

Rede auf der Streikkonferenz am 1-3- März 2013 in Stuttgart

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die von der Hans-Böckler-Stiftung ermittelten Zahlen zur Streikfreudigkeit der Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland sind durchaus ermutigend. Die Zahl der an Warnstreiks und Streiks beteiligten Beschäftigten hat sich gegenüber 2011 mehr als versechsfacht. Weiter zugenommen habe auch die Konflikthäufigkeit. Insgesamt verzeichnen wir für 2012 mehr als 250 Streiks und Warnstreiks, wobei die Konflikthäufigkeit im Dienstleistungsbereich einen neuen Höchststand erreichte.

All das kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass nach wie vor im internationalen Vergleich in Deutschland relativ wenig gestreikt wird. Nur noch die Schweiz hat unter den Industrieländern weniger Ausfalltage durch Streiks aufzuweisen als Deutschland. Da besteht also durchaus noch Luft nach Oben. Vielleicht ist das ein Grund, warum in den letzten Jahren viel über durchaus wichtige Themen wie Organizing oder Campagning geschrieben und geforscht wurde, aber wenig über das wichtigste Mittel der Gewerkschaften ihre Forderungen durch zu setzen, den Streik. Vielleicht hängt es auch damit zusammen, dass wir in den letzten 20 Jahren eher weniger Streiks und kaum größere und längere Flächenstreiks im industriellen Sektor erlebt haben und für viele von uns heroische Kämpfe der Arbeiterklasse mit den Streiks der Drucker und Metaller verbunden sind und nicht so sehr mit VerkäuferInnen, Erzieher/innen oder Reinigungskräften.

Dabei hat sich gerade in diesen und anderen Bereichen in den letzten 10 Jahren viel getan. Fanden größere Streiks im öffentlichen Dienst in den Jahrzehnten vor der Jahrtausendwende eher im 15-Jahrensrythmus statt, so erlebten wir in den Jahren 2005 bis heute zahlreiche bundesweite und regionale Streik-Auseinandersetzungen, in denen z.T. wochenlang gestreikt und gekämpft wurde. Ich erinnere nur an den 9 wöchigen Streik in Baden-Württemberg 2005/2006 gegen die Verlängerung der Arbeitszeit oder den 6 wöchigen Streik der Erzieher/innen 2009 für bessere Eingruppierung und Gesundheitsschutz. Erstmals in der Nachkriegszeit streikten Reinigungskräfte, aufgerufen von der IGBAU. Über ein Jahr dauerte der bisher längste und härteste Tarifkonflikt im Einzelhandel um den Erhalt des Flächentarifvertrages 2008/2009, in dem erstmals Verkäufer/innen verschiedener Betriebe wochenlang streikten, bis Dato bis auf wenige Ausnahmen unvorstellbar. Wochenlange

Streiks bei der Charitee in Berlin, bei Gate Gourmet oder aktuell der Streik bei Neupack in Hamburg. Der erste Streik der IG-Chemie, nach ich weiß nicht wie viel Jahrzehnten findet in einer nicht tarifgebundenen Verpackungsfirma statt, nicht bei einem der großen Chemiekonzerne. Streikte noch die ruhmreiche IG-Druck und Papier 1976 für Besetzungsregelungen an den Maschinen, so gehen die Kollegen/innen von der Charite aktuell mit der Forderung nach personellen Mindestbesetzungsregelungen voraussichtlich in einen Arbeitskampf. Wichtige Streiks bei der Nahrungsmittelindustrie werden regelmäßig von einer größeren Öffentlichkeit übersehen. Nicht zu vergessen der wochenlange Streik der Journalisten und Redakteure, die auf die Straße gegangen sind, weil neueingestellten jüngeren Redakteuren deutlich weniger bezahlt werden sollte oder auch der erfolgreiche Streik der Beschäftigten im Sparkassencallcenter S-Direkt in Halle, der 126 Tage dauerte.

Derzeit fallen auf verschiedenen Flughäfen immer wieder Flüge aus, weil das Sicherheitspersonal streikt und mit einer 30-prozentigen Lohnforderung auf sich aufmerksam macht.

Hinter diesen Verschiebungen an der Streikfront stehen massive Veränderungen in der Zusammensetzung der „Arbeiterklasse“ und massive Umstrukturierungen in Produktion und Verteilung. Die zumindest zahlenmäßige Bedeutung der klassischen industriellen Bereiche hat zweifellos ab und die des Dienstleistungsgewerbes hat zweifellos zugenommen. So arbeiten in der Automobilindustrie 747000 Menschen und bei den Zulieferern 1 Million, jedoch im Gesundheitswesen zwischenzeitlich 6 Millionen Menschen.

