder «verrückte» Menschen, die kollektiv unter sehr schwierigen Bedingungen für höhere Löhne, Anerkennung und Gerechtigkeit kämpfen. Um wen handelt es sich dabei? Sie stammen aus der Stammbegleitschaft der Unternehmen und sind schon länger im Betrieb. Manchmal haben sie sich

durch viel Engagement und gute Leistungen einen beschränkten betrieblichen Aufstieg erarbeitet und sind Mitglied des unteren Managements. Dies ist auch ein Grund, weshalb sie im Fall von Schwierigkeiten den Betrieb nicht einfach verlassen. Sie verfügen über gute Kontakte zu anderen Beschäftigten und haben über Jahre hinweg betriebliches Wissen angesammelt. Sie besitzen oft überdurchschnittliche Qualifikationen und, was ganz wichtig ist, einen individuellen Erfahrungshintergrund, der es ihnen erlaubt, die betriebliche Realität an einem Maßstab zu messen, der jenseits des Betriebs liegt. Das kann ein politischer Referenzrahmen sein – sie sind vielleicht in poli-

politischen Gruppen oder Parteien organisiert; das können gewerkschaftliche Solidaritätsnormen sein, die sie vielleicht im familiären Umfeld oder Freundeskreis erworben haben; das können religiöse Überzeugungen sein oder auch ein Migrationshintergrund. Letzterer spielt zum Bei-

spiel eine Rolle, wenn Menschen aus der Mittel- oder Oberschicht ihrer Herkunftsländer in Deutschland um einen gesellschaftlichen (Wieder-)Aufstieg kämpfen. Nicht selten dienen Migrationserfahrungen auch als eine Art Negativhorizont nach dem Motto: «Da, wo wir herkommen, gibt es kein Recht auf gewerkschaftliche Organisation. Hier gibt es diese Rechte. Also müssen wir sie nutzen.» Höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen sind den verrückten AktivistInnen wichtig; aber sie sind nicht das einzige und vielleicht auch nicht das wichtigste Ziel ihres Engagements. Im Kern drehen sich die Konflikte meist um die Durchsetzung einer veränderten Kultur des Umgangs mit den Beschäftigten, um ein Mindestmaß an Respekt, Würde und Anerkennung. Die AktivistInnen haben nur dann Erfolg,

Im Kern drehen sich die Konflikte meist um die Durchsetzung einer veränderten Kultur des Umgangs mit den Beschäftigten, um ein Mindestmaß an Respekt, Würde und Anerkennung.

wenn sie – und dies sind zwei wichtige Begriffe – «überzeugend» und «repräsentativ» sind. «Überzeugend» müssen sie sein, indem sie die betriebliche Realität gegenüber den KollegInnen auf eine Art und Weise interpretieren, die diese als illegitim stigmatisiert. Es geht um die Transformation von Unzufriedenheit in Ungerechtigkeit (Kelly 1998: 27). Sie müssen glaubhaft machen, dass die Verhältnisse «empörend» sind, das heißt entsprechend gängiger moralischer Maßstäbe nicht länger hinnehmbar. Dann ist Widerstand legitim. «Repräsentativ» müssen sie sein, indem sie als glaubwürdige Vertreter der kollektiven Empörung agieren. Sie müssen als vertrauenswürdige und auch durchsetzungsfähige SprecherInnen auftreten, denen man zutraut, dass sie in dem unvermeidlichen Konflikt vorangehen und auch bei Repression nicht zurückweichen. Nur dann erscheint Widerstand nicht nur legitim, sondern auch erfolgsträchtig.

Häufig «wissen» die verrückten AktivistInnen am Anfang nicht, «was sie tun», das heißt, sie ahnen nicht das Ausmaß des Konfliktes, den sie provozieren. Und selbst im Nachhinein urteilen sie zuweilen: «Wenn ich es gewusst hätte, worauf ich mich einlasse, dann hätte ich es nicht gemacht.» Aber die Dialektik der Konfliktereignisse konstruiert ihre Akteure: Zuweilen entwickeln die AktivistInnen und auch die kämpfenden Belegschaften ein Ausmaß an Durchhaltefähigkeit und Kampfkraft, von dem sie vorher nichts geahnt haben. Aber die oft verbissenen «Grabenkämpfe» fordern eine Menge Energie und Entschlossenheit. Die Gegner sind stark. Die verrückten AktivistInnen brauchen einen sehr langen Atem und vor allem solide Machtpotenziale und UnterstützerInnen vor Ort. Die Belegschaft muss hinter ihnen stehen. Entschieden werden die Kämpfe jedoch nicht selten auch dadurch, wie verlässlich und umfangreich Unterstützung «von außen» kommt – sei es von der Gewerkschaft, vom Gesamtbetriebsrat, von anderen Standorten oder von sonstigen UnterstützerInnen.

Prekäre AktivistInnen und Gewerkschaften

In unserer Studie über Betriebsratsgründungen (Artus et al. 2014) haben wir viele Fälle einer engen, intensiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen prekären betrieblichen Kämpfern und lokalen GewerkschaftsfunktionärInnen gefunden. Die vielleicht wichtigste Bedeutung der Präsenz der Gewerkschaft besteht darin, die Angst der Beschäftigten zu mindern. Wenn «die starke» ver.di oder IG Metall den Kampf unterstützt, so scheint es doch aussichtsreicher, sich mit dem vermeintlich übermächtigen Arbeitgeber anzulegen. Manchmal kommt es zu fast «erdrutschartigen» Eintrittswellen. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft sichert dann nicht nur den Rechtsbeistand im Konflikt, sondern dient auch der wechselseitigen Versicherung von Solidarität. Sie ist das «einigende Band», das den Willen zur kollektiven Aktion symbolisiert. Die Rolle der Gewerkschaft bei prekären Kämpfen ist essenziell, als rechtlicher und strategischer Ratgeber, als moralische Unterstützung, für die mediale Politisierung und auch für die überbetriebliche Vernetzung der Kämpfe. In vielen Fällen klappt das gut. Aber es gibt auch systematische Problemlagen, die erkannt und benannt werden müssen, um sie bearbeiten zu können.

Erstens existiert häufig eine kulturelle Kluft zwischen einer zuweilen bürokratischen gewerkschaftlichen Organisationsrealität und den prekären betrieblichen Kämpfen. Die Lebenslagen von in Vollzeit beschäftigten, gut bezahlten GewerkschaftsfunktionärInnen, teils aus (klein-)bürgerlichem Hause und mit akademischem Abschluss und vielfach «verwundbaren», «verrückten» AktivistInnen haben manchmal wenig gemeinsam. Auch gängige Politikkonzepte passen nicht immer auf die repressiven betrieblichen Verhältnisse, in denen das klassische Vorgehen nach dem Motto «na, dann wählt eben einen Betriebsrat ...» nicht so einfach möglich ist. Zwar gibt

es mittlerweile einen deutlich erweiterten Diskussionsstand zum Thema Union Busting und aggressive Betriebsratsbekämpfung (vgl. Rügemeier/Wigand 2014), dieser ist jedoch längst nicht in alle Winkel der Gewerkschaftsorganisationen vorgedrungen. So kommt es noch immer zu strategischen Fehlberatungen und letztendlich Misserfolgen, welche die noch jungen «Beziehungsgeschichten» zwischen prekär Beschäftigten und Gewerkschaften manchmal im Keim ersticken.

Zweitens kommt es im Fall prekärer Konflikte auch systematisch zum Zusammenprall differenter Logiken: Die GewerkschaftsfunktionärInnen orientieren sich in ihrer Alltagsarbeit oft primär an der organisationspolitischen Logik einer effizienten Ressourcenallokation mit dem Ziel der Mitgliederbindung und -werbung. Angesichts beschränkter Zeitbudgets engagiert man sich vor allem dort, wo die Stammklientel betroffen ist oder Mitgliederzuwächse relativ einfach möglich scheinen. Die prekären AktivistInnen befinden sich dagegen oft in existenziell schwierigen Situationen; sie werden mit Klagen überzogen; ihr Arbeitsverhältnis und ihre materielle Lebensgrundlage sind bedroht; ihre Reputation und ihr Selbstbewusstsein sind in Gefahr; sie führen oft einen stark moralisch geprägten und zum Teil uneigennütigen Kampf – und erwarten eine ähnliche «bedingungslose Kampf- und Opferbereitschaft» auch (und gerade) von der Gewerkschaft. Hier prallen nicht selten unterschiedliche Rationalitäten aufeinander, und es kommt zuweilen zu bitteren Missverständnissen – in der Form eines Vertrauensverlusts und im schlimmsten Fall durch wechselseitige Anfeindungen: Korruptionsvorwürfe in Richtung Gewerkschaft stehen einer Stigmatisierung der betrieblichen Kämpfe als unverantwortliche «Verrücktheiten» gegenüber.

Drittens verläuft auch das zuweilen beobachtbare Nebeneinander von gewerkschaftlicher Unterstützung und anderen, «breiteren» Bündnissen nicht immer konfliktfrei. Autonome oder

auch studentisch geprägte Unterstützungskollektive evozieren nicht selten auf gewerkschaftlicher Seite Angst vor Kontrollverlust. Dabei wäre eine Vernetzung vielfältiger Kräfte des Widerstands und unterschiedlicher sozialer Bewegungen gerade in prekären Beschäftigungsbereichen ein Gebot der Stunde.

Es gibt nach wie vor weite Bereiche von Beschäftigung in Deutschland, in denen Gewerkschaften kaum Zutritt haben und keine Rolle spielen.

Und *viertens* erweisen sich auch Organizing-Kampagnen in prekärem Gelände manchmal als problematisch. Grundsätzlich sind diese zu begrüßen und haben insbesondere bei ver.di in der jüngsten Vergangenheit ein deutliches «Organisationslernen» über Möglichkeiten der Organisierung von prekär Beschäftigten bewirkt. Eine typische «Organizing-Falle» besteht jedoch darin, dass Kampagnen zu kurzfristig und zu wenig nachhaltig angelegt sind. Auch sie zielen zu stark auf Mitgliederwerbung und zu wenig auf eine authentische Stärkung der «Organisierung von unten». Sie finden nicht unbedingt dort statt, wo die betriebliche Realität am kritikwürdigsten wäre, sondern dort, wo man am leichtesten Mitglieder findet oder spezielle tarifpolitische Ziele verfolgt werden. Nicht selten bricht das Erreichte daher teilweise wieder zusammen, wenn die gewerkschaftlich bezahlten AktivistInnen abgezogen werden.

Die Aufzählung der genannten Probleme ist nicht als besserwisserische, unsolidarische «Mängelliste» gemeint, sondern als Hinweis darauf, dass noch ein Stück Weg zu gehen ist, um prekär Beschäftigte in den DGB-Gewerkschaften heimisch werden zu lassen. Abschließend sei noch einmal betont: Es hat sich bereits viel getan in den letzten Jahren. Zu nennen

wäre etwa die erfolgreiche Mindestlohnkampagne – selbst wenn sie in Zukunft hoffentlich noch erfolgreicher wird, indem die umfangreichen Ausnahmeregelungen abgeschafft werden. Die Organizing-Kampagnen und die Strategien der «Organisierung am Konflikt» haben viel bewegt. Aber: Die Zeiten bleiben hart. Es gibt nach wie vor weite Bereiche von Beschäftigung in Deutschland, in denen Gewerkschaften kaum Zutritt haben und keine Rolle spielen. Dort ist Gewerkschaftsarbeit eine Art Sisyphusarbeit unter schwierigen Bedingungen. Hart erkämpfte Organisierungserfolge werden zunichte gemacht durch die hohe Fluktuation der Beschäftigten und professionelle sowie ausdauernde Repressionsstrategien der Unternehmer, die immer wieder am längeren Hebel zu sitzen scheinen. Dagegen gibt es nicht die eine richtige gewerkschaftliche Strategie, sondern es bedarf einer Vielfalt von Strategien, die an die Bedingungen der Branche und auch der einzelnen Betriebe angepasst sind. Wenn es überhaupt einen gemeinsamen Nenner dieser Kämpfe gibt, so ist es das Prinzip der Vernetzung zwischen verschiedenen Betrieben, Akteuren, UnterstützerInnen und Gewerkschaften, am besten international. Mit anderen Worten: Es ist das Prinzip der Solidarität. Und vielleicht bedarf es auch einer etwas «verrückteren» Gewerkschaftspolitik, die – jenseits notwendiger Steigerung von Mitgliederzahlen – die Durchsetzung von Gerechtigkeit und Würde im Bereich der Arbeitswelt zu ihrer unbedingten Prämisse macht.

Literatur

- Artus, I. (2008):** Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich, Frankfurt a. M./New York.
- Artus, I./Kraetsch, C./Röbenack, S. (2014):** Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebsratsgründungen. Prozesse und Strategien der Betriebsratsgründung, HBS Enderbericht Projektnr. 2011-463-2, Erlangen.
- Bourdieu, P. (1998):** La précarité est aujourd'hui partout, in: ders.: Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale, Paris, S. 95–101.
- Dahm, D. (2006):** Niedriglohnarbeit in der Praxis – Arbeit in Häppchen für wenig Geld, in: Sterkel, G./Schulten, T./Wiedemuth, J. (Hrsg.); Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien, Hamburg, S. 114–141.
- Geissler, C. (1973):** Das Brot mit der Feile, Reinbek b. Hamburg.
- Jaehrling, K./Kalina, T./Vanselow, A./Voss-Kelly, J. (1998):** Rethinking Industrial Relation. Mobilization, Collectivism and Long Waves, London/New York.
- Mitglieder des Soli-Kreises Neupack (Hrsg.) (2014):** 9 Monate Streik bei Neupack. Berichte – Interviews – Dokumentation, Berlin.
- Rügemer, W./Wigand, E. (2014):** Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung, OBS-Arbeitsheft 77, Frankfurt a. M.

Herrie Hoogenboom

NIE WIEDER UNSICHTBAR!

ORGANIZING VON REINIGUNGSKRÄFTEN IN DEN NIEDERLANDEN

Im Reinigungsgewerbe führte die Gewerkschaft FNV Bondgenoten ihre erste Organizing-Kampagne durch. Ich selbst bin 2006 als Organizer zu dem Projekt hinzugekommen. Damals waren wir nur zu viert: Said, Daniël, Mimoun und ich. Unser Team bildete die Basis der darauffolgenden Entwicklung.

Nachdem sich Organizing-Konzepte im Reinigungsgewerbe als erfolgreich herausgestellt hatten, wurden sie auf immer mehr Bereiche angewendet. Organizing-Prinzipien hatten auch großen Einfluss auf die mittel- und langfristige politische Ausrichtung des FNV, des größten Gewerkschaftsbundes in den Niederlanden. Im Zuge der Auseinandersetzungen um gewerkschaftliche Erneuerung wurde 2012 beschlossen, den FNV unter der Bezeichnung «de nieuwe vakbeweging» (Die neue Gewerkschaftsbewegung) neu zu gründen. Heute umfasst die Organizing-Abteilung des Dachverbands der FNV fast 100 MitarbeiterInnen – CampaignerInnen, OrganizerInnen, Hauptverantwortliche, ForscherInnen sowie in der Büroleitung Angestellte –, die in sieben Kampagnen in unterschiedlichen Branchen aktiv sind. Formal gehöre ich selbst mittlerweile nicht mehr zur Organizing-Abteilung, da ich 2010 zur «Führungskraft» im Reinigungsgewerbe gewählt worden bin. Als Führungskraft bin ich in die Abteilung namens «Kollektiv» eingegliedert worden. Meine Chefin, Kampagnenleiterin Jet Linssen, sowie andere KollegInnen und die Lead-OrganizerInnen gehören hingegen weiterhin zur Abteilung Organizing. Zusammen bilden wir den professionellen, bezahlten Kern der Gewerkschaft der Reinigungskräfte. FNV Reinigung hat aktuell etwas mehr als 15.000 Mitglieder. Schätzungen zufolge bietet die Reinigungsbranche etwa 150.000 Reinigungskräften Job und Einkommen. Unser

Organisationsgrad liegt also bei zehn Prozent. Von diesen 15.000 Menschen haben 1.500 bis 2.000 im letzten Jahr aktiv an ein oder mehreren Aktionen für einen neuen Tarifvertrag teilgenommen. Das ist also nur gerade etwas mehr als ein Prozent aller Reinigungskräfte. Das hat Vor- und Nachteile. Die Vorteile sind organisatorischer und natürlich finanzieller Art. Es ist einfacher, nicht 10.000, sondern nur 2.000 Menschen zu einer Demonstration zu bringen. Auch hinterher sind die Kosten geringer. Der Nachteil ist, dass wir viel länger streiken müssen, bis die Bosse und Auftraggeber unseren berechtigten Forderungen nachkommen. Dabei ist wieder von Vorteil, dass wir gezwungen sind, besonders gut über unsere Anliegen nachzudenken und über die Art und Weise, wie wir sie vermitteln wollen. Zudem sind wir sehr kreativ darin geworden, unterschiedlichste Aktionsformen und Darstellungen einzusetzen.

Ausschlaggebend ist, dass unsere streikenden und aktiven Reinigungskräfte nicht zufällig aus ganz unterschiedlichen Teilen der Niederlande stammen. Seit 2006 haben wir unsere Einsätze ganz bewusst anhand strategischer Ziele ausgewählt. Dabei haben wir uns von folgender Strategie leiten lassen: Die organisierten Reinigungskräfte, unsere Mitglieder, wollen ihre Schlagkraft erhöhen, um bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Deswegen sind OrganizerInnen wie Said und ich losgeschickt worden, um mit den organisierten KollegInnen an strategischen Standorten zu reden. Angefangen haben wir deshalb an zwei zentralen Arbeitsplätzen: am Amsterdamer Flughafen Schiphol, dem Standort mit der höchsten Dichte an Reinigungsdiensten pro Quadratmeter, und in Den Haag, wo das politische Herz der Niederlande

schlägt und sich fast alle Ministerien befinden. Seit 2006 sind wir mit immer mehr KollegInnen zu immer mehr Standorten ausgeschwärmt. Von Den Haag nach Rotterdam, von Schiphol nach Amsterdam, von Amsterdam weiter nach Utrecht, von den Zügen und Bahnhöfen im Stadtgürtel Randstads zum öffentlichen Personennahverkehr im ganzen Land, von den Reinigungskräften bei der Bahn in Süd- und Nordholland zu ihren KollegInnen bei den wichtigen Auftraggebern. Das Ziel ist immer wieder, dass sich die Reinigungskräfte durch Erfolgserlebnisse in lokalen Kämpfen ihrer Macht bewusst werden. Außerdem arbeiten wir darauf hin, eine Mehrheit im Betrieb zu überzeugen, der Gewerkschaft beizutreten, Mitglied zu bleiben und eine Gewerkschaftsstruktur am Arbeitsplatz zu etablieren, die sich kontinuierlich in die Betriebsabläufe einmischt. Diese Gruppe sollte sich in das übergeordnete Gewerkschaftsnetzwerk integrieren, das landesweite Ziele aufstellt und die Mitglieder zu Aktionen und Streiks für Tarifverträge und Ähnliches aufrufen kann.

Das Ziel ist immer wieder, dass sich die Reinigungskräfte durch Erfolgserlebnisse in lokalen Kämpfen ihrer Macht bewusst werden.

Die Arbeit der OrganizerInnen beginnt, indem sie Reinigungskräfte in deren Arbeits- und Wohnumfeld ansprechen. Sie machen Hausbesuche, um über die Themen zu reden, die die Reinigungskräfte selbst wichtig finden. Grundsätzlich sind OrganizerInnen dabei auf der Suche nach zwei Elementen: nach lokalen Konfliktthemen und Forderungen sowie nach informellen AnführerInnen. Nach vielen Gesprächen und einigen Monaten des Zuhörens können die OrganizerInnen einige Probleme feststellen:

- 1) Reinigungskräfte verdienen nicht genug, um eine Familie zu ernähren, was viele in finanzielle Not bringt.
- 2) Reinigungskräfte fühlen sich nicht als Menschen, sondern als Objekte behandelt.
- 3) Der Arbeitsdruck ist viel zu hoch und steigt mit jedem neuen Vertrag zwischen Auftraggeber und Reinigungsunternehmen.
- 4) Viele Reinigungskräfte haben von ihren Rechten keine Ahnung.
- 5) Reinigungskräfte kommen aus vielen unterschiedlichen Ländern, um in den Niederlanden den Dreck wegzuräumen; viele von ihnen sprechen kein Niederländisch.
- 6) Alle sind auf irgendeine Art und Weise von Einschüchterung, Willkür und Nepotismus betroffen.
- 7) Der letzte Punkt führt zu unterschiedlichen Problemen, vor allem zu krankheitsbedingten Ausfällen oder gar zu Arbeitsunfähigkeit.