Die Änderung ist jedoch nicht nur quantitativ, sondern auch tarifpolitisch gab es dramatische Veränderungen auf dem Hintergrund nunmehr fast 30 Jahre anhaltender neoliberaler Politik. War es bis Mitte der 80er Jahre relativ üblich, dass die großen und auch kampfkraftigen Branchen der Metallindustrie oder in eingeschränktem Maße des öffentlichen Dienstes die tarifliche Leitwährung bestimmten und deren Tarifabschlüsse in vielen anderen Branchen, gerade des Dienstleistungsbereiches, mehr oder weniger vollständig übernommen wurden, hat sich dieses Bild gravierend verändert. Geling es im industriellen Sektor der IGM oder auch in der Chemieindustrie das Bezahlungsniveau, zumindest für die Beschäftigten, die unter die Tarifverträge fallen zu halten und die übrigen Bedingungen noch zu regulieren, kann davon im Dienstleistungssektor keine Rede sein. Gerade dort waren die Angriffe auf die Löhne und Arbeitsbedingungen besonders hart und besonders erfolgreich, insbesondere in

den schwach organisierten Bereichen oder auch in neuen Branchen, die häufig weder Betriebsräte noch gewerkschaftliche Organisation kennen, wie Leiharbeit, Callcenter, privater Gesundheitssektor, Werbebranche, neue Medien, usw. In diesen Branchen müssen häufig auch Akademiker nach dem Studium die Erfahrung machen, dass sie im Niedriglohnbereich unter extrem prekären Bedingungen arbeiten müssen. Die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und niedrige Löhne kennzeichnen heute viele Branchen im Dienstleistungsgewerbe, ohne dass bisher eine klare Gegenstrategie der Gewerkschaften erkennbar wäre oder viele Ansätze an latentem Ressourcenmangel scheitern.

Die Deregulierung hat, was leicht empirisch nachweisbar ist, hat durch die Agenda-2010-Politik der Schroeder-Fischer-Regierung einen gewaltigen Schub bekommen. Gerhard Schroeder ist heute noch stolz darauf, dass „wir inzwischen den besten Niedriglohnsektor in Europa haben“.

Dazu kommt noch die abnehmende Tarifbindung. Im Osten fallen deutlich unter 40 Prozent der Beschäftigten noch unter Tarifverträge, im Westen sind es auch nur noch ca. 60 Prozent. Ausgliederungen, Werkverträge, Austritte aus den Arbeitgeberverbänden oder OT-Mitgliedschaften sorgen dafür, dass von den Gewerkschaften erkämpfte oder ausgehandelte Tarifiergebnisse bei immer weniger Beschäftigten tatsächlich ankommen. Vor kurzem stellte das WSI fest, dass die Reallöhne unter das Niveau vom Jahr 2000 gesunken sind. Das ist zu einem nicht unerheblichen Teil der sinkenden Tarifbindung geschuldet, weil in den nicht tarifgebundenen Bereichen der Reallohnverlust überdurchschnittlich hoch ausgefallen ist.

Ich sage das alles nicht, um eine depressive Stimmung zu verbreiten, ganz im Gegenteil, sondern um deutlich zu machen, wie wichtig es für die Gewerkschaftsbewegung ist, die Anstrengungen für die Organisation in den beschriebenen Bereichen zu erhöhen. Gerade die Erfahrungen mit Streiks zeigen exemplarisch, dass dies möglich ist und der Schritt zur Herausbildung kämpferischer Belegschaften nicht mehr so groß ist, hat man im Betrieb erst mal Fuß gefasst und wählt die richtigen Methoden.

Wir haben diese Konferenz organisiert, weil wir der Überzeugung sind, dass sich die Erfahrungen und Methoden erfolgreicher Streiks bis zu einem gewissen Maße verallgemeinern lassen. Natürlich gibt es spezielle betriebliche und Branchen- Bedingungen, regionale und personelle Strukturen und andere Besonderheiten. Trotzdem behaupte ich, dass sich bestimmte Methoden und Erfahrungen verallgemeinern lassen. Es wäre eine

dringende Aufgabe der Gewerkschaften, die vielfältigen Streikerfahrungen auszuwerten, zu bündeln, zu verbreitern und haupt-wie ehrenamtliche Funktionäre so zu schulen und zu qualifizieren, dass die Streikfähigkeit in vielen Bereichen hergestellt und in anderen erheblich verbessert werden kann. Die Gewerkschaften würden dadurch in Bereichen an Mächtigkeit gewinnen, in denen sie noch immer nur unzulänglich in der Lage sind gute Tarifiergebnisse zu erzielen und gar überhaupt Tariffähigkeit herzustellen.

Ich will den Versuch machen, aus den vielfältigen Erfahrungen, insbesondere im Stuttgarter ver.di Bezirk und den Beobachtungen in anderen Bezirken und Branchen einige Grundsätze für Streiks und Streikbewegungen herauszuarbeiten.