Diese Konfliktthemen lassen sich alle unter einen Begriff zusammenfassen: mangelnder Respekt. Und sie eröffnen die Perspektive auf eine Agenda für lokale Kämpfe, zeigen aber zugleich auch die Notwendigkeit, eine Ebene höher zu gehen und für gute Tarifverträge zu kämpfen.

Die praktische Arbeit der OrganizerInnen basiert auf einigen Voraussetzungen: Die lokalen Probleme müssen wichtig, aber lösbar sein; die Anführenden müssen Rückhalt unter den KollegInnen haben; die Konfliktthemen müssen zu lokalen Kämpfen führen, die die Mehrheit der KollegInnen an einem Standort oder beim gleichen Auftraggeber in niedrighschweligen direkten Aktionen einbeziehen.

Meistens beginnt die Auseinandersetzung mit einer Petition an den Chef der Reinigungskräfte. Diese lokalen Kämpfe gewinnen wir meistens nicht direkt, und das ist auch in Ordnung. Sogenannte «taube» Chefs ermöglichen es uns, den Kampf auf die nächste Ebene zu heben, auf die der Auftraggeber, während wir gleichzeitig um Unterstützung der Kundenschaft, der MitarbeiterInnen und der Öffentlichkeit werben.

Unsere Mitglieder kommen aus allen Ländern der Welt. Oft ist zu beobachten, dass eine Herkunftsgruppe an einem bestimmten Standort besonders stark vertreten ist. Diese Strategie von «Teile und Herrsche» verstärkt die Diskriminierung unter den Minderheiten. Doch dies konnte nicht verhindern, dass sich Reinigungskräfte organisiert haben. Denn im Kontext der oben skizzierten Agenda spielt die Herkunft keine Rolle. Und sobald die Leute davon überzeugt sind, dass nur sie selbst Veränderungen erkämpfen können, wenn alle mitmachen, werden kulturelle, religiöse oder politische Unterschiede irrelevant.

Unser Organizing-Ansatz befähigt Menschen, selbst Verantwortung auf allen Ebenen ihres Kampfes zu übernehmen. Dies tun sie zusammen mit ihrer Organisation, die für ihre selbstgesetzten Ziele eintritt. Die Forderung nach Respekt und nach Rechten kann nur von universellen Prinzipien abgeleitet werden. Wer für sein Recht auf Respekt kämpft, kann das nur machen, indem er/sie anerkennt, dass Rechte für alle und nicht nur für Einzelpersonen gelten müssen. Das heißt nicht, dass Unterschiede auf einmal verschwunden sind, aber die Erfahrung unseres Kampfes zeigt vor allem: Wenn Erfolge durch gemeinsamen Kampf erzielt werden, verlieren Unterschiede, die Menschen ursprünglich getrennt haben, ihre Relevanz in Bezug auf die Selbstorganisation.

Unser Organizing-Ansatz befähigt Menschen, selbst Verantwortung auf allen Ebenen ihres Kampfes zu übernehmen.

Bei der Neugründung des FNV hat man sich bei der Gestaltung seiner Strukturen teilweise an Organizing-Prinzipien orientiert und insbesondere das Element der Mitgliederbeteili-

gung aufgegriffen. Die Vorsitzenden der FNV können direkt gewählt werden, ebenso die Mitglieder des FNV-Parlaments. Außerdem soll die Gewerkschaft in den verschiedenen Branchen besser sichtbar sein. Trotz vieler Erfolge werden Organizing-Konzepte innerhalb des FNV immer noch kontrovers diskutiert, auch unter denjenigen, die Organizing unterstützen. Schließlich ist Organizing mitnichten ein einheitliches Konzept, sondern ein Bündel von verschiedenen Strategien zum Aufbau von Organisationsmacht. Ich sehe diese Vielfalt der Auffassungen aber nicht nur als Problem, sondern auch als Stärke. Die Konzepte sollten den jeweiligen Konfliktlagen vor Ort und den involvierten Beschäftigtengruppen angepasst werden. Nicht zuletzt kann Stärke und Einheit einer Gewerkschaft nur von der Basis kommen, die von der gewerkschaftlichen Führung eingebrachten Innovationen haben hier ihre Grenzen.

Die kämpfenden und streikenden Reinigungskräfte in den Niederlanden haben sehr viel erreicht, sowohl materiell als auch immateriell. Die Löhne sind seit 2008 prozentual schneller gestiegen als die der meisten niederländischen Erwerbstätigen. Erstrittene Niederländisch-Sprachkurse befähigten Menschen, am Arbeitsplatz, in der Gesellschaft und in der Gewerkschaft effektiver teilzunehmen. Neue Regelungen zu Krankheit, Ausgleichszahlungen für krankheitsbedingte Ausfälle und die Diskussionen zum allgemeinen Betriebsablauf haben zu besseren Arbeitsbedingungen geführt. Aber der wichtigste Gewinn ist die Erfahrung aus den gemeinsamen Kämpfen: gekämpft und gewonnen zu haben, das Gefühl, eine reale Macht zu besitzen, gehört und gesehen zu werden. Genauso wie meine KollegInnen bin ich unglaublich stolz, zu diesen Ergebnissen beigetragen zu haben.

Übersetzt aus dem Niederländischen von Frederik Blauwhof.

Peter Bremme

«WE ARE HERE TO STAY»

SELBSTORGANISATION VON FLÜCHTLINGEN IN GEWERKSCHAFTEN: DAS BEISPIEL HAMBURG

Ver.di Hamburg und der DGB Hamburg verfügen über eine langjährige Praxis in der Beratung und Organisierung von Flüchtlingen und MigrantInnen. Diese geht unter anderem auf eine gemeinsame Kampagne des ver.di-Fachbereichs 13 (Besondere Dienstleistungen) mit Organizern der amerikanischen Gewerkschaft SEIU¹ zur Organisierung der Beschäftigten des Hamburger Wach- und Sicherheitsgewerbes 2006 zurück. Die Auseinandersetzung mit den Erfahrungen der SEIU, etwa in der «Justice for Janitors»-Kampagne, der von Ken Loach mit «Bread and Roses» ein filmisches Denkmal gesetzt wurde, hat uns damals regelrecht die Augen geöffnet: Auch in Hamburg gibt es eine unsichtbare Arbeitswelt von deregulierten, informellen und illegalisierten Arbeitsverhältnissen, die in den regulären gewerkschaftlichen Strukturen überhaupt nicht auftaucht. Wir begaben uns auf die Suche und bekamen Zugang zu extrem ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen, in denen Gewerkschaften bisher überhaupt nicht präsent sind. Wir nahmen daraufhin Kontakt zu den bestehenden Migrationsabteilungen von ver.di, der IG Metall und des DGB auf und suchten den Austausch mit anderen Initiativen wie dem Polnischen Sozialrat, «prekär Café Wien», «kein Mensch ist illegal» und gewerkschaftsnahen Initiativen aus Berlin, Bremen, Frankfurt und Wien. Um in Hamburg eine gewerkschaftliche Anlaufstelle für MigrantInnen in solchen Arbeitsverhältnissen zu schaffen, gründeten wir schließlich «Migration und Arbeit» (MigrAr). Bald gab es erste Erfolge: 2008 konnte die Peruanerin Anna S., eine Hausangestellte ohne Papiere, die rund um die Uhr den Haushalt einer reichen Reederfamilie versorgte, vor dem Arbeitsgericht als ver.di-Mitglied ihr Recht erstreiten.

Auch bulgarische Tagelöhner, die 2011 als Scheinselbstständige für einen Subunternehmer eine staatliche Kaserne entkernten, wurden ver.di-Mitglieder, klagten und bekamen ihren ausstehenden Lohn erstattet. Zuletzt konnte 2014 eine Philippina, die in der Botschaft Griechenlands arbeitete und dort um ihren Lohn betrogen wurde, mithilfe von MigrAr das fehlende Geld einklagen.

In allen geschilderten Fällen wurden MigrantInnen Gewerkschaftsmitglieder und ihnen wurden auch die üblichen gewerkschaftlichen Leistungen wie Rechtschutz und Prozessvertretungen anstandslos zuteil. Und das, obwohl es sehr wahrscheinlich war, dass die KollegInnen sich in absehbarer Zeit nicht mehr in der Bundesrepublik aufhalten würden. Allen Beteiligten war dabei klar, dass damit ein neues politisches Praxisfeld ausgelotet wurde, an das eigene Maßstäbe angelegt werden mussten. Diese langjährige Praxis wurde nie infrage gestellt. Organisierung illegalisierter MigrantInnen erschien in Hamburg schon als gewerkschaftliche Selbstverständlichkeit.

Nachdem aber im Frühjahr 2013 168 Flüchtlinge der Gruppe «Lampedusa in Hamburg» kollektiv in ver.di eingetreten waren und daraufhin die ver.di-Leitung Hamburg eine Anfrage beim zuständigen Ressort Organisationspolitik in Berlin stellte, ob diese Flüchtlinge nach der ver.di-Satzung überhaupt Gewerkschaftsmitglied werden können, wurde dies – für uns völlig überraschend – in weiten Teilen negativ beantwortet.

«Lampedusa in Hamburg»

Etwa 300 Flüchtlinge kamen im Frühjahr 2013 über Italien nach Hamburg. Sie hatten in Ita-

lien gültige Papiere erhalten. Aus verschiedenen afrikanischen Ländern stammend, hatten sie in Libyen gearbeitet, bis der Krieg sie von dort vertrieb. In Hamburg angekommen, taten sie etwas, wozu jede/r GewerkschafterIn ihnen raten würde: Sie haben sich selbst organisiert, um durch ihr geschlossenes Auftreten ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen wirkungsvoller durchzusetzen. Zunächst noch ohne Arbeitgeber und ohne Gewerkschaft. Denn im Vordergrund stand zunächst das nackte Überleben. Die 400 Euro Startkapital, die die Flüchtlinge durchschnittlich von den italienischen Behörden erhalten hatten, um das Land schnellstmöglich zu verlassen, waren kurz nach der Ankunft in Hamburg aufgebraucht. Das Winternotprogramm der Stadt bot ihnen bis in den April eine Schlafmöglichkeit. Danach blieb ihnen nur die Parkbank im langen kalten Winter 2013. Eine erste lautstarke Demonstration für die Rechte von Flüchtlingen brachte im Frühjahr viele von ihnen in Kontakt mit UnterstützerInnen. Damit begann die Selbstorganisation der Gruppe, die sich später «Lampedusa in Hamburg» nannte (vgl. Möller/Uhl 2014). Als dann die St.-Pauli-Kirche ihre Pforten öffnete und 80 Flüchtlingen Unterkunft und Verpflegung bot, befeuerte sie mit diesem Schritt die öffentliche Debatte über den Umgang der Stadt mit der Flüchtlingsgruppe. Die Gruppe «Lampedusa in Hamburg» und ihre UnterstützerInnen erhoben die Forderung, über den §23 des Aufenthaltsgesetzes eine Gruppenlösung zu erwirken. Viele Gewerkschaftsmitglieder solidarisierten sich mit dem politischen Projekt der Flüchtlinge und versuchten, konkrete Hilfe zu leisten.

In Gesprächen mit den Flüchtlingen wurde ihre gemeinsame Geschichte deutlich. Sie alle waren MigrantInnen, die aus den unterschiedlichen afrikanischen Ländern nach Libyen gekommen waren, um sich dort ein neues, bes-

seres Leben aufzubauen. Sie bestritten dort ihren Lebensunterhalt mit Berufen wie Auto-mechaniker, Schneider, Köchin, Schweißer, Friseurin, Sicherheitskraft, LKW-Fahrer, Maler, Laborassistent, Journalist. Eine große Gruppe war als Bauarbeiter beschäftigt, viele bei einer Tochter des deutschen Konzerns Bilfinger-Berger.

Viele Gewerkschaftsmitglieder solidarisierten sich mit dem politischen Projekt der Flüchtlinge und versuchten, konkrete Hilfe zu leisten.

In den Diskussionen zwischen den Flüchtlingen und GewerkschafterInnen in Hamburg kam die Frage auf, wieso die Flüchtlinge sich nicht auch hier in einer Gewerkschaft organisieren. Schließlich wollen sie bleiben, arbeiten und Teil der Gesellschaft werden. «We are here to stay» wurde ihr Leitspruch. 186 Flüchtlinge füllten die ver.di-Aufnahmeanträge aus und wurden so Mitglieder im Fachbereich 13.

Dieser Fachbereich ist als erster Kontakt eine gute Adresse für Flüchtlinge. Einerseits, weil viele in prekären Arbeitsverhältnissen Beschäftigte dort organisiert sind. Andererseits können hier bereits jetzt Einzelpersonen oder Gruppen, die auch in anderen Fachgewerkschaften untergebracht werden könnten, satzungsgemäß zunächst als Zeitarbeiter oder Selbstständige aufgenommen werden.

Nach dem Eintritt der Flüchtlinge in ver.di bildete sich ein Unterstützungskreis von KollegInnen verschiedener DGB-Gewerkschaften, der Gewerkschaftsjugend und vielen Einzelpersonen, um für konkrete Solidarität mit den neuen KollegInnen zu sorgen. Es wurden Willkommenspartys für die neuen Mitglieder im Gewerkschaftshaus gefeiert, Spendenkonten eingerichtet, Sammlungen von Kleidern und Bedarfen des täglichen Lebens unterstützt. Es wurde für Wohnmöglichkeiten gesorgt,

Ämtergänge begleitet, Deutschunterricht angeboten. Auch Räumlichkeiten für Gruppentreffen im Gewerkschaftshaus wurden organisiert, eine Demoinfrastruktur beigesteuert, Material gedruckt und natürlich die Aufnahme der Flüchtlinge innerhalb der Organisation abgesichert.

Es galt außerdem, Anträge für den Landesbezirksvorstand zu formulieren, Flüchtlinge und Betriebsräte/Vertrauensleute zusammenzubringen und sympathisierende GewerkschafterInnen aus anderen Landesbezirken informiert zu halten. Auch mit befreundeten europäischen Gewerkschaften wurden Erfahrungen ausgetauscht (besonders erwähnenswert sind die Aktivitäten der niederländischen FNV Bongenoten, die in einem Film dokumentiert wurden, vgl. Frisius 2014). Schließlich galt es: aufklären, aufklären, aufklären!

Die Flüchtlinge selbst ließen nicht locker mit ihrer Forderung nach einer Gruppenlösung über den §23 des Aufenthaltsgesetzes. Sie gingen immer wieder auf die Straße und sorgten so im Herbst und Winter 2013 für mächtigen Wirbel in der Freien und Hansestadt. Durch ihr kollektives Auftreten wurden die Flüchtlinge zu einem Akteur, der den Hamburger Senat gewaltig unter Druck setzte und in der Öffentlichkeit stark präsent war. Bis zu 15.000 Menschen beteiligten sich an ihren Demonstrationen, darunter viele GewerkschafterInnen. Die Flüchtlinge selbst machten auf diesen Demos ihre ver.di-Mitgliedschaft deutlich sichtbar, indem sie die Mützen ihrer Gewerkschaft trugen und Gewerkschaftsfahnen schwenkten.

Flüchtlinge und Gewerkschaft - geht das gut?

Es gab durchaus auch innergewerkschaftliche Kritik an der Aufnahme der Flüchtlinge. So wurde moniert, dass viele der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben gewerkschaftliches Engagement für Flüchtlinge nicht nachvollziehen könnten und ver.di am Ende mehr Mitglie-

der verlieren würde, als man durch die Aufnahme der Flüchtlinge hinzugewinne. Weiter hieß es, ver.di sei halt keine humanitäre Hilfsorganisation, für Flüchtlinge gäbe es andere Anlaufstellen. Als Gewerkschaft wären wir mit den Problemen der Flüchtlinge schlicht überfordert und sollten uns diese gar nicht erst ins Haus holen.

So mussten wir beispielweise Beschwerdebriefe und Austrittsandrohungen von Gewerkschaftsmitgliedern beantworten, die mit der Aufnahme der neuen KollegInnen nicht einverstanden waren. Wir haben dies mit dem Versuch verbunden, innergewerkschaftliche Überzeugungsarbeit für die Aufnahme der Flüchtlinge zu leisten. So galt es, mit dem Teil der Hamburger ver.di-Leitung, der einer Kollektivaufnahme der Flüchtlinge skeptisch gegenübersteht, zu diskutieren und gewerkschaftsinterne Kritik aufgrund der satzungsmäßig umstrittenen Kollektivaufnahme auch juristisch abzuwehren.

Aus der Sicht des ver.di-Ressorts Organisationspolitik in Berlin ergaben sich die satzungsmäßigen Probleme mit der Aufnahme der Flüchtlinge aus der Erwerbslosendefinition der ver.di-Satzung. Diese orientiert sich nicht am Zustand der Erwerbslosigkeit an sich, sondern an einer arbeitsmarktpolitischen beziehungsweise sozialrechtlichen Zuordnung. Und nach dieser bleiben Flüchtlinge – zumindest nach der Berliner Auslegung – notwendigerweise außen vor, da sie aufgrund der bestehenden Beschäftigungsverbote im rechtlichen Sinne nicht arbeitssuchend sind.

Diese Auslegung stieß sofort auf starken innergewerkschaftlichen Widerstand. Der ver.di-Gewerkschaftsrat beschloss, dass noch vor dem nächsten Gewerkschaftstag Abhilfe im Sinne der Aufnahme von Flüchtlingen geschaffen werden soll. Eine Mitgliedschaft sollte demnach unabhängig von der Art der Erwerbslosigkeit oder des Aufenthaltes zugelassen werden (vgl. LabourNet 2014).

Gewerkschaftliche Solidarität hat viele Gesichter

Liegt bereits ein Arbeitsverhältnis vor, so erwarten Flüchtlinge oft sehr konkrete Hilfe von einer Gewerkschaft. Meistens sind Ausbeutungsverhältnisse der Grund für ausstehende Lohnzahlungen. Oft versuchen sich auch Arbeitgeber aus der Verantwortung zu stehlen, wenn es um die Fürsorgepflicht bei Krankheit oder Invalidität geht. So wollte ein Hafengebäudearbeiter einem Kollegen ohne Papiere, der sich in die Hand gebohrt hatte, keine ärztliche Hilfe zukommen lassen. Ein undokumentierter Bauarbeiter, der vom Gerüst gefallen und anschließend querschnittsgelähmt war, wurde seinem Schicksal überlassen.

Es sind oft befreundete Organisationen, die im Kontakt mit Flüchtlingen stehen, die diese Fälle ins Gewerkschaftshaus bringen. Häufig stellt sich dann das Problem der dreimonatigen Mitgliedschaft, die vorliegen muss, bevor eine Gewerkschaft Rechtsschutz bieten kann. Ein anderes Problem wird darin gesehen, dass hier Fälle von Schwarzarbeit gewerkschaftlich begleitet werden und sich Hauptamtliche selbst in die Grauzone der Illegalität begeben, wenn sie den KollegInnen helfen. Hier hilft uns zum Glück das Arbeitsrecht, das sehr trennscharf die Themen von Vertragsrecht, Aufenthaltsrecht und Besteuerung auseinanderhält und diese jeweiligen Themenbereiche klassisch nacheinander abarbeitet. Die oben genannte Anna S., die ohne Aufenthaltstitel in der Bundesrepublik arbeitete, konnte gar keine Steuern zahlen, weil der Reederhaushalt sie nicht gemeldet hatte. Nach dem gewonnenen Prozess wurde sie allerdings von den Steuerfahndern gefragt, ob sie nicht als Zeugin gegen ihre Arbeitgeber auftreten könnte. Oft geht es um Standardfälle der Geltendmachung von Rechten mit der Besonderheit, dass die Dokumentation des Arbeitsverhältnisses bei Undokumentierten besonders aufwendig ist.