1. Organisierung durch Streiks

Galt früher meistens der Grundsatz, dass Streiks erst möglich sind, wenn Belegschaften über einen guten Organisationsgrad und über gewerkschaftliche Vertrauensleutestrukturen verfügen, gilt das für viele Streiks der letzten Jahre nur eingeschränkt oder gar nicht. Gerade im Handel, aber auch in Teilen des öffentlichen Dienstes, wie auch in Banken und Versicherungen wurden erfolgreiche Arbeitskämpfe häufig mit unterdurchschnittlichem Organisationsgrad geführt. Voraussetzung waren in aller Regel betriebliche Ansprechpartner und ein mobilisierungsfähiger Apparat. Natürlich bilden in den meisten Betrieben die Gewerkschaftsmitglieder das Rückgrat, jedoch zeigt sich häufig, dass viele Unorganisierte bereit sind mit zu machen. Zahlt die Gewerkschaft bereits ab dem 1. Streiktag Streikgeld und gehen diese Warnstreiks mindestens einen vollen Tag, organisieren sich z.T. ganze Betriebe über solche Streiks. Gerade in Branchen mit vielen Klein- und Mittelbetrieben, bzw. Betriebsstätten mit wenig Beschäftigten, wie im Handel, im Bewachungsgewerbe, aber auch im ÖD, in Druckereien, usw. sammeln die Beschäftigten auch von Standorten mit geringerer Streikbeteiligung dann die Erfahrung von Streikstimmung und Stärke, wenn möglichst viele Betriebe gleichzeitig zum Streik aufgerufen werden und sich die Streikenden auf zentralen Streikversammlungen treffen und dort tatsächlich Streik- und Kampfstimmung aufkommt. Mit dieser Methode konnten die Streikbetriebe in Stuttgart im Handel in wenigen Jahren von 10 auf über 40 gesteigert werden. Die so gemachte Streikerfahrung wirkt zurück in die Betriebe und stärkt die Akteure dort. Fast in allen Branchen konnte auf diesem Weg die Zahl der Streikbetriebe verdoppelt und verdreifacht werden, ebenso der

Organisationsgrad in den Betrieben. Das gilt für die Verkäuferinnen genauso, wie für Erzieher/innen, Pflegekräfte im Krankenhaus oder Sachbearbeiter/innen bei der Postbank.

2. Vorbereitung von Streiks durch Kampagnen und Organizing

Kampagnen werden im Allgemeinen als zusätzliche Aktionsform der Gewerkschaften betrachtet werden. Sie stellen Aktionsfähigkeit her, wo noch keine Streikfähigkeit vorherrscht oder ergänzen Streiks insbesondere in den öffentlichen Raum hinein. Sie können jedoch auch eingesetzt werden, um Streiks vorzubereiten und deren Basis zu vergrößern. So hat der ver.di Bezirk Stuttgart mehrere große Streiks mit den Methoden der Kampagnearbeit und Organizing vorbereitet, so u.a. den langen Streik im Einzelhandel um den Erhalt des Manteltarifvertrages oder auch den 9-wöchigen Streik um die Arbeitszeit, unter dem Motto „38,5 bleibt sonst streikts“, den 6-wöchigen Streik der Erzieher/innen um bessere Eingruppierung oder Lohn- und Gehaltstarifrunden „die nächsten Milliarden für uns“. Die Methoden der Kampagnen sind meistens ähnlich. Ein Kreis von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Kollegen/innen erarbeitet frühzeitig einen Kampagneplan, entwickelt ein Motto und einen Aktionsplan. In der Regel werden 3 Phasen geplant: 1. Aufklärungsphase, 2. Aktionen unterhalb von Warnstreiks und Streiks, 3. Konkrete Mobilisierung für Warnstreiks und Streiks. Der Diskussionsprozess in den Betrieben und im Bezirk über die Forderung ist Bestandteil der Kampagne. Ziel ist immer, die Beschäftigten aufzuklären, sie frühzeitig auf die Notwendigkeit von Warnstreiks und Streiks einzustimmen oder mit konkreten Aktionen den Boden dafür bereiten und im Vorbereitungsprozess von Tarifrunden neue Mitglieder zu gewinnen. Das setzt natürlich voraus, dass es einen bewussten und entschlossenen Kreis von ehren- und hauptamtlichen Funktionären gibt, die auch in ihren Betrieben verankert sind.

3. Entschlossenheit und Stärke zeigen

Natürlich haben wir sehr unterschiedliche Bedingungen für die Organisation von Arbeitsniederlegungen. Mit Ausnahmen weniger hochorganisierter Bereiche ist das Bild meiner Streikerfahrungen nicht davon geprägt, dass stark organisierte und kampfbereite Belegschaften in einem ausgeklügelten Plan in den Streik geführt werden. Bestenfalls

wechseln sich, wie im öffentlichen Dienst (Kommunen) gut organisierte mit häufig sehr schlecht organisierten und nur eingeschränkt kampffähigen ab. In vielen Bereichen entsteht erst in der Tariffbewegung so etwas wie größere Kampfkraft, wie z.B. im Einzelhandel, im Bewachungsgewerbe, in der Logistik oder auch im Finanzdienstleistungsbereich. In vielen Branchen haben wir daher die Strategie entwickelt, am Anfang der Streikphase Stärke zu zeigen, in dem wir am ersten Streiktag weitgehend alle zum ganztägigen Streik aufrufen, alle auf die zentrale Streikversammlung kommen und in aller Regel eine gemeinsame Demonstration durch die Innenstadt organisieren, die in einer öffentlichen Kundgebung endet. Danach können sich die Streiks, je nach Streiktaktik und Möglichkeiten auch wieder etwas diversifizieren. In aller Regel werden jedoch bei längeren Streiks alle wenigstens einmal in der Woche oder öfters zu einem gemeinsamen Streiktag mit öffentlicher Demo und Kundgebung aufgerufen. So wird allen Streikteilnehmer/innen klar, auch denen in schwächer kampffähigen Betrieben, dass wir Stärke und Power besitzen.