Werden nun Flüchtlinge ohne ein Arbeitsverhältnis, aber mit einer legalen Aufenthalts-

möglichkeit wie die Gruppe «Lampedusa in Hamburg» Gewerkschaftsmitglieder, dann sind zusätzlich auch noch ganz andere Erwartungen im Spiel. Sie betrachten die Gewerkschaft zunächst primär als zivilgesellschaftliche Kraft, die dazu beitragen kann, Flüchtlinge in verschiedenen Bereichen zu unterstützen.

So erwarten sie von einer Gewerkschaft eine Solidarisierung mit ihren politischen und menschenrechtlichen Anliegen und Forderungen. Wanderarbeiter, die aufgrund kriegerischer Interventionen europäischer Länder in Libyen und ohne ihr eigenes Zutun ihre Arbeit, ihren Lebensmittelpunkt und die Versorgungsmöglichkeit für ihre Familien verlieren, brauchen gewerkschaftliche Solidarität in allen Bereichen: Arbeit, Wohnen, Lebensunterhalt und Aufenthalt ebenso wie die Unterstützung ihrer politischen Forderungen. Umso mehr sollte diese gewerkschaftliche Solidarität gelten, wenn Flüchtlinge von sich aus den Schritt gegangen sind, sich für die Durchsetzung ihrer Interessen zu organisieren.

Außerdem brauchen Flüchtlinge oft Integrationshilfen in ihrem Beruf. Flüchtlinge erwarten von Gewerkschaften, sie zu befähigen, in ihren alten Berufen arbeiten zu können oder sich in neuen Berufsfeldern weiterzuentwickeln. Hierzu gehören die Vermittlung von Wissen (Sprache und Arbeitsweisen), die Aufklärung über Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten und die Einführung in betriebliche Netzwerke – Angebote, wie sie so nur Gewerkschaften über ihre Aktiven-, Vertrauensleute- und/oder Betriebsrätestruktur bieten können. All diese Erwartungshaltungen können enttäuscht werden, zumal die formalen Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme im Fall der Lampedusa-Flüchtlinge aufgrund der europäischen Regelungen nur in Italien gegeben sind. Gewerkschaftliche Solidarität mit Flüchtlingen muss mehr bedeuten als allgemeine politische Unterstützung, so wichtig diese auch ist. Sie muss auch Solida-

rität in Alltagsfragen einschließen. So verstandene Solidarität bedeutet oft, tiefe Einblicke in die Vielschichtigkeit von migrantischen Lebenslagen zu bekommen. Dabei realisiert man immer wieder: «Das kann ich als Einzelperson, das kann auch eine Organisation allein nicht stemmen.» Denn Flüchtlinge müssen sich gleichzeitig um Unterbringung, Aufenthalt, medizinische Versorgung, Bildung für ihre Kinder, um politische Auseinandersetzungen, Beziehungsstress, Gruppendynamiken, Geld und staatliche Bedrohung durch Abschiebungen kümmern. UnterstützerInnen stehen dann oft erschlagen vor all diesen großen und kleinen Problemen. Hier ist der Zugang zu einem Netzwerk von Organisationen wie «kein Mensch ist illegal», kirchlichen Flüchtlingshilfen, Pro Asyl, «medinet» und anderen wichtig. Solche Netzwerke existieren in fast allen Großstädten schon. Sie haben aber meist kaum Kontakt zu Gewerkschaften. Wenn die gewerkschaftlichen Strukturen und ihr Know-how rund um das Arbeitsleben zusammenkommen mit dem Erfahrungswissen dieser Netzwerke dann kann eine machtvolle Struktur geschaffen werden, die auf viele Fragen der Lebenslagen von Flüchtlingen Antworten entwickelt. Ziel muss letztlich der Aufbau eines nicht nur bundes-, sondern auch europaweiten Basisnetzwerkes von gewerkschaftsnahen UnterstützerInnen sein.

«Let's work together» - mit und ohne (richtige) Papiere

Notwendig ist eine europaweite gewerkschaftliche Kampagne zu den Arbeitsmöglichkeiten von Flüchtlingen innerhalb der Europäischen Union. Diese muss, unabhängig vom jeweiligen Aufenthaltsstatus, die europäischen Bürgerrechte auch für Flüchtlinge einfordern.

Unabhängig davon, in welchem EU-Land Flüchtlinge anlanden: Warum sollen sie nicht die Möglichkeit bekommen, nach einer üblichen Wartezeit eine Arbeit in dem Land ihrer

Wahl auszuüben? Anders ausgedrückt: Warum werden Flüchtlinge nicht als Menschen in Europa angesehen, für die der Arbeitsmarkt der reichen europäischen Gemeinschaft offen ist und für die europäische Rechte gelten? Warum darf ein Nigerianer, der über Lampedusa nach Hamburg kommt, seine italienische Arbeitserlaubnis nicht wie jeder andere Einwohner Europas in der Bundesrepublik wahrnehmen? Dieser Blick auf europäische Rechtesicherung auch für Flüchtlinge könnte Kern einer politischen Kampagne werden.

Wir haben gelernt, Flüchtlinge nicht nur als hilfsbedürftige Menschen, sondern auch als aktive und eigenständig kämpfende KollegInnen zu sehen.

Weiterhin bedarf es des Aufbaus einer Vermittlungsagentur für Arbeitsmöglichkeiten von Flüchtlingen innerhalb der EU. In Hamburg gibt es ein Pilotprojekt der Arbeitsagentur mit dem Namen «xenos» (vgl. von Appen 2014). Das Programm versucht, die Berufschancen für Asylbewerber in der Zeit ihres Verfahrens zu ermitteln und bei erfolgreichem Asylverfahren auch den passenden Job zu vermitteln. Bei aller gebotenen Kritik an diesen Verwertungsverfahren für den deutschen Arbeitsmarkt ist der Grundgedanke doch interessant: Flüchtlinge erhalten ein Jobprofil ihrer mitgebrachten Qualifikation und darauf basierend ein Arbeitsplatzangebot.

Schließlich können Gewerkschaften auch beim Aufbau eines Netzwerks zur Vermittlung von Wohnmöglichkeiten für Flüchtlinge in Privatunterkünften helfen – als anerkannte Alternative zur Lagerunterbringung (z. B. Wohnprojekte, Einzelpersonen, Kirchen). Stichwort: «solidarisches Wohnen».

Summa summarum: Die Aufnahme von Flüchtlingen der Gruppe «Lampedusa in Ham-

burg» in ver.di stellte uns vor neue Herausforderungen und führte zu einigen Konflikten innerhalb der Gewerkschaft. Sie hat die Organisation und die KollegInnen, die aktiv mit den Flüchtlingen zusammenarbeiteten, aber auch sehr bereichert und unseren Horizont erweitert. Fragen der Flüchtlingspolitik in Hamburg, aber auch auf der europäischen Ebene, rückten viel stärker in unseren Blick. Wir haben gelernt, Flüchtlinge nicht nur als hilfsbedürftige Menschen, sondern auch als aktive und eigenständig kämpfende KollegInnen zu sehen. Wie alle Menschen, die für ihre Rechte kämpfen und sich gegen Ausbeutung und Unterdrückung in der (Arbeits-)Welt wehren, haben sie unsere Solidarität verdient und sollten Teil unserer Gewerkschaften sein. Wir hoffen, dass die Hamburger Erfahrung KollegInnen in anderen Städten und Gewerkschaften ermuntert, sich offensiver mit Flüchtlingen zu solidarisieren, den direkten Kontakt mit ihnen zu suchen und ihnen konkrete Unterstützung zu bieten. Wir hoffen, dass unsere Erfahrung dazu beitragen kann, die gewerkschaftliche Debatte über den Umgang mit Flüchtlingen in Deutschland voranzubringen.

Quellen

Frisius, Anne (2014): «Dringend gesucht – Anerkennung nicht vorgesehen». Hausangestellte erstreiten sich ihre Rechte, Film in Zusammenarbeit mit Mónica Orjeda, 65 min, Hamburg/Amsterdam/Bremen, unter: www.kiezfilme.de/dringend/index.htm.

LabourNet (2014): Flüchtlinge und ver.di am Beispiel Lampedusa in Hamburg, unter: www.labournet.de/interventionen/asyl/arbeitsmigration/gewerkschaften-und-migrantinnen/fluchtlinge-und-ver-di-am-bsp-lampedusa-in-hamburg.

Uhl, Susanne/Möller, Antje (2014): Lampedusa und Hamburg. Ein schwieriger Weg zur Humanität, unter: www.fsk-hh.org/blog/2014/06/16/lampedusa_in_Hamburg.

von Appen, Kai (2014): Ausländische Fachkräfte. Das konspirative Projekt Xenos, taz-Nord, 27.4.2014, unter: www.taz.de/!137451.

¹ Die SEIU (Service Employees International Union) organisiert vor allem Dienstleistungsbeschäftigte im öffentlichen und privaten Sektor. Schwerpunkte ihrer Arbeit liegen im Gesundheitswesen, in der Gebäudereinigung und bei privatem Sicherheitspersonal. Die SEIU gilt mit ihren knapp zwei Millionen Mitgliedern als die am schnellsten wachsende Gewerkschaft in den USA.

Stefanie Reich/Margaretha Eich

AMAZON: PREKÄR BESCHÄFTIGTE KÄMPFEN FÜR DEN TARIFVERTRAG

INTERVIEW MIT MARCO ALSCHER UND THOMAS SCHNEIDER

Der Tarifkampf bei dem milliardenschweren Internet-Versandhändler Amazon ist ein gutes Beispiel für die gelungene Organisation von prekär Beschäftigten in Deutschland. Die Auseinandersetzungen verkörpern den Kampf um Arbeitsbedingungen im boomenden Versandhandel und stießen in der Öffentlichkeit auf großes Interesse. Die Ergebnisse werden sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf ähnliche Betriebe und Amazon-Standorte in anderen Ländern auswirken. Im Dezember 2014 waren in ganz Deutschland zeitweise 2.600 Amazon-Beschäftigte für einen Tarifvertrag im Streik. Der Beschäftigte Marco Alscher und ver.di-Sekretär Thomas Schneider waren von Anfang an mit dabei. Im Interview erzählen sie, welchen Herausforderungen sie begegnet sind und wie sie so weit gekommen sind.

Marco, du bist von Anfang an in Leipzig dabei gewesen. Wie waren eure Ausgangsbedingungen?

Marco: Das waren schwierige Bedingungen bei Amazon. Wir hatten damals noch keinen Betriebsrat. Wir mussten teilweise 13 Tage durcharbeiten, oder sie haben eine Stunde vor Feierabend gesagt, wir machen eine Überstunde, verpflichtend, und wir konnten nichts dagegen tun. Irgendwann hat jemand anonym bei ver.di angerufen, denn so, wie es war, konnte es nicht weitergehen. Ver.di kam in den Betrieb und hat uns dabei unterstützt, einen Betriebsrat zu gründen. Ich habe mir gedacht, es ist Zeit, dafür einzutreten, dass hier was passiert. Wir haben uns dann organisiert, zunächst im kleinen Kreis.

Wie habt ihr es geschafft, zunächst die Leute zu gewinnen, die die ursprüngliche Aktivengruppe gebildet haben?

Thomas: Nach der Betriebsratswahl im September 2009 bin ich zur Unterstützung als Projektsekretär eingestiegen. Wir haben zunächst versucht, etwas über die Kollegen im Betriebsrat zu machen, und gemerkt, dass das schwierig ist. Deshalb sind wir ein Stück weit davon abgekommen und haben versucht, an Aktive heranzukommen. Wir haben die wenigen Mitglieder, die es gab, angerufen, und ich habe mich im Betrieb mit Informationsflugblättern vorgestellt. Wir haben auch zu offenen Mitgliederversammlungen eingeladen, zu denen fast niemand kam. Es ist uns dann aber gelungen, einen kleinen Kreis von Leuten zu finden, die gesagt haben: Okay, ich könnte mir das vorstellen, ich schau mir das an. Zum ersten Wochenende unserer Modulreihe für die Gewerkschaftsarbeit sind wir zu fünf gefahren. So haben wir angefangen, Schritt für Schritt etwas aufzubauen.

Marco: Ich war damals Vertrauensmann. Wir waren etwa fünf Personen und haben angefangen, uns vorzustellen und Flyer zu verteilen. Für mich war es schwierig, denn ich hatte noch keine Entfristung, und die Angst war natürlich immer da, dass ich rausgeschmissen werde nach zwei Jahren. Ich wurde dann aber entfristet und wir konnten richtig durchstarten.

Wie habt ihr die Beschäftigten angesprochen?

Thomas: Ich habe als Hauptamtlicher nicht ein einziges Mitglied gewonnen. Das waren alles die aktiven Kollegen, die dann immer

mehr geworden waren. Das zweite der vier Schulungsmodule drehte sich um die Frage, wie spreche ich Kollegen an, damit die sich engagieren und mitmachen. Wir haben das auch mit Rollenspielen geübt. Gewerkschaftspolitische Bildung war für unsere Aufbauarbeit unglaublich wichtig und hat uns enorm weitergebracht.

Marco: Die Schulungen haben uns motiviert, trotz schwieriger Bedingungen weiterzumachen. Ich habe alle Module mitgemacht, mittlerweile war ich schon zehnmal in Saalfeld. Man muss dafür Urlaub nehmen, da es keine Freistellung gibt. Beim ersten Modul war ich so überwältigt, ich bin nach Saalfeld gefahren und wollte am nächsten Tag schon einen Tarifvertrag haben. Daraus wurde natürlich nichts. Man wächst mit der Erfahrung.

Thomas: Die ersten Aktiven haben dann Mitgliederversammlungen durchgeführt. Amazon hatte damals schon 1.400 Beschäftigte und zu den Mitgliederversammlungen sind nur etwa 20 Leute gekommen. Im Sommer 2010 haben wir dann mehr Vertrauensleute als Ansprechpartner gewählt. Die aktiven Kollegen haben Schritt für Schritte gelernt, wie es geht und worauf es ankommt.

Am Anfang war ich beim Flyerverteilen allein. Die Kollegen haben mir gesagt, was bei der Beschäftigtenversammlung besprochen wurde, und je nachdem haben wir die Flugblätter geschrieben. Gradmesser der Organisation und Arbeit war, wie viele sich beim Flugblattverteilen beteiligt haben. Sukzessive sind wir dann mehr geworden. Natürlich gab es immer noch Bauchgrummeln und dumme Anmachsprüche von den Managern, aber es ging voran.

Gab es auch Rückschläge und wenn ja, wie seid ihr damit umgegangen?

Thomas: Ja, es gab auch Rückschläge. 2012 haben wir zum Beispiel eine Befragung gemacht, die nach hinten losgegangen ist. Es hat sich nicht mal die Hälfte aller ver.di-Mitglieder daran beteiligt. Wir haben anschließend

die Lage ausgewertet und gesagt: Okay, als Tarifkommission haben wir gerade kein Mandat und machen erst mal eine Pause. Das war ein heftiger Schlag. Es hat ungefähr ein Vierteljahr gedauert, bis wir wieder die Initiative ergriffen haben. In dieser Zeit haben wir uns im Schulungszentrum getroffen, unsere Fehler analysiert und noch mal neu Schwung geholt. Die Analyse ergab, dass wir verschiedene Fehler gemacht hatten. Die Befragung war mit 13 Fragen zu umfangreich gewesen und hatte die Kollegen ein Stück weit überfordert. Außerdem hatten wir die Wichtigkeit der Teilnahme an der Befragung nicht klargemacht, was uns viele Kollegen im Nachhinein gesagt haben. Des Weiteren hatten wir alle Beschäftigten befragt und nicht nur die ver.di-Mitglieder.

Was für Konsequenzen habt ihr daraus gezogen?

Thomas: Wir schlussfolgerten daraus, dass wir die Kontakte zu den Einzelnen im Betrieb verbessern müssen. Also noch mehr mit den Kollegen sprechen und klarmachen, was Tarifaufeinanderersetzung und Streik bedeuten. Außerdem haben wir noch stärker Wert auf die Beteiligung der Beschäftigten gelegt. Auf den Mitgliederversammlungen haben wir besprochen, die Arbeit vom Hauptamtlichen noch weiter auf die Ehrenamtlichen zu übertragen. Das hat einen Ermächtigungseffekt erzeugt: Der Tarifkampf ist nicht das, was der Schneider von ver.di will, sondern das, was die Kollegen wollen, und wenn sie es nicht wollen, passiert es nicht. Daran anschließend haben wir mit verschiedenen Aktionen versucht, auf Missstände im Betrieb hinzuweisen, das Bewusstsein der Kollegen dafür zu schärfen und die Ängste vor gewerkschaftlicher Betätigung abzubauen.

Ängste überwinden und mehr Beteiligung schaffen – wie geht das?

Thomas: Es geht darum, Kollegen zunächst auf niedrigschwelliger Ebene Beteiligungsan-

gebote zu machen, die dann Schritt für Schritt ausgebaut werden. Es gab die Aktion «ich bin gegen Leistungsdruck». Da haben wir die Kollegen mit einem Flugblatt aufgefordert, einen Aufkleber zu tragen, auf dem steht: «Ich gebe immer 100 Prozent» oder «Ich bin gegen Pausenklaue». So haben wir immer wieder versucht, die Hemmschwellen zu senken und Selbstbewusstsein zu entwickeln. In dieser Zeit waren die Angriffe des Managements eher plump. Um Einschüchterungsversuchen zu begegnen, haben wir in der Mitgliederversammlung die Beschäftigten auch über ihre Rechte im Streik aufgeklärt.

Wie seid ihr von diesem Punkt dahin gekommen, tatsächlich streikbereit zu sein?

Thomas: Da war viel kleinteilige Arbeit täglich im Betrieb notwendig. Wenn man sich einmal geoutet hatte als ver.di-Vertrauensmann – die Kollegen haben dann meistens eine Kampfenote getragen als Sticker –, dann ist man auch von den Kollegen permanent angesprochen worden.

Eine große Flyeraktion zur Abstimmung zum Tarifvertrag haben wir mit einer Button-Aktion vorbereitet. Da ging es darum, einen Aufkleber mit der Aufschrift «ich bin für den Tarifvertrag» zu tragen. Die Aktiven haben ihre noch nicht aktiven Kollegen aufgefordert, mit draußen zu stehen und Flyer zu verteilen. Um ein klares Signal an die Geschäftsleitung, aber auch an die Belegschaft sowie ver.di und die Tarifkommission zu senden: Wir wollen den Tarifvertrag und jetzt lassen wir nicht nach. Das Ergebnis war, dass wir schließlich zu Ostern 2013 mit 130 Leuten zusammen draußengestanden und Flyer verteilt haben. Das hat uns unwahrscheinlich viel Auftrieb gegeben. Wir haben eine weitere Befragung gemacht, an der sich fast 80 Prozent der ver.di-Mitglieder beteiligt und 90 Prozent der Tarifausschüsse und einer Streikbeteiligung zugestimmt haben. Damals waren wir so um

die 400 Mitglieder, bei insgesamt etwa 1.200 Festangestellten und 400 Befristeten. Das war das Signal, das wir bereit sind für den Streik!

Wir habt ihr eure Arbeit und eure Aktionen während den Streiks geplant und entwickelt?

Thomas: Wir haben an den Wochenenden in Saalfeld ganz viele Dinge vorbereitet und besprochen. So konnten die Kollegen und Aktiven immer mehr Aufgaben selbst übernehmen, wie etwa beim Weihnachtsstreik 2014, wo wir die Aufgaben nur noch besprechen und die Kollegen das dann selbstständig übernehmen. Marco kümmert sich immer darum, dass wir genügend zuverlässige Kollegen für die Streikwachen haben, auch für die Spät- und Nachtschicht. Andere kümmern sich um die Streiklisten und wieder andere darum, dass die Zelte auf- und abgebaut werden. Das ist ein selbsttragender Prozess.

Ihr habt mit wenig angefangen und dann Mitgliederversammlungen gemacht, die Modulreihen gemacht, aber jetzt, wo ihr viel mehr seid, wie funktioniert da die Kommunikation?

Marco: Wir haben auf einer Mitgliederversammlung entschieden, dass wir mehr Vertrauensleute brauchen, damit es sich nicht verläuft. Wir haben dann weitere Vertrauensleute gewählt, und an Streiktagen treffen sich jetzt die Vertrauensleute, um alles gemeinsam zu besprechen.

Thomas: Da die Kollegen im Schichtsystem und auch regelmäßig am Samstag arbeiten, treffen sich die Vertrauensleute einmal im Monat am Sonntag in Leipzig im Gewerkschaftshaus. Dort werden die nächsten wichtigen Dinge und auch die Strategie besprochen; anschließend wird das Besprochene von den Kollegen im Betrieb verbreitet. Es ist nicht hoch genug anzurechnen, was die Kollegen an Urlaub und an freien Tagen opfern, um an diesen Wochenenden in Saalfeld zu

sein. Viele sind jetzt Funktionäre bei den letzten Orga-Wahlen geworden und gehen dort zu Gremiensitzungen. Oder sie nehmen an der Streikkonferenz oder an ver.di-Treffen auf Bundesebene teil. Also Hochachtung, was die Kollegen da an Zeit investieren.

Und es gibt immer weiter Schulungen auch für die Neuen?

Thomas: Es gab in der Modulreihe eigentlich vier Module, zweimal verlängert. November 2014 hatten wir das Abschlussmodul und haben dann aber noch zwei Veranstaltungen zusätzlich gemacht. Einmal zu dem Thema, welche Rechte und Pflichten die Beschäftigten in der Tarifauseinandersetzung haben, also Tarifrecht. Dann gab es noch ein erstes Vernetzungstreffen mit Kollegen aus Bad Hersfeld. Jetzt sind wir nicht mehr nur 12 Vertrauensleute, sondern 36. Natürlich gibt es da auch Schulungsbedarf bei den Neuen, die werden bald an einem der Wochenendseminare für ehrenamtliche Kollegen teilnehmen. Wir planen für dieses Jahr auch wieder ein gemeinsames Wochenende, wo wir strategisch weiter beraten.

Welche Rolle hat die Öffentlichkeitsarbeit gespielt?

Thomas: An einem ganz bestimmten Punkt unserer Auseinandersetzung haben wir gemerkt, wir brauchen die Öffentlichkeit und wollen eine Kampagne machen. Wir haben Kontakt aufgenommen zur Stadt, zu Parteien, zu anderen Gewerkschaften und zum DGB. Zu diesem Zeitpunkt haben auch die regionalen Medien gern und bereitwillig berichtet. Dadurch haben manche Kollegen begonnen, den Arbeitsalltag bei Amazon stärker zu hinterfragen. Sie haben gesehen, dass es nicht normal ist, von 128 Kameras beobachtet zu werden, keine Waschräume zu haben, weite Wege zu den Pausenräumen zu haben ... Wir haben die Berichterstattung ganz bewusst genutzt. Am Anfang hat sich niemand getraut, sein Gesicht zu zeigen oder seinen Namen in einem Zei-

tungsartikel oder Fernsehbeitrag erwähnen zu lassen. Das kam dann sukzessive.

Marco: An einem Streiktag haben wir Unterstützung aus Bad Hersfeld bekommen. Da ist eine Delegation von Kollegen aus Bad Hersfeld gekommen mit zwei oder drei Bussen. Außerdem waren die Studierenden vom Soli-Bündnis da, um uns zu unterstützen. Da habe ich für mich erst mal realisiert, wie viel wir erreicht und geleistet haben. Ich war ganz überwältigt von den Bussen; als ein Journalist zu mir kam, um mich zu interviewen, habe ich das gar nicht richtig registriert und einfach nur geredet. Später sind wir mit dem Demonstrationzug in die Stadt gezogen auf den Augustus-Platz. Die Studierenden haben mich gebeten, eine Rede zu halten. Ich habe erst gesagt, nee, das kann ich nicht, ich bin keiner, der gut vor vielen Leuten in der Öffentlichkeit reden kann. Dann habe ich es aber doch gemacht. Das fing mit dem Interview an und endete mit der Rede auf dem Augustus-Platz. Also das pusht einen dann ungemein, wenn man solche Unterstützung von der Öffentlichkeit bekommt. Gerade auch von den Studierenden. Keiner von denen arbeitet bei Amazon, aber trotzdem haben die sich alle für uns eingesetzt.

Wie hat das angefangen mit den Studierenden, sind die auf euch zugekommen oder seid ihr auf sie zugegangen?

Thomas: Nein, die sind auf uns zugekommen. Die haben gesagt, wir sind Studenten und wollen etwas gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse tun. Sie haben ein Soli-Bündnis für den Tarifkampf gegründet, das Aktionen macht und auch bei den Streiks dabei ist. Der erste Kontakt lief über mich, mittlerweile bin ich nur noch sporadisch mit dabei. Die Kollegen und die Vertrauensleute treffen sich regelmäßig mit dem Soli-Bündnis. Natürlich gibt es da nach wie vor auch mal Diskussionen darüber, wie man was macht. Am Anfang haben die Kollegen vom Soli-Bündnis vorgeschlagen, eine Boykottaktion gegen Amazon

zu machen. Da haben unsere Vertrauensleute gesagt, nein, wir wollen keinen Boykott, sondern wir wollen unsere Arbeit erhalten, aber wir wollen unseren Arbeitskampf öffentlich machen, hilft uns dabei. Bei dieser Demonstration vom Amazon-Standort in die Innenstadt sind die das erste Mal richtig in Erscheinung getreten. Sie haben an die umstehenden Passanten Flugblätter verteilt und informiert. In den Semesterferien hat das Soli-Bündnis innerhalb von einer Woche 500 Unterschriften bei Studierenden auf dem Campus und auf dem Augustus-Platz gesammelt. Die sind Amazon übergeben worden. 2013 sind wir mit den Kollegen gemeinsam auf den Campus gezogen, um Studierende über die Tarifaueinandersetzungen zu informieren, die sind ja auch Amazon-Kunden. Mit dem Soli-Bündnis ist eine richtig enge Verbundenheit entstanden, da gibt es auch Diskussionsforen, das ist etwas ganz Wertvolles. Mittlerweile gibt es an fast allen Standorten in der Nähe von Hochschulen Soli-Bündnisse, die sind selbst wieder vernetzt und tauschen sich aus. Das hat schon eine besondere Qualität, wenn eine Verbindung zwischen Studierenden und Lohnabhängigen entsteht, beide haben ja teils sehr unterschiedliche Erfahrungshorizonte. Die Studierenden gehen auf die Beschäftigten zu, wollen sie verstehen und fragen auch konkret nach, welche Form der Unterstützung gewünscht wird. Man tauscht sich aus, geht respektvoll und wertschätzend miteinander um. Das sind Erfahrungen, die die Kollegen bis dato bei Amazon nicht gemacht haben.

Welche Bedeutung haben diese Erfahrungen für die Kolleginnen und Kollegen?

Marco: Viele haben ein politisches Bewusstsein entwickelt, was sich dann auch in den Aktivitäten während des Streiks niedergeschlagen hat. Es geht ja während des Streiks auch darum, die Leute zu beschäftigen, dass sie nicht nur auf der Bank sitzen. Die letzte Streikwoche kam richtig gut bei den Mitgliedern an.

Da war jeder Tag durchgeplant. Wir haben Gelder gesammelt, 710 Euro für ein Kinderheim in Leipzig, und sind dann vor Ort gewesen und haben denen einen Scheck überreicht. Den anderen Tag haben wir Spielzeug aus privater Hand gesammelt und sind in ein anderes Kinderheim gefahren. Das sind Aktionen, die motivieren. Warum sollte es Kindern in Kinderheimen schlechter gehen als Kindern in Familien? Es war sehr beeindruckend und rührend.

Thomas: Es ist so, dass aus diesem Arbeitskampf heraus die Kollegen Verantwortung übernehmen, gesellschaftlich aktiv werden und sich einbringen. Das ist aus gewerkschaftspolitischer Sicht unbedingt gut und notwendig. Jetzt zum Beispiel gehen die Kollegen auf die Demonstration gegen die rassistischen Pegida-Aufmärsche. Da werde ich als Sekretär zu Aktionen eingeladen, das hätte es vor drei bis vier Jahren nicht gegeben. Die Kollegen haben sich sichtlich politisch emanzipiert. Viele haben sich auch persönlich verändert. Ich weiß noch, dass Marco früher einer war, der in der Eröffnungs- und der Abschlussrunde gesagt hat, ich schließe mich meinem Vorredner an. Jetzt stellt sich Marco auf den Augustus-Platz, den größten Platz in Leipzig, und hält Reden. Da wird sichtbar, dass die Kollegen unwahrscheinlich gewachsen sind.

Mit wachsender Beteiligung am Tarifkampf: Wie reagiert da der Arbeitgeber innerbetrieblich?

Thomas: Amazon fährt innerbetrieblich harte Angriffe gegen ver.di. Um ein Beispiel für die Aktivitäten des Arbeitgebers zu geben: Wir hatten im Bereich Technik eine 90-prozentige Streikbeteiligung, da arbeiten nur sieben oder acht Leute. Dadurch konnten wir beispielsweise bei einem eintägigen Streik unheimlich viel Wirkung erzielen. Amazon hat die Kollegen jedoch regelrecht «rausgekauft»: Mehrmals sind ihnen Lohnerhöhungen gegeben worden und dafür wurde ihnen das Versprechen abgerungen, dass sie nicht mehr strei-

ken. Ein Technikerkollege, der nach wie vor streikt, sollte von Schulungen und Weiterbildungen mit der Begründung ausgeschlossen werden, er sei unzuverlässig.

Es ist für uns spürbar, dass Amazon sich in punkto gewerkschaftsfeindliche Strategien intensiv professionell beraten lässt. Da werden Briefe verlesen, die offensichtlich inszeniert sind, und es werden Angriffe gegen die Gewerkschaft und gegen einzelne aktive Kollegen gefahren.

Ein weiterer Punkt: Wir haben hier in Leipzig als einziger Standort von Anfang an im Rahmen der bedingungsgebundenen Gewerkschaftsarbeit immer gesagt, wie viele Mitglieder wir haben. Immer wenn wir die Zahlen in der Betriebsversammlung veröffentlicht haben, gab es zeitnah eine Lohnerhöhung. Als 2009 der Betriebsrat gewählt wurde, war der Einstiegsstundenlohn bei 7,76 Euro und bei 8,40 Euro nach einem Jahr. Amazon hat jedes Jahr ein bis zwei Mal die Löhne erhöht, im letzten Jahr besonders stark. Wer jetzt neu bei Amazon anfängt, bekommt 9,55 Euro als Saisonkraft und nach zwei Jahren 11,32 Euro. Damit hat Amazon sich hier in Leipzig von einem Niedriglohn-Arbeitgeber zu einem Betrieb entwickelt, der für andere Beschäftigte interessant ist. Das ist Teil der Strategie Amazons in der Auseinandersetzung und verfängt natürlich teilweise bei den Amazon-Beschäftigten. Die sagen dann: «Ich habe für 6 Euro gearbeitet, bin jetzt seit drei Jahren bei Amazon und es gab solche gewaltigen Sprünge. Ich war langzeitarbeitslos und bekomme jetzt 11,32 Euro. Das will ich festhalten. Amazon guckt sich das nicht lange an. Wenn hier weiter so gestreikt wird, gehen die weg.» 2006 ist der Standort hier entstanden und nach zehn Jahre läuft der Pachtvertrag aus und jetzt kommen diese Totschlagargumente von wegen, der Standort sei zu teuer. Es fällt den aktiven Kollegen oftmals nicht leicht, da argumentativ entgegenzuhalten. Dafür entwickeln wir auch bei unseren Treffen Strategien.

Zum Thema Standortkonkurrenz: Wie funktioniert die Vernetzung zu anderen Amazon-Standorten in Europa?

Marco: Ich war dieses Jahr zweimal auf internationalen Treffen, wo Amazon-Beschäftigte aus ganz Europa zusammengekommen sind und sich ausgetauscht haben. Da haben wir festgestellt, dass Deutschland mit 3.000 gewerkschaftlich organisierten Amazon-Beschäftigten das Land ist, das am stärksten aufgestellt ist. Wir sind so verblieben, dass die Standorte in den anderen Ländern sich zusammengeslossen haben, um zunächst uns verstärkt solidarisch zu unterstützen, damit wir den ersten Tarifvertrag bei Amazon abschließen. Wenn wir erst mal einen Tarifvertrag haben, sind auch die anderen in einer besseren Ausgangsposition, und wir werden sie vermehrt unterstützen. Jetzt im März treffen wir uns in Frankreich.

Ihr hattet auch schon Besuch von Kollegen aus Polen?

Thomas: Ja, als im letzten Jahr die ersten Gerüchte aufkamen, Amazon baue in Polen und Tschechien, haben wir einen ständigen Kontakt entwickelt. Es bestanden schon gute Kontakte des DGB, die wir nutzen konnten. Es kamen dann 30 Kollegen von Solidarność zu Besuch. Diese Solidarität und auch diese Bewunderung, die die Solidarność-Kollegen zum Ausdruck gebracht haben, waren überwältigend für die Kollegen. Alle wollten eine Solidarność-Fahne halten oder ein Solidarność-Abzeichen haben. Das sind Erfahrungen von internationaler Solidarität, die sie ohne den Arbeitskampf gar nicht hätten.

**Das ist ein schönes Ende für eine
Geschichte, die mit einem anonymen
Anruf begann. Vielen Dank, dass ihr euch
die Zeit genommen habt, mit uns über
eure Entwicklung zu sprechen. Eure
Geschichte geht natürlich weiter und wir
wünschen euch alles Gute und viel
Erfolg!**

DREI PERSPEKTIVEN AUF DIE SOLIDARITÄTSARBEIT IM EINZELHANDELSSTREIK 2013

Der Tarifkampf im Einzelhandel gilt als wichtigster Arbeitskampf des Jahres 2013. Es ging um mehr als eine reine Entgeltrunde, da die Arbeitgeber fast bundesweit die Manteltarifverträge gekündigt hatten. Dies stellte einen Generalangriff auf Löhne und Arbeitsstandards in einer Branche mit etwa drei Millionen Beschäftigten dar, die ohnehin schon durch prekäre Arbeitsbedingungen geprägt ist. Laut Angaben von ver.di ist jeder dritte Arbeitsplatz im Einzelhandel prekär. Zusammen mit der kleinteiligen Filialstruktur erschwert dies die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten. Mit der parallelen Kündigung des Manteltarifvertrags wollte die Arbeitgeberseite unter anderem eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeits-

zeiten durchsetzen sowie verschiedenste Zuschläge streichen und einige Tätigkeiten abwerten. Da der Organisationsgrad im Handel niedrig ist, stand zu befürchten, dass die Streikbeteiligung möglicherweise nicht ausreichen würde, um die Verschlechterungen zu verhindern. Doch mit viel Mut, Kreativität und Durchhaltevermögen gelang es den Beschäftigten, wesentliche Forderungen durchzusetzen und die Wiedereinsetzung des Manteltarifvertrags zu erreichen. Dabei spielte auch die Unterstützung der Streikenden durch Solidaritätsaktionen anderer Gewerkschaften und von Unterstützerbündnissen eine Rolle. Im Folgenden präsentieren wir drei Schlaglichter auf diese Solidaritätsarbeit.

Jan Richter

SOLIDARITÄTSARBEIT IM EINZELHANDELSSTREIK - DIE PERSPEKTIVE EINES BETRIEBSRATS

Erfahrungen in der Soli-Arbeit und der Mut, neue Streikformen auszuprobieren

Solidaritätsarbeit spielte in der Einzelhandels-tarifrunde 2013 eine wichtige Rolle, weil es ein Minderheitenstreik war. Erste Kontakte zu UnterstützerInnen kamen lange vor der Tarifrunde zustande. Wir haben auf Veranstaltungen verschiedener politischer Gruppen über die Situation im Einzelhandel vor dem Hintergrund der drohenden Tarifauseinandersetzung berichtet. Unsere Bündnispartner während des Streiks waren vor allem Studierende des SDS (Sozialistisch-demokratischer Stu-

dierendenverband, der der Partei DIE LINKE nahesteht), Mitglieder von DIE LINKE. Berlin und Beschäftigte der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag. Auch politische Netzwerke wie marx21 (revolutionär-marxistisches Netzwerk in der LINKEN), SAV (Sozialistische Alternative, eine in der LINKEN aktive Gruppe), RIO (Revolutionäre Internationalistische Organisation) oder die Blockupy-Plattform Berlin beteiligten sich aktiv an der Soli-Arbeit. Im ständigen Austausch mit den UnterstützerInnen und KollegInnen in anderen Bundesländern erfuhren wir von neuen und innovativen Streikformen und setzten uns

auf unseren ver.di-internen Streiktreffen dafür ein, diese auszuprobieren. Wir führten die Auseinandersetzung mit viel Kreativität: Das reichte von Standortstreiks, Raus-rein-Streiks, Arbeitsniederlegung im laufenden Geschäft über Trauermärsche, die Besetzung der Berliner Ringbahn bis hin zu einem Organizing-Blitz und einer Blockade und Unterbrechung der Lieferkette.

Was die Soli-Arbeit für den Streik und die Beschäftigten gebracht hat

Die SDSler und Teile der politischen Linken haben in den ersten Streiktagen erkannt, bei welchen Methoden politischer Arbeit wir selbst noch unerfahren waren, und uns da gezielt unterstützt. So kam es vor unserem Betrieb zum Beispiel zum Tandem-Flyern: Ein Unterstützer hat mit zwei Beschäftigten zusammen mitten auf dem Gehsteig Flyer verteilt. So konnte innerhalb kürzester Zeit die Hemmschwelle bei den Beschäftigten überwunden werden, es selbst zu tun. Und sie flyerten so viel, dass ver.di zwischendurch nachdrucken musste. Die Studierenden vom SDS übersetzten unsere ver.di-Flugblätter auf der Rückseite ins Englische. Das war praktisch, da wir in einer Touristengegend arbeiten. Externe UnterstützerInnen konnten einfacher konfrontativ agieren und sich mehr zutrauen als die Beschäftigten, da sie keine Repressalien vom Arbeitgeber zu befürchten hatten. Von Beginn an stellten sich daher UnterstützerInnen bei den Streiks direkt vor unsere Ladentür, was die Beschäftigten dann erst nach einiger Zeit gemacht haben. Am wichtigsten war jedoch der Austausch mit uns Beschäftigten, wodurch über den Zeitraum der Tarifrunde Vertrauen aufgebaut wurde. Mit unseren Bündnispartnern konnten wir so auch über unseren Frust und Ähnliches sprechen. Sie haben mit uns über alternative Streikmethoden diskutiert und uns ermuntert, diese innergewerkschaftlich

anzusprechen und zu versuchen, sie umzusetzen. Darüber hinaus haben sie uns zugesichert, dass sie uns bei der Umsetzung helfen und an unserer Seite stehen, wenn wir neue Streikmethoden ausprobieren. Sie sind auch zu unseren Streiktreffen ins Gewerkschafts-haus mitgekommen, haben dort aber nicht die Debatte geleitet, sondern uns bei unseren Beiträgen solidarisch den Rücken gestärkt.

Was war schwierig?

Alles in allem war es sehr zeitaufwendig, mit den politischen Netzwerken in Kontakt zu bleiben. Das Soli-Bündnis unserer KollegInnen von der Charité hat uns da aber inspiriert, wie wir es zukünftig anders machen können. Problematisch war auch, dass mit fortschreitender Dauer der Tarifrunde einige Gruppen ohne Absprache mit uns Thesenpapiere bei den Streiks verteilten, die unsere Gewerkschaft attackierten und uns dazu aufriefen, sie radikaler auszurichten. Da fühlten wir uns fremdbestimmt, es hinterließ den Eindruck: «Wir von außen sagen euch jetzt, was notwendig und revolutionär ist.» Dabei wurde offensichtlich verkannt, dass wir selbst uns als Teil unserer Gewerkschaft verstehen. Wir haben uns aktiv an innergewerkschaftlichen Diskussionen beteiligt oder diese auch angestoßen, um Veränderungen herbeizuführen. Da war der moralische Zeigefinger von außen eher hinderlich, da er unsere Position bei den gewerkschaftlich Organisierten in den Debatten geschwächt hat und wir dagegen auch noch argumentieren mussten.