4. Große Streikleitungen verbessern die Mobilisierung

In der Regel wurden in Stuttgart immer relativ große Streikleitungen gebildet. Von allen Streikbetrieben, oder auch von denen, die es werden sollten, wurde mindestens ein Vertreter bzw. eine Vertreterin in die bezirkliche Streikleitung gewählt. Von vorneherein haben also die Ehrenamtlichen hohes Gewicht bei der Vorbereitung und Durchführung der Streiks. Sie verschaffen sich den Überblick über die Kampffähigkeit, diskutieren was noch getan werden muss, um diese herzustellen, sie diskutieren die weiteren Schritte und fällen wichtige Entscheidungen. Dadurch entsteht hohe Verantwortungsbewusstsein für das Gelingen der Streikbewegung und gleichzeitig für alle eine realistische Einschätzung der Kampfkraft.

5. Demokratisierung der Streiks und die Bedeutung von Streikversammlungen

Nach meinem Verständnis können Streiks Emanzipationsbewegungen sein, wenn die Streikenden tatsächlich Akteure der Auseinandersetzung sind und nicht Objekte. Der so ziemlich blödeste Spruch in Tarifaueinandersetzungen ist: „Denk daran, wenn du die Leute auf die Bäume treibst, musst du sie auch wieder herunterholen.“ Unser Verständnis

ist nicht das einer Herde von Menschen, die irgendwo hingetrieben werden können und denen nachher dann ein Ergebnis vermittelt werden muss, für das sie tatsächlich nicht auf die Bäume geklettert sind. Oder noch schlimmer, damit dieser Widerspruch erst gar nicht aufkommt, verzichten wir doch besser gleich auf eine umfassende Mobilisierung.

Die Kollegen/innen sind also die Akteure des Streiks und sie sollen mit uns zusammen die Ziele, Strategie, Intensität und die verschiedenen Aktionsformen bestimmen. Das setzt von vorneherein voraus, dass wir aktive Streiks und keine Wohnzimmer- oder Tapezierstreiks organisieren. Im Kern bedeutet das, jeden Tag Streikversammlung, mal kürzer mal länger und Ausnahmen bestätigen natürlich die Regel. Manchmal brauchen wir bei längeren Auseinandersetzungen auch mal eine Pause, die Kollegen/innen auch, in der sie sich ausruhen und Kraft schöpfen können. Streiken ist nämlich anstrengend. Auf den Streikversammlungen berichten die Vertreter/innen der Streikbetriebe mit wie vielen Streikenden sie da sind, wie die Stimmung ist, wie sich die Geschäftsleitungen verhalten haben, welche Probleme aufgetreten sind. Gemeinsam wird diskutiert, wie es weitergehen soll, welche Strategie angewendet wird, wie der aktuelle Verhandlungsstand und das Vorgehen der Gegenseite bewertet wird. Vorschläge werden gemacht, welche Aktionen gestartet und welche Initiativen eingeleitet werden können. Die Hauptamtlichen sind selbst Akteure des Streikes und werden nicht auf eine Moderatorenrolle begrenzt. Sie motivieren, machen Stimmung, nehmen Stellung, moderieren jedoch auch die Streikversammlung. Fallen Entscheidungen an wird gemeinsam darüber abgestimmt.

Wichtige Entscheidungen sind so auf Streikversammlungen gefällt worden. Wie viele Tage streiken wir im Einzelhandel zusammen weiter, welcher Betrieb geht wieder rein, welche zuerst wieder raus. Wie gehen wir mit Streikbrechern um, mit der Polizei. Die wichtige Entscheidung im Streik des ÖD, dass auf den Einsatz privater Müllentsorger mit der Blockade der Müllverbrennungsanlage reagiert wird, wurde genauso auf einer Streikversammlung getroffen, wie die Entwicklung neuer Streikstrategien. So ging der Entwicklung einer flexiblen Streikstrategie bei der Stuttgarter Müllabfuhr eine Einwöchige Diskussion auf den Streikversammlungen voraus. Ergebnis war, dass mit hoher Disziplin so gestreikt wurde, dass die Geschäftsführung nie wusste, wann die Kollegen streikten oder arbeiteten, also auch nicht mehr kalkulieren konnten, wenn private eingesetzt werden

und wann nicht. Ähnlich lief der Prozess einer flexiblen Streikstrategie bei den Erzieher/innen oder im Einzelhandel.

Die Demokratisierung der Streiks, deren wichtigstes Forum die Streikversammlungen sind bricht den Streik auf die Kolleginnen und Kollegen herunter. Sie sind die Akteure und mit uns zusammen verantwortlich. Das setzt nicht nur Phantasie frei sondern gibt den Streiks eine ungeheure Stärke, die kaum gebrochen werden kann. Sie verlangt auch von den Streikleitungen in den Betrieben eine offene Diskussionskultur mit ihren Kollegen/innen ab und verläuft natürlich auch nicht immer konfliktfrei.

6. Neue Streikformen und Herausbildung einer eigenen Streikkultur

Im Dienstleistungsbereich ist die ökonomische Macht von Streiks deutlich schwerer zu erzielen, als in kapitalintensiven Industriebetrieben. So gibt es im öffentlichen Dienst wenig Bereiche, die der Gegenseite ökonomischen Schaden zufügen. Deshalb sind Arbeitskämpfe im Öffentlichen Dienst mehr oder weniger immer auch politische Auseinandersetzungen, bei denen entscheidend ist, ob es gelingt die Bevölkerung auf die eigene Seite zu ziehen oder sie zumindest nicht an die Seite des Gegners zu treiben. Auch in Kaufhäusern und anderen Einzelhandelsbetrieben sind Streiks nicht gerade eine einfache Angelegenheit. Sehr heterogene Belegschaftsstrukturen, eine Menge Minijobs und Aushilfen, viele befristete Arbeitsverträge, große Abhängigkeit der Führungskräfte von der Geschäftsleitung, dezentrale Filialstrukturen machen es nicht gerade leicht ökonomischen Druck auszuüben. Ähnlich ist es im Bewachungsgewerbe, bei Banken und Versicherungen und selbst bei der Telekom musste sehr lange gestreikt werden. All das führt dazu, dass Tarifaueinandersetzungen im Dienstleistungsgewerbe häufig lange gehen, viele verschiedene Phasen durchlaufen und an Haupt- wie Ehrenamtliche hohe Anforderungen stellen.

Im Unterschied zu industriellen Streiks finden sie jedoch auch in hohem Maße im öffentlichen Raum statt, sind doch Patienten, Eltern, Bürger/innen oder auch Kunden mit betroffen. Daraus kann auch eine Stärke werden, wenn es gelingt neue Streikformen zu entwickeln und das Umfeld mit einzubeziehen. So ist es z.B. beim Einzelhandelsstreik 2006/2007 nicht nur gelungen die Streikintensität zu erhöhen, sondern auch eine neue

Streikkultur herauszubilden. Bis dato war es im Einzelhandel üblich, von rühmlichen Ausnahmen abgesehen, ein oder zwei Tage zu streiken und das vielleicht im Laufe einer Tarifrunde zu wiederholen. In dieser Tarifrunde gab es Betriebe, die 20 Wochen und mehr streikten in einem Zeitrahmen von 15 Monaten. Besonders hervorgeraten hatten sich junge Beschäftigte von H&M und Zara, darunter sehr viele Migranten/innen die zum entscheidenden Motor dieser Streikbewegung wurden. Aber auch andere, Schlecker, Kaufhof, Karstadt, Kaufland und Filialbetriebe streiken in bis Dato nicht gekanntem Ausmaße. Es ging auch um viel, schließlich stand der gesamte Flächentarifvertrag auf dem Spiel. War es bis dato üblich nach dem Streikbeginn schnell ins Gewerkschaftshaus zu verschwinden, um dem Gezerre der Führungskräfte zu entgehen, so blieben in dieser Tarifrunde die Beschäftigten vor den Kundeneingängen ihrer Betriebe um die Kunden mit dem Streik zu konfrontieren. Lautstark zogen die gesamten Streikenden von Kundeneingang zu Kundeneingang, sangen Streiklieder, die wie aus dem Nichts entstanden, bildeten Ketten, verteilten Kundeninfos und hielten Reden, meistens das Megaphon in den Verkaufsraum gerichtet. Trotz generellem Demonstrationsverbot auf der Haupteinkaufsstraße, gehörte die Königsstraße monatelang den Streikenden. Menschenketten, Performance u.v.a.m. sorgten dafür, dass die Gegenseite keine Ruhe bekam. In manchen Betrieben konnten neue Streikformen ausprobiert werden, wie Spontanstreiks aus dem Verkauf heraus. Die Kollegen/innen gingen zuerst arbeiten, so dass die Geschäftsführung von einem streikfreien Tag ausging. Die Streikbrecher wurden heimgeschickt. Dann tauchte ein Vertreter der Gewerkschaft mit dem Megaphon auf, rief zum Streik auf und die Beschäftigten verließen die Kassen und Verkaufsräume und versammelten sich auf der Straße. Es gehört viel Mut dazu, vor der Schlange an der Kasse diese abzuschließen und den verdutzten Kunden zu sagen: „Tut mir leid, ich kann jetzt nicht abkassieren. Meine Gewerkschaft hat mich gerade zum Streik aufgerufen.“ Aber es klappte. Auch Flashmobs gehörten dazu und es hatte einigen Vertrauensleuten vom Daimler riesigen Spaß gemacht ihre anarchistischen Triebe in der Schuhabteilung des Kaufhofes auszuleben.