Eine Streikbewegung, die Mut gemacht hat

Durch die Soli-Arbeit hat definitiv eine Politisierung im allzu oft politikfreien Raum «Betrieb» stattgefunden und Aufschwung bekommen. Wir entdeckten unsere eigene Stärke und sind seitdem politisch über den Streik hinaus engagiert – in Betriebsgrup-

pen, in ver.di und in anderen politischen Netzwerken. Durch die AktivistInnen haben wir uns branchenübergreifend vernetzt, beispielsweise mit KollegInnen von der Charité, der Telekom oder den LehrerInnen der GEW. Fachbereichsintern wurde die Notwendigkeit zur unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit mit Aktiven von zum Beispiel Thalia, IKEA oder Kaufland erkannt und eine solche aufgebaut. Nach wie vor arbeiten wir eng mit einigen politischen Netzwerken zusammen. Die Soli-Arbeit und der Enthusiasmus der UnterstützerInnen haben dazu beigetragen, dass unser Kampf sich nicht nur

gelohnt, sondern auch Spaß gemacht hat. Eine Debatte zur innergewerkschaftlichen Demokratie wurde angestoßen und die Notwendigkeit zur Vernetzung unter Aktiven vorgebracht – branchenintern, -extern und politisch. Durch die UnterstützerInnen war unser Kampf trotz widriger Bedingungen (Minderheitenstreik) möglich. Wir Beschäftigten verstanden den Streik auch als politischen Kampf und stellten am Ende sogar die Frage der Produktionsmacht. In unserem Betrieb fand in rasanter Zeit eine Emanzipation der Arbeitenden statt und ein neues Wir-Gefühl entstand.

Uwe Zabel

«WIR UNTERSTÜTZEN DEN TARIFKAMPF UNSERER VERKÄUFERIN. OHNE MANTEL SIND WIR NACKT» - DIE PERSPEKTIVE EINES METALLERS

Mit dem Projekt «TarifMachtStark» unternimmt die IG Metall im Bezirk Mitte verstärkt Anstrengungen, die Arbeitskampf- und Konfliktfähigkeit in den Betrieben zu verbessern.¹ Exemplarisch geführte betriebliche Sozialkonflikte und Arbeitskämpfe sollen dazu beitragen.

In der Zeit, in der alle Manteltarifverträge durch die Arbeitgeber im Einzelhandel gekündigt waren, führte die IG-Metall-Bezirksleitung Mitte in Frankfurt am Main Ende 2013 eine Aktionskonferenz mit dem Ziel durch, aktivierende, beteiligungs- und konfliktorientierte neue Arbeitskampfformen in den Betrieben der Metallindustrie zu verankern. Die etwa 150 TeilnehmerInnen der Aktionskonferenz entschieden sich, nicht nur theoretisch über neue Arbeitskampfformen zu sprechen, sondern diese praktisch anzuwenden und umzusetzen. Da sich neben dem Tagungsort ein großes Einkaufszen-

trum befand, kamen die KollegInnen aus den Metallbetrieben auf die Idee, zur Unterstützung des Tarifkampfes von ver.di im Einzelhandel einen Flashmob zu organisieren.

Sogenannte Flashmob-Aktionen sind arbeitskampfbegleitende Aktionen. In der Regel durchführbar in Unternehmen und Dienststellen, deren Betriebsräume oder betriebliche Einrichtungen für KundInnen, BürgerInnen, LieferantInnen und andere GeschäftspartnerInnen öffentlich zugänglich sind. Sie sind nach zutreffender neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes im Rahmen eines Arbeitskampfes zulässig, wenn sie gewerkschaftlich getragen und streikbegleitend und befristet durchgeführt werden (BAG vom 22.09.09 NZA 09, 1347). Der Arbeitgeber kann sich gegen solche Aktionen «wehren», indem er von seinem Hausrecht Gebrauch macht.

Die TeilnehmerInnen der IG-Metall-Akti-

onskonferenz übten zunächst sogenannte 1:1-Gespräche, um die VerkäuferInnen im Einkaufszentrum in Absprache mit den KollegInnen von ver.di zu einer ersten ver.di-Veranstaltung zu mobilisieren. Dann schwärmten alle im Einkaufszentrum aus und sprachen die KollegInnen einzeln an. Dies war nicht nur wichtig aus Solidarität mit dem Arbeitskampf von ver.di, sondern auch zur praktischen Übung für die Organisation der eigenen Metallbetriebe. Zu einem verabredeten Zeitpunkt trafen sich alle AktionsteilnehmerInnen im Eingangsbereich eines REWE-Marktes. Mit Musik, Liedern und Megaphondurchsagen wurde ein gemeinsames Transparent von IG Metall und ver.di entrollt, auf dem stand: «Ohne Manteltarifvertrag keinen Mantel». Vor laufenden Kameras begannen dann einige aus der Aktionsgruppe ihre Kleidung bis auf die Unterwäsche abzulegen. Denn: «Ohne Mantel sind wir nackt!» Die Security war verblüfft und kam gegen die Aktion nicht an. Als man durch den Lärm so etwas wie «Gehen Sie raus» vernehmen konnte, führten alle eine gemeinsame Demo zum Ausgang des Einkaufszentrums durch.

Dort fand dann eine Abschlusskundgebung statt. Das Pressecho in den regionalen Zeitungen war am nächsten Tag groß.

Die Solidaritätsaktion unterstützte einerseits den konkreten Tarifikampf² – der mit Wiederherstellung der Manteltarifverträge endete –, war zugleich aber auch eine praktische Übung für beteiligungs- und konfliktorientiertes Handeln im eigenen Organisationsbereich. Vor allem hat es allen, die dabei waren, Spaß gemacht und war im Bereich der IG Metall eine Übung für weitere Flashmobs bei Streiks, zum Beispiel in der Frankfurter Börse.³ Solidarität war so keine Einbahnstraße, sondern konnte aktiv erfahrbar gemacht werden.

¹ Vgl. Zabel, Uwe u. a.: Alternativen zur Betriebsschließung. Erfolgreiche Gegenstrategie bei Konflikten um Betriebsänderungen, in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2013, S. 618 ff.; vgl. IG Metall Bezirk Mitte (Hrsg.): TarifMachtStark. Mit Aufrechtem Gang ... Beteiligungsorientierte Betriebspolitik und organisationspolitische Zentrierung im IG Metall Bezirk Mitte, Frankfurt a. M. 2014. ² Das Video von der Soli-Aktion mit ver.di findet sich unter www.youtube.com/watch?v=riTv1kCE2rA ³ Vgl. Schild, Armin/Zabel, Uwe u. a.: Beteiligung, Aktivierung, Solidarität. Streik bei Franklin Electric, Frankfurt a. M. 2014, S. 22, auch unter: www.igmetall-mitte.de oder als Video unter: www.youtube.com/watch?v=ShGSMrgdHQ.

Fanni Stolz

SOLIDARITÄTSARBEIT IM EINZELHANDELSTARIFKAMPF 2013 – DIE PERSPEKTIVE EINER STUDIERENDEN

Seit 2013 arbeitet der Studierendenverband Die Linke.SDS – ein bundesweiter Zusammenschluss demokratisch-sozialistischer Studierender, welcher der Partei DIE LINKE nahesteht – in Berlin vermehrt daraufhin, Arbeitskämpfe solidarisch zu begleiten und praktisch zu unterstützen. Der Tarifikampf im Einzelhandel war einer der ersten gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen, die wir aktiv begleitet haben.

In Berlin gib es zwei Gruppen von Die Linke.SDS, je eine an der Freien Universität und eine an der Humboldt Universität. 2013 gründeten wir die «Projektgruppe Arbeitskampf», die sich bald in «Studentische Aktion Berliner Arbeitskämpfe» (SABA) umbenannte. Neben unserer Solidaritätsarbeit für die Tarifauseinandersetzung im Einzelhandel unterstützten wir gleichzeitig das Bündnis «Berliner und Berlinerinnen für mehr Personal im

Krankenhaus» und damit die Auseinandersetzung an der Charité.

Zunächst beschäftigten wir uns mit der Frage, welche Rolle Studierende heutzutage in der Gesellschaft einnehmen. In der Nachkriegszeit hatten Studierende eine relativ vorhersehbare Berufslaufbahn vor sich, häufig wurden sie höhere Beamte oder leitende Angestellte. Seitdem haben sich volkswirtschaftliche Strukturen jedoch grundlegend verändert, dadurch werden in der Produktion mehr qualifizierte ArbeiterInnen gebraucht und außerdem ist der Dienstleistungssektor um ein Vielfaches angewachsen. Dadurch haben sich auch die Berufsaussichten von Studierenden geändert, insgesamt haben viel mehr lohnabhängig Beschäftigte einen Hochschulabschluss. Dies führt dazu, dass die soziale Lage von Studierenden und von lohnabhängig Beschäftigten sich weit weniger stark als früher unterscheidet. Aus diesem Grund haben Studierende ein gestiegenes Interesse an dem Ausgang von Arbeitskämpfen, da es auch um ihre zukünftigen Arbeitsbedingungen geht.

Heute müssen zwei Drittel der Studierenden neben dem Studium arbeiten. Sie machen so schon während des Studiums Erfahrungen in der Arbeitswelt und als abhängig Beschäftigte. Durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Bologna-Reform ist die berufliche Zukunft von HochschulabsolventInnen zunehmend unsicher geworden. Auch Studierende sind häufig von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen betroffen, während ihres Studiums und im späteren Erwerbsleben.

Solidarität war einer unserer zentralen Beweggründe für die Unterstützung des Streiks. Daraus ist auch das Bewusstsein für eine gemeinsame Betroffenheit von bestimmten Problemlagen entstanden. Als Streik-UnterstützerInnen können wir den Streik aus anderen Perspektiven betrachten. Gibt es Streiks im Krankenhaus, bin ich

Patientin. Streiken die Beschäftigten im Einzelhandel, bin ich Kundin. Bleibt der Kindergarten geschlossen, bin ich Mutter. In Zeiten und in Branchen, in denen es immer schwerer fällt, mit Streiks ökonomischen Druck aufzubauen, ist Unterstützung von außen für die vom Streik Betroffenen enorm wichtig. Unsere Solidarität nimmt den StreikgegnerInnen auch etwas den Wind aus den Segeln. Was habe ich von einer erschöpften Pflegekraft, wenn ich krank bin? Was bringt mir eine zehn Meter Warteschlange im Laden, wenn es nicht genügend Personal gibt, um die Kassen zu besetzen?

Um den Tarifikampf im Einzelhandel zu unterstützen, gingen wir zu den Streiks oder Aktionen und organisierten Informationsveranstaltungen. Außerdem begleiteten wir mit verschiedenen Aktionen den Kampf gegen Sonntagsarbeit. So haben wir es auch geschafft, Kontakte zu Streikenden aufzubauen und deren Vertrauen zu gewinnen.

Die Gewerkschaften haben dabei eine wichtige Rolle gespielt. Der Kapitalismus bringt die Beschäftigten in ein Konkurrenzverhältnis zueinander. Gewerkschaften sind der Ort, an dem sich die Beschäftigten gemeinsam und als Kollektiv organisieren können, um dieser Konkurrenz zu begegnen, ein Ort, an dem sie ein kollektives Bewusstsein entwickeln können. Durch unsere Soli- und Bündnisarbeit haben wir es geschafft, den Beschäftigten zu zeigen, dass sie nicht allein sind.

Auf unserer ersten Veranstaltung mit Jan Richter (damals Betriebsratsvorsitzender von einer H&M-Filiale [vgl. seine Wahrnehmung der studentischen Solidaritätsaktionen oben]), hat er uns erzählt, wie er als Student aktiv am Bildungsstreik teilgenommen hat und dann bei H&M anfang. Mit der Erfahrung des Bildungsstreiks hat er gemeinsam mit einer Kollegin den Betriebsrat gegründet – ein ermutigendes Beispiel für uns, dass wir Erfahrungen aus Bildungsstreik oder

Flyern an der Uni mit in den Arbeitskampf nehmen können.

Wenn wir als Studierende an einem Streik teilnehmen, können wir beispielsweise vor der Tür einer (Einzelhandels-)Filiale Flugblätter verteilen. Für uns ist die Tür zu H&M das Werktor früherer Fabrikarbeiter. Wenn wir vor der Filiale Streikende unterstützen, versuchen wir, die KundInnen daran zu hindern,

Um den Tarifkampf im Einzelhandel zu unterstützen, gingen wir zu den Streiks oder Aktionen und organisierten Informationsveranstaltungen.

in dem bestreikten Laden einzukaufen. Wir fordern sie auf, Solidarität zu zeigen und an einem Streiktag nicht bei H&M einzukaufen. Für viele Beschäftigte erfordert es großen Mut, sich als Streikposten vor ihren Betrieb zu stellen, denn die meisten Beschäftigten im Einzelhandel sind befristet angestellt. Sie haben zum Teil Angst vor einer Kündigung oder vor den Chefs. Wir Studierende brauchen diese Angst nicht zu haben, uns kann H&M nicht kündigen, und wir haben meist (noch) keine Familie, die ernährt werden muss.

Wir Studierende haben also ganz andere Spielräume, um einen Streik solidarisch mitzugestalten. Ein weiteres Beispiel: der Kampf

gegen die Sonntagsarbeit. Wir wussten, bei der Sonntagsarbeit spielt das Umsatzargument eine wichtige Rolle. Also haben wir dazu eine Aktion gemacht. Über Mundpropaganda haben wir so viele Leute wie möglich angesprochen, sie sollten an dem Samstag vor einem verkaufsoffenen Sonntag für 100 bis 200 Euro bei H&M einkaufen. Am Sonntag sind wir dann alle einzeln die Sachen umtauschen gegangen. Mit dieser Aktion haben wir die Umsatzzahlen zumindest für einen Sonntag erheblich beeinträchtigt.

Bei all der Euphorie, die nach erfolgreichen Aktionen aufkommt, dürfen die UnterstützerInnen nicht vergessen, dass es nicht ihre Kämpfe, sondern zuallererst die Kämpfe der Beschäftigten sind. Wir richten unsere Arbeit danach aus, was die Streikenden für richtig und sinnvoll halten und gehen nicht darüber hinaus. Als sozialistischem Studierendenverband ist es uns wichtig, gewerkschaftliche Kämpfe zu unterstützen, da diese auch gesellschaftliche Kämpfe sind. Heute arbeitet Die Linke. SDS in Berlin, aber auch in einigen anderen Städten kontinuierlich in der Streiksolidarität. Derzeit unterstützen wir besonders die Tarifauseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst.

Jana Seppelt/Julia Dück

STREIKEN KANN GELERNT WERDEN! ZUR GESCHICHTE DER KITA-STREIKS

INTERVIEW MIT HANSI WEBER

Seit Anfang Mai 2015 sind die Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdiensten (SuE) im Streik. Im Kern geht es um die Aufwertung sozialer Berufe: Es wird eine Höhergruppierung der Tätigkeiten im SuE-Bereich gefordert, die als Gesamtpaket einer Lohnerhöhung von etwa zehn Prozent entspricht. Dabei geht es nicht nur um materielle Vergütung, sondern auch um die Anerkennung dieser Berufe. Während die gesellschaftlichen Anforderungen an soziale Berufe vielerorts immer weiter gestiegen sind, haben sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Dieses Missverhältnis wollen die Beschäftigten nicht länger hinnehmen und sind mit viel Engagement, Kreativität und Konfliktbereitschaft in den Arbeitskampf gezogen. An Großdemonstrationen in Hamburg und Frankfurt am Main beteiligten sich mehr als 30.000 KollegInnen. Dabei war die Streikmobilisierung aufgrund der besonderen Bedingungen in sozialen Berufen nicht immer einfach – im Interview erzählt die langjährige Aktivistin im Kita-Bereich, Hansi Weber, wie die Kampfkraft über Jahre hinweg aufgebaut wurde.

Beginnen wir mit dem ersten Streik im öffentlichen Dienst im wiedervereinigten Deutschland: Welche Forderungen hatten diese Streiks Anfang der 1990er Jahre und was war ihr gesellschaftlicher Hintergrund?

Ausgangspunkt des Streiks im öffentlichen Dienst im Jahr 1991 war eine reine Tarifrunde, es ging um die Erhöhung von Gehältern. Die Forderung war verhältnismäßig hoch, die ÖTV war das erste Mal seit Jahren im Erzwingungsstreik. Der Streik begann am 27. April und dau-

erte elf Tage. In allen Regionen bekamen die BürgerInnen die Auswirkungen zu spüren.

Der Streik 1991 war der erste Streik, bei dem alle Bediensteten des öffentlichen Dienstes aufgerufen wurden zu streiken. Obwohl der Streik hauptsächlich vom Arbeiterbereich getragen wurde, war der Bereich Sozial- und Erziehungsdienst zum ersten Mal nennenswert beteiligt. Vorher gab es vor allem Streiks in den verschiedenen Arbeiterbereichen. Dafür gab es mehrere Gründe:

Einerseits gab es in der ÖTV eher eine Tradition des Nicht-Streikens. Die Abschlüsse waren zwar immer unterhalb der IG Metall, aber oft nah dran. Andererseits war der gesellschaftliche Hintergrund natürlich auch wichtig: Neben der schlechten Konjunkturlage – auch damals war Wirtschaftskrise – gab es die ersten Nullrunden und einen Streik im Osten, der für die IG Metall sehr schwierig war. Deshalb waren der öffentliche Dienst und damit die ÖTV auf sich selbst angewiesen, einen guten Abschluss zu erzielen.

Nicht zuletzt war es aber deshalb eine erschwerte Tarifrunde, weil mit dem Zusammenbruch der DDR ein nicht kapitalistisches gesellschaftliches Gegenmodell fehlte. Der Ausgleich zwischen Ost- und West-Gehältern führte dazu, dass der Druck auf die Tarifrunde seitens der Arbeitgeber und der Regierung groß war. Der Sparzwang in den Kommunen hatte zudem bereits begonnen.

Welche Rolle haben bei diesem Streik die Sozial- und Erziehungsdienste gespielt?

Die ErzieherInnen waren 1991 zum ersten Mal dabei. Es war das erste Mal, dass der Sozial- und Erziehungsbereich Erfahrungen mit ei-

nem Erzwingungsstreik gesammelt hat. Viele SozialarbeiterInnen und ErzieherInnen haben durch diesen Streik überhaupt erst verstanden, dass auch sie streiken können.

Die Beteiligung war allerdings noch relativ gering, und auch die Kommunikation mit den Eltern war noch nicht entwickelt. Ich weiß nicht mehr genau, ob überhaupt eine Kita ganz geschlossen werden musste bei diesen ersten Streiks.

Trotzdem waren diese Erfahrungen für den Bereich wichtig, um einen Lernprozess zu beginnen. Es hat das Selbstbewusstsein der Leute gestärkt und dazu beigetragen, die kommenden Auseinandersetzungen vorzubereiten.

Inwiefern wurden dadurch die kommenden Auseinandersetzungen vorbereitet? Welche Lernprozesse wurden durch diesen ersten Streik 1991 in den Sozial- und Erziehungsdiensten in Gang gesetzt?

Die Streiks haben ja nicht nur Lernprozesse für die Beteiligten beinhaltet, sondern auch aufseiten der Gewerkschaft ganz neue Erfahrungen generiert. Nach den Streiks war klar, dass Streiken im Sozial- und Erziehungsdienst etwas Besonderes ist, weil die Leute ganz nah dran sind an den «Betroffenen» und unmittelbar mit den Auswirkungen für die Familien und Kinder konfrontiert sind.

Wir mussten aber nicht nur einen Umgang mit den Familien und den Betreuungspersonen finden, sondern auch lernen, dass die starke Arbeitsmotivation und das Sorgeethos der ErzieherInnen bei der Streikorganisation berücksichtigt werden müssen. Die Arbeit am und mit dem Kind ist für die Beschäftigten sehr wichtig, die Leute fühlen sich sehr stark verantwortlich für ihre Bereiche. Deshalb besteht immer auch die Angst, dass Erfolge in der Erziehung und der Bildung des Kindes gefährdet sind, wenn Kinder und Familien wegen der Streikunterbrechung für einige Zeit nicht mehr betreut werden können.

Aus den Erfahrungen mit der Betroffenheit der Eltern ist die Idee entstanden, eine Notdienstvereinbarung, wie es sie zum Beispiel für Krankenhäuser gibt, auch für die Kitas zu etablieren. Die Notdienstvereinbarung soll sicherstellen, dass im Falle besonderer Härten eine bestimmte Anzahl von Betreuungsplätzen bereitgestellt werden kann. Dabei war es uns besonders wichtig, dass die Notdienstregelungen Definitionen von Härtefällen enthalten und diese auch tatsächlich geprüft werden. Um das zu gewährleisten, war es uns wichtig, dass die Leitungen der «Notdienst-Kitas» nur von gewerkschaftlich Organisierten übernommen werden.

Machen wir einen Sprung in das Jahr 2006 und zu der Neuregelung des Rahmentarifvertrags. Was war Gegenstand der Verhandlungen damals und wie war die Mobilisierungsstärke in diesem Jahr?

Der Inhalt der Tarifaueinwanderung im Jahr 2006 sollte von der ver.di-Seite aus ursprünglich die Neugestaltung der Entgelttabelle sein. Von Arbeitgeberseite wurde uns die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit aufgezungen. Die Haltung des Arbeitgeberverbands war, dass sie ohne eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden keiner Entgeltordnung zustimmen. Während des neunwöchigen Streiks für den Erhalt der vereinbarten 38,5 Stunden pro Woche war der Sozial- und Erziehungsdienst stärker beteiligt.

Die von Arbeitgeberseite geforderte Erhöhung der Arbeitszeit mobilisierte die ErzieherInnen in starkem Maße. Ich erinnere mich noch daran, wie die *FAZ* damals wettete: Eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden beinhaltet lediglich 18 Minuten unbezahlte Mehrarbeit pro Tag und die Verteidigung der 38,5-Stunden-Woche sei lediglich das Bestehen auf Privilegien, die anderen Beschäftigten schon lange nicht mehr zustünden.¹

Anfang April kam dann ein Ergebnis zustande, das eine einheitliche Arbeitszeit von 39 Stun-

den für alle kommunalen Tarifbeschäftigten und die Beibehaltung der 38,5-Stunden-Woche für Azubis beinhaltete. Desweiteren gab es die Zusage, die 30 Minuten Mehrarbeit nicht zum Personalabbau zu nutzen, sondern in «Qualitätssicherung und -verbesserungen» zu stecken.

Was waren die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dieses Ergebnisses?

Durch die Neoliberalisierung und die Agenda 2010 waren die Voraussetzungen für den Streik nicht gut. Der Angriff auf die Arbeitszeit und die Löhne sowie der Versuch einer «Differenzierung» der Lohnabhängigen in Niedrig- und «Hoch»-Lohnbereiche war ein konsequentes Weiterverfolgen der neoliberalen Agenda. Die Intention der Arbeitgeber war klar: Auch im öffentlichen Dienst sollten Kosteneinsparungen durchgesetzt werden. Die Streikfähigkeit litt damals allerdings auch schon unter der immer weiter vorangetriebenen Privatisierung und Teilprivatisierung, insbesondere von Arbeiterbereichen.

Das Ziel war, einen neuen, «modernen» Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst auszuhandeln, bei dem auch die Entgeltordnung neu verhandelt wurde. Eine Entgeltordnung nach unseren Vorstellungen konnte jedoch nicht durchgesetzt werden.

Welche Rolle haben die ErzieherInnen in diesem Streik 2006 gespielt?

Die ErzieherInnen, aber auch die anderen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst waren im Streik 2006 eine starke Stütze. Sie waren streikbereit und sowohl medial als auch innerhalb der Streiks präsent. Es ist auch erstmals gelungen, an vielen Standorten die Kita-Versorgung komplett oder zumindest größtenteils lahmzulegen: Ein Großteil der Einrichtungen wurde geschlossen.

Insgesamt sind die ErzieherInnen unglaublich gestärkt aus diesem Streik hervorgegangen: Sie haben ihre Organisationsmacht zum ers-

ten Mal wirklich gespürt und erfahren, dass Streiks auch ein Mittel in den sozialen und «personennahen» Bereichen sind. Diese Erfahrungen haben auch zu einem Erstarren der Frauen, die zumeist in den Einrichtungen arbeiten, geführt und ihnen mehr Selbstvertrauen gegeben. Damit wuchs auch die Organisationsfähigkeit in diesen sogenannten Frauenberufen.

Stichwort Organisationsfähigkeit: Welche wichtigen Erfahrungen wurden in dem Streik 2006 und danach gemacht?

Zum einen die Erfahrung, wie wichtig der *persönliche Kontakt* ist: Anders als noch im Streik 1991 hatten die ErzieherInnen bei diesem Streik bereits ihre ersten Streikerfahrungen gemacht, sodass die Streiks diesmal besser vorbereitet und geplant werden konnten und die Beschäftigten auch ein größeres Selbstvertrauen hatten. Ein Jahr vor dem Streik haben die Vorbereitungen der Streiks in Mannheim begonnen. Alle Einrichtungen sind persönlich aufgesucht und Diskussionen sind sowohl zu den Arbeitsbedingungen als auch zur gewerkschaftlichen Organisation geführt worden.

Zweitens wurden die *Eltern als Verbündete* im Streik angesprochen: Aus den Erfahrungen aus dem letzten Streik 1991 hatten wir gelernt, dass die Eltern zur Unterstützung des Streiks bewusst angesprochen und mit ins Boot geholt werden müssen. Im Streik 2006 wurden daher bereits im Vorfeld Elterngespräche geführt. Mit Gesprächen vor Ort und Informationsmaterial haben wir versucht, auf die Argumente der Eltern einzugehen.

Auch innerhalb von ver.di hat sich einiges getan: Nicht nur sind die ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und andere als Beschäftigten-gruppe, die Druck ausüben kann, erstarkt. Auch innerhalb von ver.di hat es eine Umwälzung gegeben: Die Dominanz von Männern in den Entscheidungspositionen wurde durch

«neue» Frauen geschwächt. Die Arbeit in den Fachgruppen Sozial- und Erziehungsdienst wurde aktiver und kontinuierlicher verfolgt und hatte dadurch auch auf andere Gremien Auswirkungen.

Im Nachklang des Streiks wurde innerhalb von ver.di die Rolle des Sozial- und Erziehungsdienstes im öffentlichen Dienst neu diskutiert und als Streikmacht überhaupt erst wahrgenommen. Übrigens wurde auch für die Etablierung von Beschäftigten in diesem Bereich in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung mit dem Streik 2006 ein erster Grundstein gelegt.

Gehen wir ins Jahr 2009. Damals gab es den 11- beziehungsweise 13-wöchigen Streik, der uns noch allen in Erinnerung ist. Was kannst du uns zu den Hintergründen des Streiks erzählen?

Die Auseinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst hatten schon lange vor dem Ausbruch des Erzwingungsstreiks begonnen: Die Wurzeln lagen im Grunde schon im Tarifabschluss aus dem Jahr 2006 und den schlechten Arbeitsbedingungen in diesem Bereich. Die Entgeltordnung konnte aufgrund der Arbeitgebervorstellungen nicht zu Ende verhandelt werden und Neueinstellungen im Sozial- und Erziehungsdienst lagen teilweise unter dem üblichen – und noch geltenden – Niveau des Bundesangestelltentarifs. Das hat übrigens auch nicht dazu beigetragen, den damals schon beginnenden Fachkräftemangel in den Griff zu kriegen.

Was kannst du uns zum politischen Hintergrund 2009 sagen? Waren die Bedingungen ähnlich schlecht wie im Jahr 2006?

Nein, die Ausgangsbedingungen für einen Konflikt im Sozial- und Erziehungsbereich waren sehr gut: Zum einen deutete sich im Bereich Kindertagesstätten ein Fachkräftemangel bereits an, der durch das Versprechen,

die Betreuung von Kindern unter drei Jahren auszubauen und einen Anspruch auf einen Kita-Platz rechtlich zu verankern, noch deutlich verschärft werden würde. Zum anderen war klar, dass uns das Wahljahr 2009 für Verbesserungen in dem Bereich nutzen würde.

Wenn ich mich recht erinnere, ging es 2009 doch hauptsächlich um Regelungen im Gesundheitsschutz?

Bei den Diskussionen mit den Beschäftigten um die Forderungen standen immer wieder die schlechten Arbeitsbedingungen und die hohen Gesundheitsbelastungen im Vordergrund. Thema waren psychische Belastungen in den sozialen Diensten und den Kitas, Lärmbelastungen, Arbeitsverdichtung und Druck. Daher entstand die Idee, eine Forderung nach einem Gesundheitstarifvertrag aufzustellen. Dieser konnte auch ausgehandelt werden, ohne den TVÖD zu kündigen. Gleichzeitig war das Thema Eingruppierung natürlich weiterhin auf der Tagesordnung, da diese nicht wirklich geregelt war.

Mit dem Ende dieses Streiks gingen die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in die Geschichte ein: In ihrem 11- beziehungsweise 13-wöchigen Streik erreichten sie einen eigenen Gesundheitstarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst und erstmalig eine eigenständige und eigens kündbare Eingruppierungsordnung. Im Bereich der Sozialen Arbeit enthielt die Beschäftigten ein eigenständiges neues Eingruppierungsmerkmal für die Zuständigkeit im Bereich der Kindeswohlgefährdung. Es konnte eine Verbesserung der Einstufungen für die jungen KollegInnen erreicht werden und eine klare Eingruppierungsgrundlage.

Eine echte umfassende Aufwertung konnte jedoch nicht erzielt werden. Für länger beschäftigte KollegInnen und Kita-Leitungen sowie andere Beschäftigte in vielen Bereichen der Sozialen Arbeit konnte keine echte Aufwertung der Arbeit erreicht werden.

Wie würdest du eure Organisierungserfahrungen zusammenfassen?

Mobilisierung funktioniert am besten, wenn es einen persönlichen Kontakt gibt und die Beschäftigten organisiert sind. Dann können wir die Einrichtungen persönlich aufsuchen und offene Betriebsgruppentreffen können organisiert werden. Wichtig sind vor allem MultiplikatorInnen und Vertrauensleute vor Ort, die im Vorfeld des Streiks gewonnen werden müssen. Wir haben in Mannheim ein funktionierendes Vertrauensleutenetz aufgebaut, das in Streiksituationen durch verstärkte Multiplikatorenarbeit ergänzt wird. Daneben haben wir eine gute Vernetzung und Ergänzung zwischen personalrätlicher Arbeit und gewerkschaftlicher Vertrauensleutenarbeit im Betrieb.

Um die spezielle Situation im Sozial- und Erziehungsdienst abzufedern und das Arbeitsethos der Beschäftigten positiv im Sinne des Streiks zu wenden, ist es sinnvoll, im Vorfeld bereits breite Bündnisse zum Beispiel mit den Eltern und der Öffentlichkeit sowie politisch Verantwortlichen zu schließen. Hierfür sind Veranstaltungen speziell auch für diese Gruppen sehr geeignet. Bewährt hat sich auch,

Notdienstvereinbarungen für besondere Härtefälle zu treffen.

Wir dürfen nicht vergessen: Streikerfahrungen stärken die Menschen, die daran teilhaben. Es ist aber gut, wenn diese Erfahrungen nicht verpuffen, sondern die Grundlage für eine langfristige aktive Arbeit bilden können, zum Beispiel in den Institutionen und Gremien der betrieblichen Mitbestimmung. Das heißt: Beschäftigte aus den Sozial- und Erziehungsbereichen in die Personalräte und Gesamtpersonalräte! Aber auch: Beschäftigte aus den Sozial- und Erziehungsbereichen in die ver.di-Gremien! Langfristig arbeitende Betriebsgruppen gründen – das ermöglicht auch eine langfristige und nachhaltige Arbeit an den betrieblichen und tariflichen Themen. Wichtig ist auch das Reflektieren der gesellschaftspolitischen Situation für die eigene Strategieentwicklung und die Anlage der Tarifrunde.

Vielen Dank, Hansi Weber, für das Gespräch!

¹ Wer den Artikel selbst nachlesen möchte, findet ihn unter: www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/streik-im-oeffentlichen-dienst-der-kontra-produktive-streik-1301397.html.

Margaretha Eich

BESPITZELN, DROHEN, EINSCHÜCHTERN **UNION BUSTING UND STRATEGIEN DER GEGENWEHR**

Als der engagierte Betriebsrat Nils-Holger Böttger erfährt, dass bei seinem Arbeitgeber, dem Windkraftkonzern Enercon, Leiharbeiter am Wochenende unentgeltlich an Schulungen teilnehmen sollen, schreibt er einen Beschwerdebrief an die Geschäftsführung. Auch die Leiharbeitsfirma setzt er über den Verstoß gegen das Arbeitsrecht in Kenntnis. Daraufhin erhält er eine Ermahnung von Enercon. Er habe seine Kompetenzen als Betriebsrat überschritten, lautet der Vorwurf. Böttger kritisiert den Vorgang in Form eines satirischen Märchens, das er per E-Mail an die KollegInnen verschickt, woraufhin prompt die fristlose Kündigung erfolgt.

Vorfälle wie diese sind keine Seltenheit in Deutschland. In den letzten Jahren lässt sich eine Professionalisierung von gewerkschaftsfeindlichen Strategien feststellen. Immer häufiger ist auch hier vom «Union Busting» die Rede, was in etwa mit «Gewerkschaftsbekämpfung» übersetzt werden könnte. Union Busting als professionelle Dienstleistung hat sich vor allem in den USA herausgebildet und wird dort seit Jahrzehnten praktiziert. Doch mit der fortschreitenden Erodierung der Sozialpartnerschaft in Deutschland greifen Arbeitgeber auch hierzulande vermehrt auf die Methoden des Union Busting zurück. Dabei haben sich Netzwerke aus spezialisierten Anwaltskanzleien, UnternehmensberaterInnen, Wirtschaftsdetekteien und Arbeitgeberverbänden entwickelt, die versuchen, Gewerkschaften aus den Betrieben fernzuhalten und Betriebsratsgründungen zu verhindern. Das Arsenal der angewendeten Strategien ist dabei breit gefächert. Gewerkschaftsaktive und Betriebsräte werden eingeschüchtert und bespitzelt, Betriebsratswahlen werden behindert und nicht selten kommt es zu ungerechtfertigten Kündigungen.

Wie der Windenergiekonzern Enercon gegen Betriebsräte und die IG Metall vorgeht

Petra Jentsch ist die zuständige IG-Metall-Sekretärin bei Enercon und mit der Problematik des Union Busting gut vertraut. Seit 2013 arbeitet sie mit einem Organizing-Team der IG Metall daran, in den Servicebetrieben von Enercon betriebliche Mitbestimmung zu verankern und die gewerkschaftliche Organisation voranzutreiben. Seit einigen Monaten wird dies nun auch im Produktionsbereich versucht. Doch von Beginn an stieß die Gewerkschafterin auf die massive Gegenwehr des Unternehmens. «Enercon bedient sich verschiedenster Mittel des Union Busting, was die Arbeit für uns sehr mühsam macht», berichtet die erfahrene Sekretärin.

Die Windenergiebranche boomt weltweit. Im Jahr 2014 wurde in Deutschland ein Ausbau-Rekord erzielt. Enercon ist der größte deutsche Hersteller von Windanlagen, betreibt Windparks in ganz Europa und hat allein in Deutschland über 4.000 Beschäftigte. Der Konzern profitiert stark von den staatlichen Subventionen für Windenergie und preist in Pressemitteilungen seine Nachhaltigkeit an. Was die Arbeitsbeziehungen angeht, pflegt das Unternehmen jedoch eine äußerst antidemokratische Betriebskultur. Die betriebliche Mitbestimmung wird durch die Unternehmensstruktur erheblich behindert. Enercon ist ein undurchsichtiges Netz aus mehreren Hundert Einzelgesellschaften. Die Bildung eines gemeinsamen Konzernbetriebsrats wird dadurch unterbunden.

Die gewerkschaftliche Arbeit bei Enercon begann, als sich im Herbst 2013 vermehrt Beschäftigte von Enercon aus dem Bereich Montage und Wartung bei der IG Metall meldeten

und von Misständen im Betrieb berichteten, erzählt Petra Jentzsch. Die IG-Metall nahm daraufhin Kontakt zu den Beschäftigten im Servicebereich auf und begann, die Gründung von Betriebsräten zu unterstützen. Da bereits vermutet wurde, dass Enercon eine gewerkschaftsfeindliche Haltung einnehmen würde, nutzte die Gewerkschaft den Überraschungseffekt und besuchte alle neun Servicebetriebe für die Montage gleichzeitig. In drei Tagen wurde auf über 100 Stützpunkten der Servicebetriebe mit zahlreichen KollegInnen geredet.

Die Kündigungen von Betriebsräten sind in der Mehrzahl der Fälle vor Gericht nicht haltbar.

Wie Petra Jentzsch berichtet, waren die Signale für eine Betriebsratsgründung positiv, sodass umgehend Wahlversammlungen eingeleitet wurden. Die Wahlvorstände wollten die IG Metall als Sachverständige für die Organisation der Betriebsratswahlen hinzuziehen. Daraufhin versuchte Enercon, der IG Metall den Zugang zum Betriebsgelände zu verwehren, was einen Bruch mit dem Betriebsverfassungsgesetz darstellt. Die Geschäftsführung blieb hartnäckig. «Bis vor das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt mussten wir ziehen, um das Recht auf Zugang zum Betriebsgelände einzuklagen», schildert Petra Jentzsch. Daraufhin versuchten Schichtleiter und Vorgesetzte, die Beschäftigten unter Druck zu setzen, und drohten, die gewerkschaftliche Organisation könne sie ihre Arbeitsplätze kosten. Höhere Löhne würden die Wettbewerbsfähigkeit von Enercon senken, was zu Betriebsschließungen führen würde. Um diese Drohung zu untermauern, entließ das Unternehmen in einer Magdeburger Konzernabteilung sämtliche Leiharbeiter. Außerdem initiierten Vorgesetzte gemeinsam mit Beschäftigten, die der Geschäftsführung wohlgesonnen waren, alternative Wahllisten und

verbreiteten Unterschriftenlisten gegen die Gewerkschaft. Auch den Wahlvorständen wurden Steine in den Weg gelegt, erklärt Petra Jentzsch: Notwendige Informationen und Unterlagen wurden nicht herausgegeben und Fristen hinausgezögert. Unsicherheit wurde auch dadurch verbreitet, dass Vorgesetzte und Schichtleiter KollegInnen beobachtet und nachgehakt haben, wer mit der Gewerkschaft gesprochen hätte. Einige gewerkschaftlich aktive KollegInnen mit Facharbeiterposten wurden auf Stellen versetzt, in denen sie nur Hilfsarbeiten ausführen und erheblich weniger Lohn erhalten.

«Unter den Beschäftigten wird ein Klima der Angst erzeugt», beschreibt Petra Jentzsch die Strategie der Geschäftsführung von

Enercon. Mit der Kündigung von Nils-Holger Böttger sollte schließlich ein Exempel statuiert werden, um andere Beschäftigte von gewerkschaftlicher Organisation abzuschrecken. Die KollegInnen am Standort Magdeburg, an dem Böttger Betriebsrat ist, waren besonders offensiv für ihre Interessen eingetreten. Bei den Betriebsratswahlen errang die Liste der IG Metall gegenüber der konkurrierenden arbeitgebernahen Liste eine klare Mehrheit. Diese Niederlage wollte der Konzern nicht hinnehmen.

Die Kündigungen von Betriebsräten sind in der Mehrzahl der Fälle vor Gericht nicht haltbar. Sie schaffen jedoch zunächst einmal Tatsachen, setzen die Betroffenen unter Druck und verbreiten Unsicherheit in der Belegschaft. Bis ein Gerichtsverfahren gelaufen ist, vergehen in der Regel viele Monate.

Angriffe gegen Gewerkschaft und Betriebsrat mithilfe von spezialisierten Kanzleien bei der Solarfirma HatiCon

Auch die IG-Metall-Sekretärin Sophie Bartholdy hat Erfahrung mit Angriffen auf Gewerkschaftsaktive gemacht. Sie begleitete den

Aufbau von Betriebsräten bei der Solarfirma HatiCon. HatiCon stellt patentierte Befestigungssysteme für Solaranlagen her. Im Boomjahr der deutschen Solarbranche 2011 gehörte es zu den marktführenden Unternehmen in diesem Bereich. Doch die Krise in der Solarbranche traf das Unternehmen schwer. Durch mehrere Entlassungswellen wurde die Belegschaft bis 2013 halbiert.

Als die IG Metall 2012 die Gründung eines Betriebsrats unterstützte, verkündete der HatiCon-Gründer und -Geschäftsführer Gido Genschorek auf einer Betriebsversammlung «Ich dulde in meinem Betrieb weder die katholische Kirche noch die Gewerkschaft.» Er beauftragte gleich zwei der führenden Kanzleien im Bereich des Union Busting – Helmut Naujoks aus Hamburg und später Schreiner + Partner aus Attendorn.