Ich will euch nicht mit all zu vielen Beispielen langweilen, aber ein wirklich gutes für neue Streikformen ist der Streik der Stuttgarter Straßenbahner/innen im vorletzten Jahr. Die Kollegen/innen der öffentlichen Verkehrsbetriebe hatten, auch aus Unzufriedenheit mit den Tarifabschlüssen in der Fläche, entschieden eine Sondertarifrunde zu starten und

höhere Sonderzahlungen, mehr freie Tage und höhere Zuschläge durchzusetzen. Schnell war klar, dass es zum Streik kommen wird. Nun sind Streiks bei der Straßenbahn einerseits sehr wirkungsvoll, weil kein Bus und keine Bahn aus den Betriebshöfen raus fährt, aber sie üben keinen ökonomischen Druck auf den Eigentümer aus. Öffentliche Verkehrsbetriebe sind in der Regel Zuschussbetriebe und der kaufmännische Direktor freut sich, dass ihm die Gewerkschaft die Gehälter bezahlt und dauert der Konflikt länger, gibt es größeren Ärger mit den Fahrgästen, die nicht zur Arbeit oder zur Schule kommen. Deshalb entwickelten die Kollegen/innen eine etwas andere Strategie. Von ca. 15 Streiktagen entfielen nur 4,5 auf die Fahrer der Busse und Bahnen, z.T. zu ihrem großen Leidwesen. Dafür streikten die Frauen in den Servicebüros, Springerkräften und die Werkstätten umso länger. Dadurch konnten keine Fahrkarten ausgegeben werden, also entfielen Einnahmen in 6 bis 7stelliger Höhe. Gleichzeitig wurden die Prüfer/innen in den Streik gerufen, so dass die Fahrgäste ungestraft schwarz fahren konnten. Streiken die Werkstätten längere Zeit, so können aus technischen Gründen immer weniger Busse und Bahnen die Depots verlassen. Mit relativ wenigen Streikenden wird so großer Druck erzeugt und gleichzeitig die Bevölkerung geschont. Die Geschäftsleitung wurde ob dieser Taktik so nervös, dass erstmals in der Geschichte des ÖD's in Stuttgart die Belegschaft für einen Tag ausgesperrt wurde. Der politische Druck auf die Geschäftsleitung wurde jedoch so groß, dass die Aussperrung sofort beendet wurde und diese Maßnahme ein wesentlicher Sargnagel für ihre „Beerdigung“ wurde. Auch die Straßenbahner/innen entdeckten in diesem Kampf den Nutzen von Streikversammlungen, etwas, das sie bis zu diesem Zeitpunkt nicht kannten.

Die Entwicklung neuer Streikformen erfordert die Schaffung von Räumen in übertragenem Sinn, in denen Ideen entstehen können, die Bereitschaft Grenzen zu verschieben, Mut etwas Neues auszuprobieren, Vertrauen in die Phantasie der Streikenden und den Willen den Gegner zu treffen und zu analysieren, an welchen Stellen er verwundbar ist.

7. Öffentlichkeit herstellen und öffentliche Räume besetzen

Wie schon erwähnt sind Streiks im ÖG immer eine öffentliche Angelegenheit und damit per se eine politische Auseinandersetzung. Es geht um die Verwendung von Steuergeldern, den Stellenwert der öffentlichen Daseinsvorsorge, um die Bedeutung

öffentlicher Dienstleistungen und der Beschäftigten im öffentlichen Sektor. Deshalb müssen diese Arbeitskämpfe, sollen sie erfolgreich sein, immer im öffentlichen Raum geführt werden. Streikziele und die Notwendigkeit des Streiks muss der Bevölkerung vermittelt werden. Es schwächt den Streik, wenn Eltern über Gebühr die streikenden Erzieher/innen unter Druck setzen, sich Bürger/innen massenhaft über wachsende Müllberge beschweren oder Pflegekräfte im Krankenhaus beschuldigt werden Leib und Leben der Patienten/innen aufs Spiel zu setzen. Die Information der Bevölkerung durch Flugblätter, Veranstaltungen und Diskussionen, Elternabende und andere Dinge ist unerlässlich. Bei einem aktiven Streik sind die Streikenden auch bereit diese Aufgaben zu erledigen und ihren Standpunkt offensiv in der Öffentlichkeit zu vertreten. Dazu gehört auch, dass immer genügend Streikende bereit sind den Medien zur Verfügung zu stehen, sich dort abbilden zu lassen und brauchbare Statements abzugeben.

In den anderen Bereichen kann es sogar zu einem zusätzlichen Druckmittel werden, wenn sich Kunden/innen, Leser/innen von Zeitungen, Bürger/innen mit den Streikenden solidarisieren. Die öffentliche Skandalisierung von Arbeitsbedingungen und Bezahlung kann hierbei sehr hilfreich sein. Postkarten an die Geschäftsleitung, die unterschrieben werden können ebenfalls.

Genauso wichtig ist aber, dass der Streik offensiv und selbstbewusst in den öffentlichen Raum getragen wird und öffentliche Plätze und Straßen „erobert“ werden. Dazu gehören regelmäßige Demonstrationen, Kundgebungen, Aktionen vor den Betrieben, Kundgebungen vor den Verhandlungslokalen, Besuche bei den Arbeitgeberverbänden, usw. Beim Erzieher/innenstreik war es enorm wichtig, dass nicht nur in Stuttgart Demos waren sondern in die umliegenden Kreisstädte gefahren wurde und dort Demos und Kundgebungen organisiert wurden. Zum Teil waren es die zahlenmäßig Größten seit Jahrzehnten. Oder Streikende Sicherheitskräfte demonstrieren lautstark in den Hallen des Flughafengebäudes. Das gibt nicht nur geile Bilder sondern Selbstbewusstsein und die dauerhafte Möglichkeit anderer Personen und Gruppen sich mit den Streikenden zu solidarisieren. Eine wohl prägende Erfahrung für uns alle war die gemeinsame Demonstration von 2000 streikenden Erzieher/innen und ca. 10 Tausend streikenden Schüler/innen durch die Stuttgarter Innenstadt. Nicht wenige Mütter waren erstmals

gemeinsam mit ihren Kindern auf der Straße, nicht zum einkaufen, sondern zum streiken und demonstrieren.