Ähnlich wie bei Enercon wurde die Gründung eines Betriebsrats behindert, indem die Belegschaft eingeschüchert und managementfreundliche Gegenkandidaten gegen die gewerkschaftlich organisierten KollegInnen aufgestellt wurden, berichtet Sophie Bartholdy. Schichtleiter sollten anhand aufgestellter Listen mit dem wahrscheinlichen Wahlverhalten KollegInnen gezielt überzeugen, die managementnahen Listen zu wählen. Zusätzlich arbeitete der Konzern mit anonymen Aushängen, in denen gegen die IG Metall gehetzt wurde und die geschrieben waren, als kämen sie aus der Mitte der Belegschaft. Kurz vor der Wahl wurde 16 KollegInnen, die mutmaßlich der Gewerkschaft nahestanden, sowie dem Sohn einer Kandidatin für den Betriebsrat die Kündigung ausgesprochen.

Wie Sophie Bartholdy erläutert, konnte die IG Metall bei den Betriebsratswahlen trotz des Gegenwinds eine deutliche Mehrheit erzielen. Dies verstärkte jedoch nur die Angriffe der Geschäftsführung. Vor allem die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Heike Becker und die zuständige Sekretärin Sophie Bartholdy wurden zur Zielscheibe der Kanzleien. Diese wendeten

das in dieser Branche häufige Vorgehen an, einzelne entscheidende Repräsentanten der Gewerkschaft oder des Betriebsrats gezielt anzugreifen und persönlich zu diskreditieren. «Die Leitung der IG Metall erhielt Briefe von der HatiCon-Geschäftsführung, in denen sie forderte, ich müsse vom Betrieb abgezogen werden, da ich mich auf Betriebsversammlungen unmöglich verhalten würde», sagt Sophie Bartholdy über die Angriffe gegen sie. Noch heftiger wurde die Betriebsratsvorsitzende Heike Becker attackiert. Die Geschäftsführung heuerte die Privat- und Wirtschaftsdetektei A. Clausens an, um sie beschatten zu lassen.

Die Bespitzelung von Gewerkschaftsaktiven und Mitgliedern des Betriebsrats hat in der Regel zwei Motive: Geschieht sie eher offen, soll sie die Betroffenen psychisch unter Druck setzen. Geschieht sie eher verdeckt, sollen Sachverhalte ermittelt werden, aus denen ein fristloser Kündigungsgrund gestrickt werden kann. Häufig wird eine Nebentätigkeit oder eine Krankschreibung der Betroffenen als Vorwand für eine Kündigung genutzt. In Fall von Heike Becker, berichtet Sophie Bartholdy, wurde aufgrund eines angeblichen Reisekostenbetrugs eine Verdachtskündigung ausgesprochen. Auch ein angeblicher Verstoß gegen die Dienstwagenverordnung und das Nachgehen einer unerlaubten Nebentätigkeit wurden gegen sie vorgebracht.

Diese Häufung von Anschuldigungen ist eine typische Union-Busting-Strategie. Die Mahnschreiben und Anzeigen werden den Betroffenen häufig am Freitagabend, kurz vor Feiertagen oder ihrem Urlaub zugestellt. Zu mehreren aufeinanderfolgenden fristlosen Kündigungen kommen teilweise noch Schadenersatzklagen in Millionenhöhe. Obwohl diese in der Regel vor Gericht keinen Bestand haben, ist es für die Betroffenen angesichts der Bedrohung ihrer Existenz oftmals schwierig, die Nerven zu bewahren. Besonders bei offener Bespitzelung fragen sich die Betroffenen, ob das ihnen überallhin folgende Auto oder die abgehörten Te-

lefonate nicht doch Einbildung sind. Auch das persönliche Umfeld reagiert häufig ungläubig. Nach einer juristischen Auseinandersetzung mit der Kanzlei Helmut Naujoks sind schon einige engagierte Betriebsräte an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gekommen und haben den Betrieb freiwillig verlassen.

Naujoks ist auf Arbeitsrecht aus Arbeitgebersicht spezialisiert, sein Fachgebiet sind rechts-sichere Kündigungen. Sein Buch «Kündigung der ›Unkündbaren›» eignet sich gut als Anleitung zum Mobbing und zur systematischen Zermürbung von unliebsamen Mitarbeitern und Betriebsräten. Auf seinem Youtube-Kanal *naujoknews* gibt er Arbeitgebern diesbezüglich weitere Tipps. Auch die Kanzlei Schreiner + Partner hat sich auf Union Busting spezialisiert. Sie gibt in ganz Deutschland Praxisseminare für Arbeitgeber, mit Titeln wie «Die Kündigung ›störender› Arbeitnehmer – so gestalten sie kreative Kündigungsgründe» oder «In Zukunft ohne Betriebsrat».

Obwohl die Gesamtbetriebsratsvorsitzende Heike Becker bei HatiCon unter enormem Druck stand, hat sie durchgehalten, sagt Sophie Bartholdy. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz konnte die Anklagepunkte entkräften und der Betriebsrat konnte sich etablieren.

Abwehr von gewerkschaftsfeindlichen Strategien

Zum Umgang mit Union Busting erklärt Sophie Bartholdy: «Wenn man es mit professionellen Union Bustern zu tun hat, muss man sich darauf einstellen, dass sie auf drei Ebenen agieren: Erstens wird gegen die Belegschaft agiert beziehungsweise wird versucht, diese zu spalten und gewerkschaftliche Positionen schlecht zu machen. Zweitens wird gezielt gegen Betriebsräte vorgegangen und drittens werden Vertreter der Gewerkschaft und Gewerkschaftssekretäre angegriffen.»

Zur Gegenwehr von Union Busting beschreiben die IG-Metall-Sekretärinnen vier Ansatzpunkte:

1) Die Belegschaft muss gut informiert und einbezogen werden, um Gerüchten und Verleumdungen der Arbeitgeberseite entgegenzuwirken. Hierbei ist es wichtig, viele Betriebsversammlungen abzuhalten und die Beschäftigten über alle Geschehnisse aufzuklären. Bedenken von KollegInnen oder auch Aktiven sollten ernst genommen, reflektiert und auf die eigene Strategie rückbezogen werden.

2) Es ist entscheidend, Betriebsräte und Kernaktive umfassend zu unterstützen und langfristig mit Rechtsschutz zu begleiten. Außerdem ist es hilfreich, mit klassischen Organizing-Methoden ein Netz aus solidarischen KollegInnen um den Betriebsrat und Kernaktive zu knüpfen, damit diese zusätzlich gestützt werden.

3) Bei Angriffen gegen Gewerkschaftssekretäre ist es hilfreich, vorher mit der entsprechenden gewerkschaftlichen Gebietsleitung zu reden und sie zu informieren, welche Auseinandersetzung auf sie zukommt. Die Unterstützung von organisierten KollegInnen aus anderen Unternehmen der gleichen Branche, auch über Ländergrenzen hinweg, ist ebenfalls förderlich.

4) Häufig gelingt es, Unternehmen durch Öffentlichkeitsarbeit und Bekanntmachung des gewerkschaftsfeindlichen Verhaltens unter Druck zu setzen. Die Zusammenarbeit mit lokalen Medien bietet sich hier ebenso an wie die Einbeziehung von Parteien und außerparlamentarischen Gruppen.

Abhängig von der spezifischen Situation im Betrieb, ist es sinnvoll, die verschiedenen Ansatzpunkte unterschiedlich zu gewichten. Auch in den zwei vorgestellten Beispielen führte eine Mischung dieser Herangehensweisen zum Erfolg oder zu Teilerfolgen.

Für den Fall HatiCon erklärt Sophie Bartholdy: «Entscheidend für den Erfolg war die Solidarität der KollegInnen im Betrieb, die kompetente Begleitung durch einen Arbeitsrechtsanwalt und die Unterstützung durch die Gewerkschaft. Und natürlich auch das Durchhalte-

vermögen und die gute Arbeit der KollegInnen im Betriebsrat.» Bei HatiCon wurden auch die Konzernstrukturen genutzt: HatiCon gehört zur schwedischen SAPA-Unternehmensgruppe, einem weltweit tätigen Aluminiumkonzern. Mithilfe des europäischen Betriebsrats der SAPA-Gruppe und des Europäischen Gewerkschaftsverbands IndustrieAll wurde bei der SAPA-Geschäftsführung in Schweden die Beschäftigung der Union-Buster angeprangert. Auch dies hat den Druck erhöht, sodass HatiCon die Zusammenarbeit mit den Kanzleien schließlich eingestellt hat.

Angesichts der sich schnell verändernden Branchenstrukturen und der bröckelnden Sozialpartnerschaft wird die gewerkschaftliche Neuerschließung von gewerkschaftsfeindlichen Betrieben in Zukunft wohl noch entscheidender werden.

Im Fall des gekündigten Betriebsrats bei Enercon wurde Anfang Februar 2015 nach sieben Monaten Wartezeit eine Entscheidung gefällt: Nils-Holger Böttger darf nicht gekündigt werden. Ein wichtiger Teilsieg für die gewerkschaftliche Organisation bei Enercon. Diesem vorausgegangen war eine von der IG Metall initiierte bundesweite Unterstüt-

zungskampagne für den Betriebsrat. Zu den Gerichtsterminen wurden jeweils Kundgebungen organisiert, zu denen Betriebsräte aus der Region, lokale PolitikerInnen und linke Gruppen kamen. Über 19.000 Unterschriften gegen die Kündigung wurden gesammelt. Generell ist es für die Arbeit bei Enercon nach Angaben von Petra Jentzsch zentral, in engem Austausch mit den KollegInnen zu stehen, um Gerüchte und Anschuldigungen vom Management richtigzustellen. Weiterhin ist es entscheidend, dass die Betriebsräte umfassend unterstützt werden.

Im Januar 2015 wurde HatiCon vom Konkurrenten Mounting Systems aufgekauft, der sich entschieden hat, die deutschen Produktionsstätten zu schließen. Die Beschäftigten sollen Abfindungen bekommen oder in eine Transfergesellschaft überführt werden. Angesichts der sich schnell verändernden Branchenstrukturen und der bröckelnden Sozialpartnerschaft wird die gewerkschaftliche Neuerschließung von gewerkschaftsfeindlichen Betrieben in Zukunft wohl noch entscheidender werden. Zudem ist die Energiebranche kein Sonderfall, auch die Systemgastronomie, Paket- und Briefzustelldienste sowie Einzelhandelsketten sind typische Branchen, in denen Union Busting verbreitet ist.

Dennis Olsen

FÜNF THESEN ZUM ORGANIZING IN DEUTSCHLAND

Die Debatte um Organizing wird in Deutschland gerade einmal seit zehn Jahren geführt. Zwar gab es auch in den 1990er und 2000er Jahren Ansätze moderner gewerkschaftlicher Erschließungsarbeit, doch die Verwendung des Begriffs Organizing und der gezielte Einsatz dieses Ansatzes in Projekten der deutschen Gewerkschaften erfolgten erstmals vor etwa zehn Jahren.

Auf der Streikkonferenz 2014 zogen Franziska Bruder und Knut Steinkopf von ver.di sowie Petra Jentzsch und Mario Wolf von der IG Metall in durchaus polarisierenden Thesen eine Bilanz zum Thema Organizing und der Wirkung auf die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Wir wollen einige dieser Thesen hier wiedergeben. Sie werden jeweils von einem Pro- und Contra-Beitrag flankiert.

1. Die ersten Organizing-Projekte waren eine Art Rammbock, um mit tradierten Strukturen zu brechen und überallartig gewerkschaftliches Handeln in den Projektbetrieben zu verändern. Diese Taktik war erfolgreich.

Pro: Viele der ausgelösten Konflikte schwelten schon lange in den Betrieben oder zwischen verschiedenen Ebenen innerhalb der Gewerkschaft. In diesen Fällen war die kompromisslose Herangehensweise der Organizer produktiv. Sie legte Konfliktlinien offen und führte zu klaren Standpunkten. Oftmals setzten sich die Organizer durch.

Contra: Viele Organizing-Projekte bleiben hinter ihren Möglichkeiten zurück, wenn sie kompromisslos mit etablierten Strukturen brechen. Sind Organizer zunächst in einer schwachen Position, ist eine Rammbockthese zum Scheitern verurteilt.

2. Betriebsräte sind innerhalb einer Organizing-Kampagne Chance und Hindernis zugleich. In Betrieben, in denen es Betriebsräte gibt, die gegen diese Methode sind, ist Organizing nicht erfolgreich.

Pro: Betriebsräte sind zwar nicht immer Schlüsselpersonen. Sie sitzen aber an einer Schlüsselposition, die dem Gewerkschafter den einfachen Zugang in den Betrieb sichert. Außerdem bietet das Amt des Betriebsrats Schutz und Sicherheit für betriebliche AktivistInnen. Widerstände traditionell oder sozialpartnerschaftlich ausgerichteter Betriebsräte können jedoch gewerkschaftliche Arbeit bereits im Keim ersticken, wenn sich Organizer im Betrieb nicht frei bewegen können oder der Betriebsrat weiterhin stellvertreterisch Probleme löst, anstatt die Belegschaft und Aktive einzubeziehen.

Contra: Organizing-Kampagnen sind auch in Betrieben mit tradierten Betriebsratsstrukturen eine Möglichkeit, um einen Generationenwechsel im Gremium einzuleiten. Organizing funktioniert ja gerade über Kreise von Aktiven und nicht über institutionalisierte Gremien. Man braucht vielleicht einen längeren Atem, scheitern würde ein Organizing-Projekt aber noch lange nicht!

3. Die Frage der Nachhaltigkeit ist bisher in kaum einem Organizing-Projekt gelöst. Organizer werden über einen Zeitraum von maximal drei Jahren eingeflogen und brechen dann ihre Zelte ab. Die Ehrenamtlichen bleiben hilflos zurück.

Pro: Das Problem ergibt sich vor allem aus der Anlage der Projekteinsätze, für die immer zusätzliche Mittel für einen begrenzten Zeitraum

zur Verfügung gestellt werden. Ob letztlich dann Projektsekretäre nach Projektende übernommen werden, kann zu Beginn eines Projekts nie garantiert werden. Das hängt von der Mitgliederentwicklung und der finanziellen Ausstattung der regionalen Gliederung der Gewerkschaft ab. Wenn das Personal nicht bleibt, müssen die zurückbleibenden Gewerkschaftssekretäre zusätzliche Aufgaben übernehmen, die sie zeitlich oft nicht bewältigen können. Außerdem bestehen in den für drei Jahre intensiv betreuten Betrieben eines Organizing-Projekts besonders hohe Erwartungen an die Arbeit eines Gewerkschaftssekretärs, die mit der üblichen Arbeit nicht zu vereinbaren sind. Hier ist Frust vorprogrammiert.

Contra: Die These trifft bei Weitem nicht auf alle Projekte innerhalb deutscher Gewerkschaften zu. So wurden bereits einzelne Projekte über den geplanten Projektzeitraum hinaus verlängert. Vielleicht entwickelt sich auch eine Tendenz hin zu längerfristig angelegten Projekten mit einem Zeitraum von bis zu neun Jahren. Dort, wo Projektverantwortliche von Beginn an das Thema der Übergabe und des Übergangs am Ende eines Organizing-Projekts bedacht haben, konnten auch Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit erzielt werden.

4. Die Gewerkschaften verstehen Organizing bis heute als einen Methoden-koffer zur schnellen Mitgliedergewinnung. Deshalb fehlt oft die Geduld, einen angemessenen Basisaufbau durchzuführen. Der Methoden-koffer wird bleiben, die Idee hat keine Chance.

Pro: In vielen gewerkschaftlichen Publikationen oder Ressortbeschreibungen wird nicht mehr oder wurde noch nie von Organizing gesprochen. Stattdessen kursieren Begriffe wie strategische Erschließung, strategische Mitgliedergewinnung, Teilorientierung. Hier bedient man sich teilweise flächendeckend Organizing-Methoden. Doch ist

nach kurzer Zeit meist schon Schluss damit und man orientiert auf die klassischen Vertretungsstrukturen wie Betriebsräte und Vertrauensleute. Gewerkschaftliche Traditionen sind über Jahrzehnte gewachsen und verankert, wer dachte, innerhalb von zehn Jahren hier etwas aufbrechen zu können, hat sich geirrt.

Contra: Man sollte die Wirkung der Debatte um Organizing in Deutschland nicht unterschätzen. Das Organizing-Konzept hat zumindest dazu geführt, die bisherige gewerkschaftliche Praxis in den Betrieben auf den Prüfstand zu stellen. Es hat erste Antworten geliefert, um den Weg zurück zu einer konfliktorientierten Betriebspolitik zu finden. Ohne die Debatte um Organizing stünden wir nicht da, wo wir heute sind.

5. Der deutliche Fokus auf die Erschließung neuer Betriebe und das Thema der strategischen Mitgliedergewinnung wären ohne Organizing nicht denkbar und durchsetzbar gewesen. Hier gilt es, positive Erfahrungen zu bündeln und in die alltägliche Arbeit von Ehren- und Hauptamtlichen zu integrieren.

Das ist weniger eine These als ein Appell. Vielleicht auch eher ein Wunsch als Realität? Sowohl die durchaus kontroverse Debatte um Organizing in Deutschland als auch die unterschiedlichen Erfahrungen mit der Methode in den Betrieben haben einiges in der bundesdeutschen Gewerkschaftslandschaft in Bewegung gebracht. Großprojekte wie die Erschließung des Enercon-Windkraftkonzerns oder die Erschließung gewerkschaftsferner Beschäftigtengruppen (z. B. in der Wohnungswirtschaft) wären ohne das Instrumentarium des Organizing undenkbar gewesen. Doch wo sind letztlich die Unterschiede zwischen einem Aktivenkreis und einem schlagkräftigen Vertrauenskörper? Wo sind Schlüsselpersonen besser aufgehoben als in Betriebsräten, die ihnen arbeitsrechtlich

chen Schutz, Bewegungsfreiheit im Betrieb und einklagbare Rechte geben? Es hat sich gezeigt, dass viele althergebrachte Strukturen der gewerkschaftlichen Mitbestimmung in den Betrieben durch Organizing effizienter, konfliktorientierter und erfolgreicher genutzt

werden können. Eine gewisse Entstaubung hat also stattgefunden. Nun gilt es, die Verankerung des Gedankens sicherzustellen, um langfristig gewerkschaftliche Kultur zu verändern. Wir sind vielleicht weitergekommen, als wir uns selbst eingestehen.

Sybille Stamm

BEDROHTES STREIKRECHT

DAS GEPLANTE TARIFEINHEITSGESETZ IST EIN WOLF IM SCHAFSPELZ

Anfang März fand die erste Lesung des Gesetzesentwurfs zur Tarifeinheit im Bundestag statt. Vor den Türen des Parlaments demonstrierten GewerkschafterInnen gegen die Pläne von Schwarz-Rot.

Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) warb dagegen im Plenum vehement dafür. «Ziel des Tarifeinheitsgesetzes ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern» – so steht es im Referentenentwurf. Ein bemerkenswerter Widerspruch: Im Bundestag wird die Rettung der Tarifautonomie beschworen, draußen wird vor grundgesetzwidrigen Eingriffen in ebendiese Tarifautonomie gewarnt. Was ist der Hintergrund des Gesetzesvorhabens?

Im Jahr 2010 korrigierte das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung nach dem Prinzip «Ein Betrieb, ein Tarifvertrag» und erklärte auch divergierende Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften für die gleichen Beschäftigten als vereinbar mit dem Grundgesetz. Da Tarifverträge «unmittelbar und zwingend» für die Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaft gelten, kann es passieren, dass für LokführerIn A der Tarifvertrag der Gewerkschaft A gilt und für LokführerIn B der abweichende Tarifvertrag der Gewerkschaft B. Das erstrebenswerte Ziel des gleichen tarifvertraglichen Schutzes für alle Beschäftigten wird so nicht erreicht. Aber es ist möglich und zulässig. Das veranlasst konkurrierende Gewerkschaften zu Tarifgemeinschaften, gemeinsamen Verhandlungen und womöglich Streiks – eine lang erprobte Praxis im öffentlichen Dienst oder im Medienbereich, auch ohne Tarifeinheitsgesetz.

Die Bundesregierung will nun die Tarifeinheit gesetzlich erzwingen. Im Betrieb sollen für alle Beschäftigten die Tarifverträge derjenigen Ge-

werkschaft gelten, die die meisten Mitglieder hat. Das klingt praktisch und demokratisch. Aber ist es das? Die mitgliedermäßig kleinere Gewerkschaft kann «nachzeichnen», aber faktisch weder für ihren eigenen, womöglich besseren Tarifvertrag noch für neue Forderungen streiken. Ein klarer Eingriff in das Streikrecht und ein Verstoß gegen das Grundrecht der Koalitionsfreiheit, sagen renommierte Juristen wie Wolfgang Däubler, Thomas Dieterich (Ex-Präsident des BAG) oder Ex-Bundesverfassungsrichter Udo di Fabio. Pikanterweise vertritt auch der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages in einem neuen Gutachten diese Position.

Wer hat ein Interesse an dem umstrittenen Gesetz, das wahrscheinlich vom Bundesverfassungsgericht wieder kassiert wird? Allemal Bundeskanzlerin Angela Merkel, denn sie hatte ein solches Gesetz der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) bereits in der vergangenen Legislaturperiode versprochen. Die Arbeitgeber hatten seinerzeit einen Entwurf vorgelegt, der an den verfassungsmäßigen Bedenken der FDP scheiterte. Sie haben ein großes Interesse an einem Tarifeinheitsgesetz zur Einschränkung der Tarifautonomie und des Streikrechts. Als Vorwand benutzen sie die Streiks der kleinen Lokführergewerkschaft GDL und die Pilotenstreiks und warnen vor dem angeblich drohenden tarifpolitischen Chaos und einer Bedrohung der öffentlichen Daseinsvorsorge. Gemeint sind damit unter anderem die Bereiche Verkehr, Infrastruktur und Gesundheitswesen. Dem schloss sich auch die CSU an.

Dabei hat Gewerkschaftskonkurrenz die ArbeitgeberInnen in der Vergangenheit keineswegs gestört, im Gegenteil. Siemens etwa

finanzierte rechtswidrig jahrzehntelang eine eigene Betriebsgewerkschaft, um die IG Metall klein zu halten. Konzerne unterstützen den Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB), der sich für Dumpingtarifverträge anbietet. Längst sind divergierende Arbeits- und Tarifverträge normal in der betrieblichen Praxis, selbst organisiert von den ArbeitgeberInnen durch Tarifflicht, Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung, Ausbreitung der Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs, Outsourcing, Betriebsaufspaltungen. Alles nützlich, um die Rendite zu erhöhen. Der Betriebsfrieden spielt erst dann eine Rolle, wenn die Menschen sich einigen, gegen Niedriglöhne und schlechte Arbeitsbedingungen aufbegehren und womöglich streiken. Dann ist der Betriebsfrieden aus Arbeitgebersicht gefährdet.

Das Tarifeinheitsgesetz schafft keine Einheit, sondern spaltet, soll Streiks verhindern und ist mit großer Wahrscheinlichkeit verfassungswidrig.

Das Tarifeinheitsgesetz wird allein wegen des «Mehrheitsprinzips» zur Spaltung führen, zum «Gewerkschaftskannibalismus», denn soweit es überhaupt konkurrierende Gewerkschaften im Betrieb gibt, werden sie gegeneinander um die Mehrheit der Mitglieder kämpfen. Das ist das Gegenteil von Einheit. Angriffe auf die Tarifautonomie und das Streikrecht sind nicht neu. Denn beide stehen im Zentrum des Interessengegensatzes zwischen Kapital und Arbeit. Notfalls müssen sie durch Streik verteidigt werden. So geschehen 2004, als der sozialdemokratische Bundeskanzler Ger-

hard Schröder ein Gesetz plante, um Normen des Flächentarifvertrags durch betriebliche «Bündnisse für Arbeit» zu umgehen. Verhindert wurde das durch bundesweite Streiks, vor allem in der Automobilindustrie. Damals waren sich die DGB-Gewerkschaften einig. Heute muss um diese Einheit gerungen werden. Die Gewerkschaften ver.di, NGG und GEW lehnen das Gesetz kategorisch ab. Die IG Metall und die IG BCE stimmen eher zu, weil viele Mitglieder meinen, das Gesetz tangiere sie nicht – es gehe ja «nur» um die LokführerInnen und PilotInnen. Aber es gibt auch dort hochrangige Funktionäre, die sich organisatorische Vorteile gegenüber anderen Gewerkschaften erhoffen. Die ehemals klaren Grenzen zwischen den verschiedenen Branchen in den DGB-Gewerkschaften, zwischen Industrie und Dienstleistung etwa, sind längst fließend und oft unüberschaubar. Die Frage, welche Gewerkschaft zuständig ist, hat an Bedeutung gewonnen, und die größten Unstimmigkeiten gibt es nicht mit kleinen Sparten-gewerkschaften, sondern innerhalb des DGB. So gerät eine Industriegewerkschaft, die ihre Mitglieder entlang der Wertschöpfungsketten organisiert, über kurz oder lang in den Bereich der industriellen Dienstleistungen – und damit in Konkurrenz zur Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Diese Konflikte lassen sich nicht durch ein Gesetz, sondern nur innerhalb des DGB lösen. Das Tarifeinheitsgesetz schafft keine Einheit, sondern spaltet, soll Streiks verhindern und ist mit großer Wahrscheinlichkeit verfassungswidrig. Daher ist es abzulehnen.

HÄNDE WEG VON EINER GESETZLICHEN REGELUNG DER TARIFEINHEIT – WIR RUFEN AUF ZUM PROTEST!

RESOLUTION DER KONFERENZ «GEMEINSAM STRATEGIEN ENTWICKELN. KONFLIKTE FÜHREN. BETEILIGUNG ORGANISIEREN – ERNEUERUNG DURCH STREIK II» (2. BIS 4. OKTOBER 2014 IN HANNOVER)

Der DGB hat auf seinem 20. Bundeskongress im Mai 2014 deutlich gemacht, dass der Grundsatz «Ein Betrieb, eine Gewerkschaft» Grundlage für eine «solidarische und einheitliche Interessenvertretung aller Beschäftigten» ist. Die Tarifeinheit ist politisches Ziel des DGB und seiner Einzelgewerkschaften. Sie ist auch unser ureigenes Anliegen und ergibt sich aus unserem Selbstverständnis, den Zusammenschluss aller abhängig Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln zu erreichen. Mit Solidarität statt Konkurrenz wollen wir den Abschluss von einheitlichen Tarifverträgen für alle Branchen oder Betriebe durchsetzen.

Trotzdem ist die Realität in einigen Betrieben/Branchen eine andere. Mehrere Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Die Aufgabe, die gesamte Belegschaft zu vertreten, wird leider oft vernachlässigt bzw. in Konkurrenz wahrgenommen.

Eine gemeinsam solidarische Interessenvertretung zu erreichen muss aber allein Aufgabe der Gewerkschaften bleiben. Die Tarifeinheit politisch herzustellen ist Aufgabe der Gewerkschaften und nicht etwa der Bundesregierung mit Unterstützung der Arbeitgeber.

Wir lehnen deshalb eine gesetzliche Regulierung der Tarifeinheit, die unweigerlich zu einer Einschränkung des Streikrechts führt, ab. Zur Stärkung der Tarifautonomie gehört auch, Arbeitskampfmaßnahmen als grundsätzlich garantiertes Freiheitsrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG nicht einzuschränken.

Wir fordern als ehren- und hauptamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – mit unterschiedlichsten Streikerfahrungen in verschiedenen Branchen und Betrieben – die Bundesregierung auf, das gesetzgeberische Vorhaben zur Tarifeinheit nicht weiter zu verfolgen.

Das gilt auch für an den Gesetzgeber gerichtete «Alternativvorschläge», wie etwa die Einschränkung des Streikrechts im Verkehrsgewerbe, in der Daseinsvorsorge und das Verbot von Solidaritätsstreiks. Wir weisen all diese Versuche einer offenen oder versteckten Aushöhlung des Streikrechts zurück!

Wir werden uns in unseren Einzelgewerkschaften dafür starkmachen, das aktuelle Vorhaben der Bundesregierung klar abzulehnen. Wir fordern unsere Kolleginnen und Kollegen, insbesondere in der DGB-Bundesvorstand, auf, bei der eindeutig ablehnenden Position des DGB-Bundeskongresses zu bleiben. Wenn die Bundesregierung ihre bisherigen Pläne der Einführung eines betriebsbezogenen tarifvertraglichen Mehrheitsprinzips weiterverfolgt, werden unweigerlich die Tarifautonomie und das Streikrecht eingeschränkt. Gegen diese Gesetzesinitiative der Bundesregierung muss der DGB dann zu bundesweiten Protesten aufrufen.

Die Resolution wurde im Plenum der Konferenz einstimmig angenommen. Die gesammelten Unterschriften wurden im Januar 2015 auf einer Veranstaltung mit Andrea Nahles in Hannover übergeben.

ANGABEN ZU DEN AUTORINNEN UND AUTOREN

Marco Alschner ist Versandmitarbeiter bei Amazon in Leipzig seit 2007 und Vertrauensmann «der ersten Stunde». Er ist Mitglied der Tariff Kommission und der Streikleitung. Zudem liegt sein Interesse in der Netzwerkarbeit der Amazon-Standorte und in der Zusammenarbeit mit den bundesweiten und internationalen Solidaritätsbündnissen bei Amazon.

Ingrid Artus ist Professorin für Soziologie in Nürnberg, arbeitet seit Jahren zu Streiks in prekären Gelände und ist selbst in feministischen und autonomen linken Zusammenhängen aktiv. Zuletzt war sie Mitherausgeberin der Einführung «Marx für SozialwissenschaftlerInnen», Springer VS Verlag, Wiesbaden 2014.

Sophie Bartholdy ist Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Hannover. Sie war in mehreren Organizing-Kampagnen im Bereich der erneuerbaren Energien tätig und wurde bei diesen Aktivitäten teils massiv mit Union-Busting-Strategien konfrontiert.

Peter Bremme ist Leiter des Hamburger Landesfachbereichs 13 bei ver.di. Als Mitveranstalter der «Never work alone»-Konferenz 2004 und Betreuer des Projekts im Wach- und Sicherheitsgewerbe 2006 ist er einer der Pioniere des gewerkschaftlichen Organizing in Deutschland. Im Zusammenhang mit seinem Engagement zugunsten der FlüchtlingsaktivistInnen der Gruppe «Lampedusa in Hamburg» erhielt er im Sommer 2014 eine Abmahnung, die mittlerweile zurückgenommen wurde.

Julia Dück arbeitet im Rahmen ihrer Promotion an einer feministisch-materialistischen Krisenanalyse und zu Organisierung im Care-Bereich. Sie ist aktiv im «Netzwerk Care Revolution» und im «Bündnis Berlinerinnen und

Berliner für mehr Personal im Krankenhaus».

Margaretha Eich studiert Soziologie im Masterstudiengang in Jena, ihr Schwerpunkt liegt auf der Arbeits- und Industriosociologie. Im Herbst 2014 war sie als Praktikantin im Institut für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung tätig und an der Organisation der Hannoveraner Streikkonferenz beteiligt.

Jeannine Geißler ist stellvertretende Geschäftsführerin des ver.di-Bezirks Hannover/Leine-Weser. In diesem Bezirk läuft seit längerer Zeit eine Debatte um die Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit entlang des Aufbaus von Handlungsfähigkeit unter breiter Beteiligung der Mitglieder. So war es der Wunsch sowohl der ehren- als auch der hauptamtlichen KollegInnen, die zweite Streikkonferenz in Hannover zu veranstalten.

Herrie Hoogenboom arbeitete ab 2006 als Organizer im Reinigungsgewerbe für die niederländische Gewerkschaft FNV Bondgenoten. Während des ersten nationalen Streiks im Reinigungsgewerbe fungierte er als Lead-Organizer. Seit September 2010 leitet er die gewerkschaftliche Abteilung für das Reinigungsgewerbe.

Petra Jentzsch ist Gewerkschaftssekretärin der IG Metall in Magdeburg. Sie gehört dem Organizing-Team des Vorstandes der IG Metall an und war in mehreren Organizing-Projekten tätig.

Dennis Olsen ist Politologe und seit 2012 Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Hannover. Dort arbeitete er bis April 2015 in einem Organizing-Projekt und ist nun für mehrere Betriebe der Metallindustrie und des Elektro-

handwerks sowie für die Neugründung von Betriebsräten zuständig. Er gestaltete die zweite Konferenz «Erneuerung durch Streik» mit. Vor seiner Zeit als Hauptamtlicher der IG Metall war Olsen ehrenamtlich aktiv bei ver.di Berlin.

Stefanie Reich ist Gewerkschaftssekretärin für Organisation und Öffentlichkeitsarbeit im Bezirk Hannover/Leine Weser. Aufseiten von ver.di war sie eine der Hauptverantwortlichen für die Organisation der Konferenz «Erneuerung durch Streik II».

Jan Richter ist aktives Gewerkschaftsmitglied und war vor zwölf Jahren einer der drei Gründungsmitglieder des Betriebsrats einer Berliner H&M-Filiale, dessen Vorsitzender er bis Mitte 2014 blieb. Derzeit ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter von Jutta Krellmann MdB, der gewerkschaftspolitischen Sprecherin der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag.

Bernd Riexinger ist Ko-Vorsitzender der Partei DIE LINKE und leidenschaftlicher Gewerkschafter. In seiner Zeit als Geschäftsführer des ver.di-Bezirks Stuttgart hat er die Entwicklung einer aktivierenden und demokratischen Streikkultur voran- und die Streiktage in die Höhe getrieben. Die Stuttgarter «Erneuerung durch Streik»-Konferenz konzipierte er maßgeblich mit.

Thomas Schneider ist Gewerkschaftssekretär bei ver.di in Leipzig im Bereich Einzel- und Versandhandel. Begonnen hat er seine gewerkschaftliche Tätigkeit als Projektsekretär mit den Schwerpunkten Netto Sachsen und Amazon Leipzig.

Jana Seppelt ist Politologin und seit 2011 Gewerkschaftssekretärin im Fachbereich Gemeinden bei ver.di Stuttgart, wo sie Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen betreut, viele von ihnen im Sozial- und Erziehungsdienst. Beide «Erneuerung durch Streik»-Konferenzen

hat sie mitgestaltet. Früher war sie lange in der Gruppe Soziale Kämpfe in Berlin aktiv.

Sybille Stamm war eigentlich immer schon aktive Gewerkschafterin – hauptamtlich zuletzt als Landesbezirksleiterin von ver.di in Baden-Württemberg. Nicht erst, seit sie Rentnerin ist, beschäftigt sie das Thema Zeit: In den 1980er Jahren ging's um die 35-Stunden-Woche, und mit den «Dialektik-Frauen» ist sie an der Verbreitung der «4in1-Perspektive» beteiligt. Ein feministischer Blick auf «die ganze Zeit» war ihr auch als Landessprecherin der Partei DIE LINKE wichtig – und ist es auch in ihrer aktuellen Funktion als Vorstandsmitglied der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Fanni Stolz studiert Soziale Arbeit in Berlin. Sie ist Mitglied im Bundesvorstand von Die Linke.SDS und gründete die «Studentische Aktion Berliner Arbeitskämpfe» (SABA) mit. 2014 war sie Teil des Orga-Teams der Hannoveraner Streikkonferenz. Zurzeit ist sie insbesondere in der Solidaritätsarbeit mit den Streiks im Sozial- und Erziehungswesen aktiv.

Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Letzte Buchveröffentlichung: «Der Tiger und seine Dompoteure. Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwartskapitalismus», VSA-Verlag, Hamburg 2013.

Hansi Weber ist ver.di-Landesfachgruppenvorsitzende der Fachgruppe Sozial-, Kinder- und Jugend in Baden-Württemberg und Mitglied der Bundesfachgruppe. Sie ist gelernte Erzieherin, seit Jahren aktive Personalrätin der Stadt Mannheim und hat viel Zeit und Energie in den ver.di-Betriebsgruppenaufbau bei der Stadt Mannheim gesteckt.

Florian Wilde arbeitet als gewerkschaftspolitischer Referent im Institut für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung. 2006

sammelte er als ver.di-Organizer im Hamburger Wach- und Sicherheitsgewerbe Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Arbeit in prekärem Terrain. 2010 war er Geschäftsführer von Die Linke.SDS, 2012 bis 2014 Mitglied im Vorstand der Partei DIE LINKE. Gemeinsam mit Fanny Zeise hat er für die Rosa-Luxemburg-Stiftung die beiden «Erneuerung durch Streik»-Konferenzen mitorganisiert.

Uwe Zabel leitet für die IG Metall Bezirksleitung Mitte das Projekt «TarifMachtStark»,

das die Arbeitskampf- und Konfliktfähigkeit in einzelnen Betrieben beteiligungsorientiert zu steigern versucht. Er beteiligte sich als Industriemechaniker aktiv bei Streiks und Betriebsbesetzungen und war für die IG Metall mehrfach hauptamtlicher Streikleiter. Er entwickelte – auch als Volljurist – theoretisch und praktisch neue Arbeitskampfformen mit, so unter anderem bei Arbeitskämpfen um Sozialtarifverträge, die vor allem neue beteiligungs- und mitgliederorientierte Formen einsetzten.

PUBLIKATIONEN



Fanny Zeise/Rabea Hoffmann (Hrsg.)

ERNEUERUNG DURCH STREIK - DIE EIGENE STÄRKE NUTZEN

BEITRÄGE AUS WISSENSCHAFT UND PRAXIS

Materialien Nr. 2, März 2014

Download unter: www.rosalux.de/publication/40300



Frank Deppe

EINHEIT ODER SPALTUNG?

ÜBERLEGUNGEN ZUR DEBATTE UM DIE EINHEITSGEWERKSCHAFT

Analysen Nr. 19, Juni 2015

Download unter: www.rosalux.de/publication/41548



Detlef Hensche

HÄNDE WEG VON KOALITIONSFREIHEIT, TARIFAUTONOMIE UND STREIKRECHT!

ÜBER DAS GESETZ DER BUNDESREGIERUNG ZUR TARIFEINHEIT

Analysen Nr. 17, Dezember 2014

Download unter: www.rosalux.de/publication/41014



Catharina Schmalstieg

PARTIZIPATIVE ARBEITSKÄMPFE, NEUE STREIKFORMEN, HÖHERE STREIKFÄHIGKEIT?

Analysen Nr. 7, Februar 2013

Download unter: www.rosalux.de/publication/39112



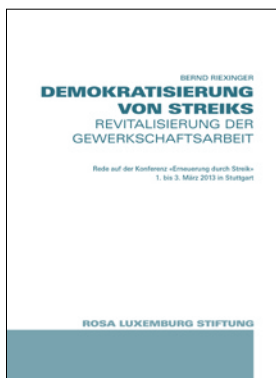
Richard Detje, Sybille Stamm, Florian Wilde (Hrsg.)

KÄMPFE UM ZEIT

BAUSTEINE FÜR EINE NEUE (ARBEITS-)ZEITPOLITISCHE OFFENSIVE

Manuskripte Neue Folge 10, September 2014

Download unter: www.rosalux.de/publication/40807



Bernd Riexinger

DEMOKRATISIERUNG VON STREIKS

REVITALISIERUNG DER GEWERKSCHAFTSARBEIT

April 2013

Download unter: www.rosalux.de/publication/39422

Dieser Band entstand in Kooperation mit dem ver.di Landesbezirk Niedersachsen-Bremen.
Die HerausgeberInnen danken Margaretha Eich für ihre Unterstützung bei der Erstellung
der Broschüre.

Impressum

MATERIALIEN Nr. 10

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Martin Beck

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2199-7713 · Redaktionsschluss: Mai 2015

Foto: ver.di FB 8, Köln (CC BY 2.0)

Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Gedruckt auf: Circleoffset Premium White, 100 % Recycling

**«Ein mit Kraft und Solidarität
durchgeführter Streik ist
immer unverloren, weil er das
ist, was er bezweckt: eine
Machtentfaltung des Proleta-
riats, bei der die Kämpfenden
ihre Kraft und ihr Verantwor-
tungsgefühl stählen und die
herrschenden Klassen
der Stärke ihres Gegners
bewusst werden.»**

ROSA LUXEMBURG