8. Das Ergebnis muss den Streikenden schmecken, nicht der Verhandlungsführung

Es ist leider eine leidige und sich ständig wiederholende Erfahrung, dass Arbeitskämpfe selten zu Schultersiegen führen und die Streikenden mit dem Ergebnis zufrieden sind. Dabei gibt es unterschiedliche Ursachen. Zum einen kann es sein, dass die Gewerkschaft tatsächlich ihre Kampfkraft nicht ausgeschöpft hat und ein Ergebnis unter den tatsächlichen Möglichkeiten erzielt hat. Dann ist Kritik völlig berechtigt. Zum anderen ist es häufig der Fall, dass bei Flächentarifauseinandersetzungen die Kampfkraft regional sehr unterschiedlich entwickelt ist. Die einen würden weiterstreiken, den anderen geht die Luft aus und wieder andere haben erst gar nicht richtig angefangen. Besonders ärgerlich ist es, wenn diese Zusammenhänge nicht transparent sind und sich die verschiedenen Akteure kein wirkliches Bild machen können und den Behauptungen ihrer Führung glauben können oder nicht. Gerade bei ver.di ist es ein großes Problem, dass die Fähigkeit zum Streiken regional sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Das führt häufig zu Frust in den Streikhochburgen, die durchaus bereit wären für ein besseres Ergebnis weiter zu streiken, während andere froh sind, dass es endlich vorbei ist. Wir haben daraus folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Wir lassen unsere Streikbereitschaft davon nicht beeinflussen. Unsere Botschaft ist immer: Wer besser streiken kann, muss vorangehen und ein positives Beispiel schaffen.
- Über die Verhandlungsstände und Tarifiergebnisse wird offen auf den Streikversammlungen diskutiert und ein Meinungsbild hergestellt. Gibt es Kritik wird diese formuliert und in die innergewerkschaftliche Diskussion eingebracht. Die Kollegen/innen sollen sich ihre Gewerkschaft aneignen und kein Dienstleistungsverhältnis zu ihrer Organisation entwickeln. Teilweise konnten wir sogar durchsetzen, dass nach dem Verhandlungsergebnis noch ein Tag länger gestreikt wurde, um auf der Streikversammlung über das Ergebnis zu diskutieren.

- Der Entscheidungsprozess über das Tarifiergebnis muss ebenfalls demokratisiert werden. Hier hat ver.di im öffentlichen Dienst ganz gute Ansätze entwickelt. So wurden bei verschiedenen Streiks, insbesondere im Erzieher/innenstreik bundesweite Streikdelegiertentreffen organisiert. Delegierte aus den Betrieben diskutierten gemeinsam über den Verhandlungsstand und über die weitere Vorgehensweise. Es wurde vereinbart, dass die große Tarifkommission nur dann einem Verhandlungsergebnis zustimmt, wenn es vorher dafür eine Mehrheit auf der Streikdelegiertenversammlung gegeben hat.

Auf diesem Weg muss weitergemacht werden. Eine Arbeitsteilung, dass die einen streiken und die anderen über das Ergebnis entscheiden ist auf die Dauer wenig erfolgsversprechend. Diejenigen die streiken sollen auch über das Ergebnis entscheiden. Widersprüche und unterschiedliche Sichtweisen müssen offen ausgetragen und demokratisch entschieden werden. So entstehen lebendige Gewerkschaften, die den Mitgliedern nicht fremd sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gewerkschaftsbewegung ist aus ihrer Defensive noch lange nicht herausgekommen. Die Umverteilung von den Löhnen zu den Gewinnen ist einzigartig in der Nachkriegsgeschichte. Dass, wie bereits erwähnt, die Reallöhne unter das Niveau des Jahres 2000 gesunken sind, heißt, dass sich in der Summe das Kapital den gesamten Zuwachs des gesellschaftlichen Reichtums der letzten 13 Jahre aneignen konnte. Deshalb müssen die Gewerkschaften die Verteilungsfrage offensiv angehen und dürfen sich nicht damit abfinden, dass diese Entwicklung so weitergeht, zu Lasten der Beschäftigten. Dazu gehört, dass in den Hochburgen der Gewerkschaften, in den industriellen Bereichen, im ÖD und anderswo die tatsächliche Kampfkraft eingesetzt wird um höhere Löhne durchzusetzen, eine wesentliche Voraussetzung für die Rückumverteilung gesellschaftlichen Reichtums. Damit würden wir im Übrigen auch unseren mit dem Rücken an der Wand kämpfenden Kollegen und Kolleginnen in Griechenland, Spanien, Portugal, Frankreich, Italien usw. einen großen Gefallen tun.

Gleichzeitig wissen wir, dass in fast keinem Industrieland, die Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt so groß ist wie in Deutschland, die Spaltung zwischen Niedriglöhnen und höheren Einkommen, die zwischen Leiharbeitern, Menschen in Werkverträgen und Tarifbeschäftigten, die zwischen Beschäftigten, die unter keine Tarifverträge mehr fallen und Beschäftigten deren Löhne und Arbeitsbedingungen noch reguliert sind. Kaum irgendwo gibt

es eine so große Kluft bei der Bezahlung von industrieller Arbeit und personennaher Dienstleistungsarbeit als hier in Deutschland. Die große Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung wird es sein, die Menschen in den deregulierten Berufen und Branchen zu organisieren, in den personennahen Dienstleistungsbereichen, die Angestellten und mit ihnen zusammen für die Regulierung ihrer Arbeitsbedingungen und Löhne zu kämpfen.

Dazu gehört es Ressourcen zu mobilisieren, aber auch Erfahrungen zu sammeln und diese zu verallgemeinern. Diese Konferenz, ich hoffe auch die von mir zusammengefassten Prinzipien, bitten eine Fülle von Beispielen, die zeigen, dass es möglich ist Streikerfahrung in bisher eher unerfahrenen Bereichen zu organisieren, neue Kämpfe zu führen und dabei eine Vielzahl neuer Methoden und Streikformen zu entwickeln, die geeignet sind die Kräfteverhältnisse zu unseren Gunsten zu verschieben. Wir sollten von unseren Gewerkschaften verlangen, dass Ehren- und Hauptamtliche ausgebildet werden diese Methoden zu erlernen und einen großen Werkzeugkasten für die Führung von Streiks und Tarfbewegungen an der Hand zu haben. Diese Konferenz kann einen Beitrag leisten, dass der Boden des Werkzeugkastens schon mal gefüllt wird.

In diesem Jahr werden Tarifverhandlungen für ca. 12,5 Millionen Beschäftigte geführt. Einige dieser Auseinandersetzungen werden kaum ohne Arbeitskämpfe erfolgreich über die Bühne gehen. Den größten Angriff müssen die 2,5 Millionen Beschäftigte im Einzelhandel abwehren, denen von den Arbeitgeberverbänden alle Tarifverträge gekündigt wurden. Eindeutiges Ziel ist es das Eingruppierungsniveau drastisch zu senken und nach Unten aufzufächern und das in einer Branche, in der ohnehin nicht üppig bezahlt wird. Ein Konflikt dem wir besondere Aufmerksamkeit widmen sollten. Die Kolleginnen und Kollegen dort brauchen dringend unsere Solidarität in einem Kampf, in dem es wieder einmal um Alles geht. Einige hier dar gestellten Streikerfahrungen können dabei sicherlich hilfreich und nützlich sein.

Gleichzeitig muss uns allen klar sein, dass wir die Regulierung der Arbeitsverhältnisse nicht allein mit tariflichen Mitteln durchsetzen werden. Ohne Zweifel war die Bildung eines großen Niedriglohnsektors politisch gewollt, wie auch die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und die nachhaltige Schwächung der Gewerkschaften, die ohne Zweifel damit verbunden ist. Auch die strukturelle Unterfinanzierung des öffentlichen Sektors war und ist politisch

gewollt. Der finanzgetriebene Kapitalismus funktioniert nach dem Motto, Anhäufung privaten Reichtums in wenigen Händen bei gleichzeitiger Ausbreitung öffentlicher Armut. Die 900 000 Beschäftigten bei den Ländern spüren das gerade besonders. Mit dem Hinweis auf die klammen Kassen und die Einhaltung der Schuldenbremse wird ihnen bisher ein Angebot völlig verweigert.

Wir brauchen ohne Zweifel andere politische Rahmenbedingungen und letztlich auch politische Kämpfe um die Regulierung auf dem Arbeitsmarkt, sowie die ordentliche Finanzierung des öffentlichen Sektors. Dazu müssen die Gewerkschaften ihr politisches Mandat wahrnehmen, betriebliche und tarifliche Auseinandersetzungen mit politischen Forderungen verbinden. Wir brauchen z.B. dringend den Abbau der Hürden für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, damit es wieder normal wird, dass Beschäftigte unter Tarifverträge fallen. Wir müssen für den Fall der Lohnbremsen kämpfen, das ist die Disziplinierungspeitsche Hartz IV, die krebsartige Ausdehnung von Befristungen, Leiharbeit, Werkverträgen, Mini- und Midijobs, das Fehlen eines gesetzlichen flächendeckenden Mindestlohns, die strukturelle Unterfinanzierung des ÖD, u.v.a.m. Wenn wir an diesen politischen Zuständen nichts ändern gleicht die betriebliche und tarifliche Arbeit dem bekannten Sisyphus, der immer wieder den Stein von Neuem den Berg rauf rollen musste.

Deshalb gehören die tariflichen und politischen Kämpfe zusammen, auch wenn das nicht der Hauptgegenstand dieser Konferenz ist. Und gestattet mir dazu noch einen einzigen parteipolitischen Satz zum Schluss. Die Existenz einer starken und handlungsfähigen Linken kann bei der Durchsetzung von politischen Forderungen durchaus hilfreich und nützlich sein.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit