

GesundheitsarbeiterInnen demonstrieren für mehr Personal – Gegen Leere Versprechen!

Anne Moll, Neue Internationale 230, Juli/August 2018

Am 20.6.2018 beteiligten sich laut Angaben der Gewerkschaft ver.di 4000 Beschäftigte an einer Kundgebung in Düsseldorf anlässlich eines Treffens der GesundheitsministerInnen aus Bund und Ländern zu den Themen Organspenden, Patientenorientierung und Pflegeberufsreform. Laut Berechnungen ver.dis fehlen bundesweit 80.000 Pflegekräfte, allein in Nordrhein-Westfalen (NRW) rund 18.000. Die Beschäftigten gingen für die Forderungen ihrer Gewerkschaft im Rahmen der Kampagne „Entlastung“ auf die Straße.

Ver.di hatte selbst nur mit 1.500 TeilnehmerInnen gerechnet. Doch es kamen mehr als doppelt so viele aus allen Bundesländern. Die Stimmung war kämpferisch, es beteiligten sich außer Pflege- und Servicekräften auch PhysiotherapeutInnen, Hebammen und auffällig viele Azubis. Die Gewerkschaftsjugend rollte einen roten Teppich aus, als die MinisterInnen ihr Erscheinen ankündigten. Doch die Jugendlichen liefen selbst darüber. Er wurde bei Bundesgesundheitsminister Jens Spahns Erscheinen demonstrativ eingerollt – eine herrliche Aktion!

An politischen Gruppen waren vertreten: DIE LINKE, SAV, DKP, SDAJ, ArbeiterInnenmacht u. a. Die Linkspartei machte gut Stimmung mit Megaphonen: keine Profite mit unserer Gesundheit! Ihr Vorsitzender Riexinger hielt eine Rede an die DemonstrantInnen. Aufs Podium war er nicht geladen, obwohl seine Partei zum Thema Pflege ein für ihre Verhältnisse

ordentliches Engagement an den Tag legt. Zuletzt erschienen z. B. am 29. Juni 2018 mehr als 100 GewerkschafterInnen und PflegeaktivistInnen zu einer entsprechenden Thementagung der Bundestagsfraktion in Berlin. Offenkundig wollte ver.di „ihre“ SPD nicht brüskieren.

Von der Bühne sprachen u. a. Spahn und NRW-Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann (beide CDU). Spahn betonte, er könne die Fehler der letzten Jahre nicht von heute auf morgen ändern, er habe aber ein Personalbemessungsgesetz in der Schublade, worüber jetzt verhandelt werden solle. Auch Laumann forderte eine Erhöhung des Personalschlüssels, bemängelte die besonders schlechte Bezahlung der AltenpflegerInnen und besaß die Dreistigkeit, die Kundgebung als Unterstützung für die GesundheitsministerInnen auszulegen. Wie viele zusätzliche Pflegekräfte nach Ansicht der beiden Politiker finanziert werden sollen, darüber schwiegen sie. Die im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung gehandelten Zahlen belaufen sich auf 8.000 – weniger als ein Zehntel der benötigten Stellen!

Wie sich ver.di Gegenwehr denkt

Hauptrednerin Sylvia Bühler, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands und Leiterin des Fachbereichs 13 „Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen“ betonte immer wieder die Situation der Pflege, dass alle Verständnis hätten und sich jetzt etwas verbessern müsste. Doch konkrete Schritte gab sie nicht an. Wen wundert's angesichts der vom ver.di-Apparat nur auf Sparflamme betriebenen Kampagne „Entlastung“. Wir berichteten über die Brems- und Lobbypolitik der Gewerkschaftsführung in mehreren Ausgaben dieser Zeitung. Doch die Kampagne ist bis jetzt trotz aller Untätigkeit und sozialpartnerschaftlichen Kompromisslerei der Gewerkschaftsspitzen, trotz ihrerseits gebremst geführter oder zugunsten von Verhandlungen abgewürgter (Warn-)Streiks nicht zum Erliegen gekommen. Dies ist dem Druck der Mitgliederbasis zu verdanken, der sich auch in Düsseldorf klar zeigte und auf

den selbst Politikerinnen vom Schlage Laumanns und Spahns reagieren müssen. Im Vergleich zu viel größeren Demonstrationen wie im September 2007 in Berlin hat diese einen Schritt heraus aus der Sozialpartnerschaft getan. Damals wurde im Schulterchluss mit den Arbeit„geberInnen“ demonstriert, für mehr Geld für die Krankenhäuser gebettelt. Es gab damals nur einen winzigen oppositionellen Block mit Beteiligung einiger Betriebsgruppen und oppositionellen Vertrauensleuten, der damals klar auf die Gefahren eines Schulterchlusses mit den Krankenhausträgern hinwies: Kein Schulterchluss mit den Arbeit„geberInnen“! Die Demonstration in Düsseldorf wurde von ihnen nicht unterstützt, auch wenn die Gewerkschaftsspitze sich ungebrochen an die Sozialpartnerschaft klammert.

Noch wichtiger: zeitgleich mit der Aktion der Beschäftigten streikten ihre KollegInnen in Essen, im Saarland und an den Düsseldorfer Unikliniken. Dort beteiligten sich rund 500 MitarbeiterInnen an einem 48-stündigen Warnstreik. Zwei Drittel der geplanten Operationen in diesem Zeitraum mussten ausfallen, Küche und Patiententransport arbeiteten ebenfalls höchstens für Notfälle. Ver.di drohte mit einem unbefristeten Streik – dies ist die einzige Sprache, die auch die Arbeit„geberInnen“ verstehen!

**Gesundheitsministerkonferenz
am 20. Juni in Düsseldorf:
Gewerkschaften rufen zum**

Protest

Anne Moll, Neue Internationale 229, Juni 2018

Die letzte Große Koalition hat die Krise im Gesundheitswesen ausgesessen – zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufe hat sie nichts getan. Die „neue“ Koalition aber will es anders machen! Gesundheitsminister Spahn verkündet: „Wir haben das Problem erkannt“.

Er verspricht „Reformen“ – oder, genauer, droht damit: Schließungen von Notfallambulanzen, Ausweitung der Praxisstunden für ÄrztInnen, Einführung der Hebammenausbildung an Hochschulen, Einführung einer generalisierten Pflegeausbildung und damit praktisch die Abschaffung der Kinderkrankenpflege. Außerdem verspricht er, höhere Löhne für die Pflegeberufe und bundesweit 8.000 oder vielleicht „sogar“ 13.000 zusätzliche Stellen in der Altenpflege zu schaffen. Eine Arbeitszeitverkürzung von 20 % bei vollem Lohnausgleich wird zwischendurch erwogen ... Vielleicht sollen die Pflegeberufe aus der Krankenhausfinanzierung rausgenommen werden? Und gleichzeitig sollen die Krankenkassenbeiträge sinken, ...

Der neue Gesundheitsminister präsentiert sich nicht nur als Reformier, er schlägt auch – frei nach dem Motto „Viel hilft viel“ – einander widersprechende Maßnahmen vor. Wird die Gesundheitsministerkonferenz dazu beitragen, dass die Versorgung von Pflegebedürftigen und Kranken besser wird?

Das darf angezweifelt werden. Alles, was wir von den EntscheidungsträgerInnen hören, ist nichts weiter als billiger Populismus und weit entfernt von guten Lösungen. Wundern muss uns das nicht, denn mit der Einführung der DRGs (Diagnosis Related Groups) 2004 (der Abrechnung nach sog. „Fallpauschalen“) wurden die politischen Weichen für eine

Verschlechterung der Gesundheitsversorgung gestellt und das Ergebnis wird zunehmend sichtbar. Ändern kann sich das nur durch massiven Druck der Beschäftigten.

Und ver.di?

Seit es beachtliche Streiks für mehr Personal im Krankenhaus an der Berliner Uniklinik Charité 2015 und 2017 gab, hat sich die Gewerkschaft ver.di diesen Themen mit einer bundesweiten Kampagne angenommen. In mehreren Städten gibt es Bündnisse für mehr Personal im Krankenhaus. In den letzten 14 Monaten fand einiges an Aktionen, Öffentlichkeitsarbeit und fanden auch Demonstrationen und Streikaktionen statt.

Dass auch diese alles in allem doch recht schwachen und auf wenige Krankenhäuser beschränkten Aktivitäten schon für Druck gesorgt haben, zeigt die Reaktion von den Krankenhausbetreibergesellschaften, aber auch das schnelle Einlenken der ver.di-FunktionärInnen bei Konflikten. So wurde versucht, Demonstrationen und Warnstreiks zu verbieten. Ver.di hat bei Verhandlungsangeboten die Aktionen zumeist ausgesetzt. Nirgendwo versuchen die Gewerkschaftsführung und der Apparat, die aktiven Beschäftigten auf weitere Streikaktionen vorzubereiten.

Das zeigt erstens, dass die politischen Absichtserklärungen, etwas zu verbessern, vor allem Beruhigungspillen für alle im Gesundheitssystem Beschäftigten sind, und zweitens, dass ver.di dabei die Rolle einer Vermittlerin und auch einer Kontrollinstanz spielt. Die Kraft der Beschäftigten, sollten sie gemeinsam bundesweit für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen, wird von der gesamten Branche und der Regierung gefürchtet. Es gibt durchaus enormes Potential, die Belegschaften auf die Straße zu bringen. Doch zugleich zeigen sich die Schwierigkeiten auch bei der Vorbereitung und Mobilisierung zur Demonstration am 20. Juni. Ver.di ruft zur Demonstration gegen die Gesundheitsministerkonferenz auf und stellt auch durchaus richtige Forderungen. Aber die

Mobilisierung findet nicht flächendeckend, sondern mit sehr unterschiedlicher Intensität statt. In vielen Städten wird fast nichts dafür getan. Vor allem aber gibt es keine Kampfperspektive über die Demonstration hinaus. Die Gewerkschaftsführungen versuchen allenfalls, über Volksbegehren und andere Initiativen politische Dynamik zu entfalten, während die Perspektive eines politischen Streiks für mehr Personal, gleiche Arbeitsbedingungen und höhere Löhne, hinreichende Ausfinanzierung, Enteignung der Gesundheitskonzerne und Verbesserung der Gesundheitsversorgung nicht thematisiert wird.

Dabei ist die schlechte Situation in Krankenhäusern und in der Pflege einer breiten Öffentlichkeit bewusst. Die LINKE will eine dauerhafte Kampagne zu diesem Thema machen. Das müsste ver.di eigentlich nutzen und die betrieblichen und gewerkschaftlichen Kampagnen damit verbinden. Auch die SPD müsste unter Druck gesetzt werden, dass sie sich an öffentlichen Kampagnen beteiligt. Doch dazu braucht es auch in ver.di einen Kurswechsel.

Jetzt mehr Personal!

Und zwar überall, das heißt einheitlich und bundesweit! Für alle, das heißt für alle Bereiche und alle Berufsgruppen. Genug Personal heißt: für eine bedarfsgerechte Versorgung und gesunde Arbeitsbedingungen, kontrolliert von den Beschäftigten! Der Kampf dafür muss aber gerade auch von ver.di systematisch organisiert werden. Wir schlagen vor:

- Bildet überall Betriebsgruppen und Aktionskomitees, wo es noch keine gibt! Fordert von ver.di aktive Unterstützung!
- Für eine bundesweite Aktionskonferenz aller Betriebs- und Aktionsgruppen, um einen landesweiten Aktionsplan zu erstellen, der in einen gemeinsamen Streik zum Erkämpfen dieser Forderungen mündet!

Neustrukturierung von Ver.di – Sinnvolle Reform oder bürokratische Flickschusterei?

Helga Müller, Neue Internationale 229, Juni 2018

Seit Jahren entwickelt ver.di neue Projekte, um dem Mitgliederschwund und der schwindenden Bindung der Gewerkschaft in den Branchen entgegenzuwirken. Die letzte nannte sich „ver.di wächst“. Als die Pilotphase in Bayern vor ca. einem Jahr gerade abgeschlossen wurde und die Umsetzung in den diversen Landesbezirken anlief, kam dann der Bundesvorstand am 23. Juni 2017 mit einem neuen Papier daher. Es trägt die Überschrift: „Position des Bundesvorstandes zur Zukunft der Fachbereiche in ver.di“.

Veränderungen

Alle bisherigen Projektvorhaben sind mehr oder weniger kläglich gescheitert. Nicht in allen, aber in vielen Fachbereichen stagnieren Mitgliederzahl und damit auch Beitragseinnahmen weiterhin, von denen wiederum die Finanzierung des Apparates abhängt. Dies hat unterschiedliche Ursachen: Im bisherigen ver.di-Fachbereich 8, in dem vor allem die bei Medien Beschäftigten organisiert sind, liegt es u. a. auch an der ständigen Umstrukturierung der Branche, verändertem Mediennutzungsverhalten der LeserInnen, Abbau von Überkapazitäten im Druckbereich und Konzentrationsprozessen, die für den Kapitalismus charakteristisch sind.

Aber ver.di umfasst im Gegensatz z. B. zur IG Metall auch

Branchen wie den Erziehungs- und Pflegebereich, die traditionell nicht gut organisiert sind. Das hat sich aber in den letzten Jahren radikal verändert, weil der Druck auf die Beschäftigten enorm zugenommen hat. Traditionell gut organisierte Bereiche wie die Müllabfuhr sind privatisiert und damit zersplittert worden und entsprechend auch die Tarifverträge. Statt eines großen gemeinsamen Tarifvertrages wie den BAT – gibt es jetzt viele kleine Spartentarifverträge, die unterschiedliche Laufzeiten haben.

Aber auch die Tarifpolitik von ver.di trägt maßgeblich dazu bei, wie dies auch die letzten Tarifrunden im öffentlichen Dienst gezeigt haben. Kampagnen wie für die Entlastung in den Krankenhäusern setzten nicht auf die vollständige Kampfkraft und den Kampfeswillen der Beschäftigten, um die Forderungen der KollegInnen z. B. nach mehr Personal durchzusetzen, sondern endeten immer wieder in faulen Kompromissen mit den Geschäftsführungen, was selbst eine auslaugende Wirkung auf die Arbeitenden hat.

Projekt des Bundesvorstandes

Der Bundesvorstand möchte in dieser Situation, dass aus bisher 13 Fachbereichen vier etwa gleich große entstehen. Vor allem der neue Fachbereich A (Arbeitstitel) ist sehr umstritten. Dieser soll aus den bisherigen Fachbereichen 1 (Finanzdienstleistungen), Fachbereich 2 (Ver- und Entsorgung), Fachbereich 8 (Medien und Industrie) und Fachbereich 9 (Telekommunikation) bestehen. Der ursprünglich auch für einen neuen Fachbereich A vorgesehene Bereich 5 (Bildung, Wissenschaft und Forschung) hat entschieden, sich dem neuen Fachbereich B anzuschließen. Vor allem die ehrenamtlichen KollegInnen des Fachbereichs 8 befürchten, in diesem neuen großen Gebilde unterzugehen und an Fachkompetenz zu verlieren, was gerade in diesem Bereich für die Gewinnung neuer Mitglieder sehr wichtig ist aufgrund der Konkurrenz zu anderen Gewerkschaften. Auch der neue Fachbereich B, der hauptsächlich

aus denen des öffentlichen Dienstes neu entstehen soll, ist in der Gesamtorganisation umstritten, da bei Entstehung von ver.di die ehemalige ÖTV auf verschiedene Fachbereiche verteilt wurde, damit sie nicht zu viel (tarif-)politische und finanzielle Macht in ver.di erhält.

Der neue Fachbereich C, der aus den bisherigen Fachbereichen 10 (Postdienste, Spedition, Logistik) und 12 (Handel) entstehen soll, wird wohl nicht zustande kommen, da der Fachbereich 12 die Art und Weise des Umstrukturierungsprozesses ablehnt. Allein der bisherige Fachbereich 3 (Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) bleibt als neuer Fachbereich D bestehen, da dies der einzige ist, der neue Mitglieder gewinnt und nach Einschätzung des Bundesvorstandes gute Zukunftschancen hat.

Die Art und Weise und auch der Vorschlag des Neuzuschnitts sind in den meisten Fachbereichen auf heftigen Widerstand gestoßen – vielleicht mit Ausnahme derer aus dem öffentlichen Dienst, die jetzt die Chance haben, wieder als einer zu agieren, was sicherlich auch sinnvoll ist. Gerade im Fachbereich 8 wird kritisiert, dass zu wenig Zeit ist, um über den Vorschlag zu diskutieren und Änderungen einzubringen. So kritisiert der Bezirksvorstand des ver.di-Bezirks München und Region in einem Schreiben an den Bundesvorstand und den Gewerkschaftsrat vom 26.7.17, dass „eine neue Fachbereichsstruktur vorrangig nach Branchen-, Betriebs- und Konzernstrukturen, entlang der Wertschöpfungsketten und gemäß der tarifvertraglichen Zusammenhänge zu gestalten“ sei.

Offene Fragen

Viele Fragen sind noch offen. So ist bis heute unklar, was aus der sogenannten 4. Ebene wird,. Das sind die Ortsvorstände oder Betriebsgruppen, die die untersten Organe der Gewerkschaft darstellen und in denen sich einfache Mitglieder organisieren können. Unklar ist auch, wie in den verschiedenen Fachbereichen die Tarifpolitik ausgerichtet werden soll. So

gibt es beim Fachbereich 8 noch Branchentarifverträge, die aber stark unter Druck geraten, da die „Arbeitgeber“verbände vor allem im Medienbereich kein großes Interesse daran weiter haben. Im Fachbereich 9 dominiert der Konflikt bei der Telekom die Tarifauseinandersetzung – was nichts anderes als ein Haustarifvertrag ist. Die anderen Betriebe und Konzerne der Telekommunikation spielen hier kaum eine Rolle. Wenn sich in dem neuen Fachbereich A diese Orientierung durchsetzt, würde das in ver.di größere Probleme heraufbeschwören und bestehende nur in einer neuen Form reproduzieren.

Nach den Vorstellungen des Bundesvorstandes sollen der Prozess der Neustrukturierung der Fachbereiche bis 2023 abgeschlossen und die neuen Strukturen bei den Organisationswahlen 2022/23 bereits umgesetzt sein.

Im Jahr 2017 wurde zwar die Diskussion auf der Ebene der Bezirke und Landesbezirke geführt – durchaus sehr kritisch auch mit Mitgliedern aus dem Bundesvorstand, aber bis auf wenige kosmetische Änderungen an dem Zuschnitt hat sich an den Vorhaben, wie im Papier des Bundesvorstandes skizziert, nichts geändert. Kein Wunder, dass der anfängliche Widerstand gegen dieses Projekt bei den ehrenamtlichen Mitgliedern in Resignation umgeschlagen ist. Mittlerweile sind die Diskussion und Entscheidung auf die Gremien der Bundesebene verlagert worden. Einfache aktive Mitglieder haben keine Chance mehr, an dem Prozess etwas zu ändern.

Echtes Problem – bürokratische Antwort

Es spricht nichts dagegen, dass sich der Bundesvorstand 17 Jahre nach Gründung von ver.di Gedanken macht, wie ihre „Geburtsfehler“ geändert werden und sich die Strukturen mehr an die neuen Gegebenheiten anpassen können. Im Grunde sind die Fachbereiche nichts anderes als die Widerspiegelung der in ver.di eingegangenen Gewerkschaften mit Ausnahme der ÖTV, die auf verschiedene Fachbereiche aufgeteilt wurde. Genauso wenig spricht etwas dagegen, dass sich der Bundesvorstand Gedanken

machen muss, wie man die Mitgliederbeiträge stabilisiert, wenn sie ständig zurückgehen und der Apparat auf dieser Grundlage nicht mehr zu finanzieren ist. Auch spricht nichts dagegen, dass sich eine Gewerkschaft neu strukturiert, wenn sich die sogenannte Wertschöpfungskette ändert oder neue technische Entwicklungen wie die im Papier des Bundesvorstandes viel zitierte Digitalisierung Auswirkung auf den Zuschnitt von Branchen haben.

Im Gegenteil, in einer solchen Situation ist es sogar dringlich notwendig, dass sich eine Gewerkschaft neu strukturiert und aufstellt, um ihre gewerkschaftliche Kampfkraft und Durchsetzungsfähigkeit zu erhalten. Wir meinen auch, dass dies eine Aufgabe wäre, die sich ver.di stellen müsste. Dies würde aber nicht nur ver.di selbst betreffen, sondern auch andere Gewerkschaften. Z. B. im Bereich der Logistik ist die IG Metall seit längerem relativ erfolgreich, ver.di zu verdrängen. Notwendig wäre es also, sich im gesamten DGB-Bereich Gedanken zu machen, wie sich die neuen technischen Entwicklungen und die Wertschöpfungskette insgesamt, dazu gehört die Digitalisierung vorrangig (s. auch die ganze Diskussion um Industrie 4.0), auch in den Strukturen der Gewerkschaften niederschlagen und diese entsprechend neu ausgerichtet werden können.

Letzten Endes ging es beim Vorhaben des Apparates aber nie wirklich um die Neuausrichtung der Gewerkschaften aufgrund neuer Branchenzuschnitte und technischer Entwicklungen, sondern darum, wie am besten bei den hauptamtlichen FunktionärInnen der unteren und mittleren Ebene eingespart werden kann. Gerade in den Bezirken fehlen aber ausreichend GewerkschaftssekretärInnen, um die Betriebe und tarifpolitischen Auseinandersetzungen sinnvoll betreuen zu können, geschweige denn, um verloren gegangene Betriebe wieder in die gewerkschaftlichen Strukturen zu integrieren oder gar neue Betriebe und Branchen für die Gewerkschaft zu erschließen.

Im Grunde hat sich in den 17 Jahren Existenz von ver.di nichts geändert: War die Gründung von ver.di schon aus der Not geboren, da die kleinen Gewerkschaften wie die IG Medien aufgrund ihres Mitgliederrückgangs gezwungen waren, sich in einen größeren Verband einzubringen, um nicht unterzugehen, stellt auch der neue Vorschlag des Bundesvorstandes nichts anderes dar. Anstatt auf die Ursache des Mitgliederschwundes zu reagieren, wird ein rein technokratisches Programm – vier ungefähr gleich große Fachbereiche mit einer ähnlichen Personalausstattung – durchgeführt, um die Probleme oberflächlich zu beheben.

Hier rächt sich, dass es in ver.di keine starke sichtbare politische Kraft gibt, die auf einer klassenkämpferischen Basis in der Lage ist, eine Alternative für eine neue und notwendige Neustrukturierung von ver.di und der gesamten Gewerkschaftsbewegung aufzuzeigen.

Opel: IG Metall knickt ein

Frederik Haber, Neue Internationale 229, Juni 2018

Sie nennen es Zukunftssicherung. Sicher ist dass 3700 Arbeitsplätze weg sind. Angeblich sollen die betroffenen Beschäftigten schon weitgehend freiwillig ausgeschieden sein oder dies unterschrieben haben. Wie das in Eisenach bei 450 abzubauenen Plätzen von 1800 funktionieren soll, dazu schweigt die Erklärung des IG Metall-Bezirks Mitte. Ein Kündigungsschutz für die Verbleibenden soll fünf Jahre gelten bis 2023. Dafür verzichten die Opel-Beschäftigten auf das tarifliche Zusatzgeld, das erst jetzt für alle MetallerInnen vereinbart worden war und die einzige Tariferhöhung für das Jahr 2019 darstellt. Zukünftige Erhöhungen sollen verzögert

werden.

Erpressung

Erreicht hat PSA-Chef Tavares diese Zugeständnisse durch einen Investitionsstreik: Alte Modelle laufen aus oder werden – wie der Corsa – verlagert, neue Aufträge wurden zurückgehalten. IG Metall und Gesamtbetriebsrat haben den Forderungen zugestimmt, die sie zuvor noch als „Erpressung“ bezeichnet hatten.

IG Metall-Chef Hofmann feiert „den wichtigen Schritt zur Sicherung aller Standorte“. Nur, dass die eigentlich auch vorher als gesichert galten. Und dass dafür schon einiges hergegeben wurde. Für die Sicherung von OPEL waren auch schon mal die Bochumer Produktionswerke stillgelegt worden. Eisenach dürfte die nächste Zukunftssicherung nicht überleben.

Zugleich gibt es Berichte über mehrere hundert LeiharbeiterInnen, die in den Werken eingesetzt werden. Ist das Teil des Projekts, um „OPEL als starke deutsche Marke“ (Hofmann) zu erhalten? Macht OPEL gar – mithilfe der IG Metall und des Gesamtbetriebsrates – den Billigheimer, mit dem die anderen Belegschaften des PSA-Konzerns erpresst werden sollten?

Schon zu General Motors-Zeiten suchten IG Metall-Spitze und Gesamtbetriebsrat nie die internationale Solidarität im Konzern, sondern versuchten immer, den Abbau auf Werke in England, Belgien oder Spanien abzuladen. Auch der deutsch dominierte Europa-Betriebsrat wurde dahingehend instrumentalisiert, bis es schließlich den englischen KollegInnen zu bunt wurde und sie – wie in Deutschland die Bochumer Belegschaft – auf die „Hilfe“ des Gesamtbetriebsrates verzichteten. Letztlich gingen sie allein auch unter.

Die Alternative zur ständig wiederkehrenden Erpressung durch die Kapitalisten und zum gemeinsamen Selbstmord auf Raten, wie er auch jetzt ein gutes Stück weitergetrieben wurde, ist nicht

der einsame Tod. Es ist der solidarische gewerkschaftliche Kampf! Über alle Grenzen in jedem Konzern und in der gesamten Branche!

Von der IG-Metall- und Betriebsratsspitze ist eine Politik nicht nur nicht zu erwarten, sie werden sie direkt zu verhindern versuchen – umso dringender ist, dass die Beschäftigten, die um ihre Existenz kämpfen wollen, sich selbst, als klassenkämpferische Basisbewegung organisieren, um die Gewerkschaften und die Betriebsräte den sozialpartnerschaftlichen FreundInnen der Konzernführung zu entreißen.

DGB vor dem Bundeskongress: Weiter so – wohin?

Frederik Haber, Neue International 228, Mai 2018

Mit Metallindustrie und öffentlichem Dienst haben zwei wichtige Branchen ihre Tarifrunden beendet: im Ergebnis besser als die letzten, aber jeweils deutlich von den geforderten 6 Prozent entfernt. Es gab große Warnstreiks, bei Metall auch Eintagesstreiks, aber die Kampfkraft wurde deutlich nicht ausgeschöpft – von der Kampfbereitschaft der Beschäftigten her wäre deutlich mehr drin gewesen.

Über die wirtschaftliche Lage sagt dies indirekt aus, dass von der weltweiten Erholung Deutschland besonders profitiert. Über die Gewerkschaftsführungen sagt es aus, dass ihnen das Wichtigste ist, dass die deutsche Exportoffensive weitergeht. Dafür soll die von Ihnen unterstützte Große Koalition sorgen. Dafür wird den Metall-Konzernen gezeigt, dass nur die IG Metall die Massen im Griff hat, selbst wenn diese streiken.

Dafür wird das Konzept der Agenda weitergeführt: Eine Elite von Stammeschäftigten in der Exportindustrie wird befriedigt, die Dienstleistungssektoren werden kurzgehalten, die Niedriglohnbereiche samt Leiharbeit und Werkverträgen werden reguliert, aber ausgebaut.

Garniert wird das Ganze mit den traditionellen Wunschlisten. Zum Ersten Mai fordert der DGB:

- *„Niedriglöhne, Mini- und Midijobs sind keine Perspektive für die Zukunft: Schluss damit! Sie gehören abgeschafft, nicht ausgeweitet! Die Schonzeit für die Arbeitgeber ist vorüber!*
- *Überstunden und Überlastung im öffentlichen Dienst gehören abgeschafft! Wir fordern mehr Personal!*
- *Finger weg vom Arbeitszeitgesetz – mehr Mitbestimmung der Beschäftigten bei ihrer Arbeitszeitplanung!*
- *Investiert endlich in bessere Bildung und Infrastruktur. Sofort!*
- *Eine Lohnlücke von 21 Prozent bei der Bezahlung von Frauen ist ungerecht. Beendet das!*
- *Arbeitgeber, die aus der Tarifbindung flüchten, verweigern gerechte Löhne. Verbiestet es ihnen!*
- *Reiche müssen mehr tragen als Arme – wir fordern ein gerechtes Steuersystem. Jetzt!*
- *Europa ist ein fantastisches und einzigartiges Projekt, es darf nicht scheitern. Stärkt ein soziales und solidarisches Europa!”*

Wie für diese Forderungen kämpfen? Aus den Formulierungen wird schon deutlich, dass hier an die Regierung appelliert wird. Es gibt keinen Aufruf an die Arbeitenden und Arbeitslosen, dafür zu kämpfen. Nicht mal einen Aufruf, sich dafür gewerkschaftlich zu organisieren und Betriebsräte zu bilden. Die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifbindung. Stattdessen wird der Regierung zugerufen: „Werde mutiger!“

Für die Zukunft ist dieses Konzept absolut untauglich. Jeder Abschwung international oder in Deutschland wird zu neuen Angriffen führen, zu Ausgliederungen im öffentlichen Dienst, zur Verlagerung von Produktion ins Ausland, zu Angriffen der Regierung auf die ArbeiterInnenklasse. Je mehr SPD und DGB mit der CDU gemeinsame Sache machen, je mehr die Sozialpartnerschaft in den Betrieben blüht, je weniger die Betriebsräte und Gewerkschaften Konzepte für Widerstand haben und Mobilisierungen üben, umso einfacher ist der Einfall der rechten DemagogInnen in die ArbeiterInnenklasse.

Wenn IGM-Hofmanns Antwort auf die rechten Betriebsratskandidaturen ist, die „erfolgreiche Arbeit weiter zu machen“, dann will er die AfD-Wahlerfolge und die Unterstützung für rechte Betriebsratslisten nicht sehen. Wenn die IG Metall zentralistisch festlegt, welche Betriebe streiken dürfen und welche nicht, wenn die Belegschaften der Großbetriebe an Streiktagen bewusst nicht zu Versammlungen aufgerufen werden, dann gibt man den Rechten die Chance, sich als diejenigen zu präsentieren, die nicht nur für die Arbeitenden eintreten, sondern auch zum Handeln aufrufen.

Für den DGB reduziert sich der Kampf gegen den Rassismus auf den Protest gegen AfD und gelegentlich gegen die CSU. Offene Grenzen und gleiche Rechte für alle, die hier leben und arbeiten sind kein Thema. Internationale Solidarität beschränkt sich auf Sonntagsreden.

Die internationale Politik der Bundesregierung wird manchmal kritisch, letztlich aber wohlwollend begleitet. Trotz Austeritätsdiktaten der EU, Auslandseinsätzen und Aufrüstung existiert der deutsche Imperialismus für die Gewerkschaftsbürokratie allenfalls in der Vergangenheit. Totschweigen ergänzt die Standortpolitik.

Die linken, kämpferischen Kolleginnen und Kollegen müssen in dieser Situation eine klare politische Kritik an den Gewerkschaftsführungen formulieren, auch wenn große Teile der

Beschäftigten mit deren „Erfolgen“ zufrieden sind oder die Bürokratie unterstützen, damit die Rechten nicht stärker werden.

Es gilt, sich an alle die zu wenden, die aus dem „Modell Deutschland“ jetzt schon rausfallen, die von Arbeitsplatzvernichtung oder Angriffen auf Löhne und Sozialleistungen betroffen sind. An alle, die sich mit eigenen Listen gegen BetriebsratfürstInnen wehren. Es gilt, eigene Initiativen zu ergreifen und zu unterstützen. Es gilt, das „Weiter so“ anzugreifen und die oppositionellen Kräfte in den Betrieben und an der Gewerkschaftsbasis zu unterstützen und zu vereinen.

Das ist der Weg, die Rechten zu blockieren und die bürokratischen Machtapparate in den Gewerkschaften anzugreifen. Das ist der Weg, die Klassenkämpfe vorzubereiten, die die kommende Krise des Kapitalismus bringen wird und für die sich Kapital und Staat schon rüsten!

Tarifrunde öffentlicher Dienst: Rückenwind der Warnstreiks nicht genutzt

Helga Müller, Neue Internationale 228, Mai 2018

Das Ergebnis der Tarifrunde ist – wie ver.di Chef Bsirske in einem Interview urteilte – sehr komplex und tatsächlich nicht ganz einfach zu bewerten. Zu den wichtigsten Ergebnissen des Abschlusses, der nach dreitägigen Marathonverhandlungen erzielt wurde:

- Laufzeit insgesamt 30 Monate, d.h. 2,5 Jahre (vom 1. März 2018 bis 31. August 2020!).
- Insgesamt beläuft sich die Lohnerhöhung auf ca. 7,5 Prozent.
- Für die 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen erfolgt sie in drei Stufen:
 - Rückwirkend ab 1. März 2018 erhalten die KollegInnen 3,2 Prozent mehr (1. Stufe: Dauer 13 Monate).
 - Ab 1. April 2019 erfolgt eine Lohnerhöhung von knapp 3,1 % (2. Stufe: Dauer 11 Monate).
 - Ab 1. März 2020 erfolgt eine Lohnerhöhung von knapp 1,1 % (3. Stufe: Dauer 6 Monate).

Wobei die Erhöhungen in den verschiedenen Entgeltgruppen unterschiedlich ausfallen: vor allem die Entgeltgruppen für BerufseinsteigerInnen wurden verhältnismäßig mehr angehoben als die nachfolgenden Tarifgruppen (Stufe 1 aller Entgeltgruppen wurde überproportional erhöht – teilweise bis zu 12,5 %).

Bei Fach- und Führungskräften, TechnikerInnen, IngenieurInnen, IT-Fachleuten und bei den sozialen Berufen wurden nach Aussage von ver.di besonders hohe Zuwächse vereinbart.

- Bis zur Entgeltgruppe sechs gibt es eine Einmalzahlung von 250 Euro.
- Die Jahressonderzahlung Ost wird in vier Stufen an die Sonderzahlung West angeglichen – der erste Schritt erfolgt im Jahr 2019 (Anhebung auf 82 %) – im Jahr 2022 wird sie an das Westniveau angeglichen sein.
- Für die Beschäftigten in den Kliniken konnte erreicht werden, dass sie den Nachtzuschlag erhalten, der allgemein im öffentlichen Dienst gilt, und in drei Stufen bekommen sie drei Tage mehr Urlaub bei Wechselschicht.
- Für Azubis soll es eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung von je 50 Euro für 2018 und 2019 geben. Die bisherige Übernahmeregelung wurde verlängert

und sie sollen in Zukunft Anspruch auf 30 Urlaubstage (bisher 29) haben.

Das Ergebnis der linearen Erhöhungen scheint im Vergleich zu den Tarifergebnissen in anderen Bereichen in diesem Jahr nicht so schlecht zu sein. Nehmen wir als Richtschnur die Forderungen nach 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro mehr pro Monat, damit die Entgeltschere zwischen den oberen und unteren Entgeltgruppen nicht zu groß wird, und 100 Euro mehr für die Azubis mit einer Laufzeit von 12 Monaten, so bleibt aber das Ergebnis weit hinter den Möglichkeiten zurück, die sich bei den Mobilisierungen gezeigt hatten.

Es scheint so gewesen zu sein, dass das Ergebnis zunächst in der Tarifkommission sehr umstritten war, da zum wiederholten Male die Festgeldforderung zugunsten der linearen Erhöhung geopfert wurde. Zugutehalten muss man der Verhandlungskommission, dass sie eine überproportionale Lohnsteigerung in der ersten Stufe aller Entgeltgruppen für BerufseinsteigerInnen durchsetzte und Nullmonate verhindert werden konnten. Dies ist wohl darauf zurückzuführen, dass die öffentlichen „ArbeitgeberInnen“ aufgrund der guten Einnahmesituation der Kommunen – ver.di selbst hat ja immer wieder zu Recht in ihren Flugblättern darauf aufmerksam gemacht, dass die Haushalte 2017 insgesamt einen Rekordüberschuss von 61,9 Milliarden Euro erzielten (sie legten um 5,8 % auf 1.429,7 Mrd. Euro zu) – gewillt waren, „die Mitarbeiter im öffentlichen Dienst an der guten wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland teilhaben zu lassen“, so der Städtetagspräsident Markus Lewe (zit. nach neues-deutschland.de vom 19.04.2018).

Das stellt sich als die klassische Grundlage für ein sozialpartnerschaftliches Abkommen heraus, was in dieser Tarifrunde noch mal möglich war. Ver.di selbst schreibt in ihren Pressemitteilungen (z. B. ver.di-BaWü vom 18.4.2018): „Das gute Gesamtvolumen hat es ermöglicht, sowohl unsere Forderungen als auch die der Arbeitgeber weitestgehend zu

berücksichtigen.“

Fazit: Ver.di hat den öffentlichen „ArbeitgeberInnen“ nicht wirklich weh getan. Diese konnten ihre Forderung nach kräftiger Erhöhung für Fach- und Führungskräfte durchsetzen. Dafür hat ver.di ihre Festgeldforderung fallen gelassen. Als kosmetischer Ausgleich wurde die überproportionale Erhöhung der 1. Entgeltstufe zugestanden.

Knackpunkte

In zwei Punkten ist der Abschluss ein voller Ausverkauf dessen, was die KollegInnen in mehreren Warnstreiks und vor allem an dem großen Aktionstag vom 10.4., an dem die Flughäfen und der öffentliche Nahverkehr in mehreren Städten bestreikt und nahezu lahmgelegt wurden, gefordert und durch die Arbeitsniederlegungen deutlich gemacht haben:

1. Die zentrale Forderung von ver.di, nämlich der Mindestbetrag von 200,- monatlich, damit die unteren Entgeltgruppen nicht ganz abgehängt werden, wurde vollkommen geopfert für die lineare Anhebung. Erstere wurde vor allem von den kommunalen „ArbeitgeberInnen“ vehement abgelehnt, die eine notwendige Entgelterhöhung für die Fachkräfte (d. h. für die oberen Entgeltgruppen) einer für die unteren entgegengestellt haben. Die 250,- Euro Einmalzahlung – auch wenn sie wohl für die unteren Entgeltgruppen gedacht sind – erstrecken sich eben auf die ganzen 30 Monate! Und sie gehen auch nicht als tarifliche Erhöhung in die einzelnen Entgeltgruppen mit ein, was die Forderung nach einem Mindestbetrag sehr wohl beinhaltete, sind also tabellenunwirksam. Nichts als leeres Geschwätz!

Dies ist auch die bittere Frucht aus jahrelangen Ausgliederungen mit Tarifverträgen für die prekär Beschäftigten teils weit unterhalb des TVöD.

2. Die lange Laufzeit von 30 statt 12 Monaten, wie gefordert,

gibt den öffentlichen „ArbeitgeberInnen“ von Bund und Kommunen für eine lange Frist zum einen Planungssicherheit für ihre Haushalte und zum anderen die Gewähr, dass es in dieser Zeit zu keinen Arbeits„ausfällen“ aufgrund von Tarifauseinandersetzungen kommen wird.

Lehren

Es war wohl von vornherein von ver.di angedacht, in der 3. Tarifrunde zu einem Abschluss zu kommen. Eine Urabstimmung über Durchsetzungstreiks für die Forderungen war erst gar nicht eingeplant gewesen. Es zeigt sich auch in dieser Tarifrunde wieder, dass ohne eine politische Offensive und eine entschlossene, auf unbefristete Massenstreiks angelegte Kampftaktik von Seiten ver.dis nicht mehr als ein fauler Kompromiss rauszuholen ist. Eine substantielle – aus der Besteuerung von Unternehmensgewinnen und privaten Vermögen – finanzierte Neueinstellung in Krankenhäusern, im öffentlichen Nachverkehr, an Schulen oder Kitas ist so nicht zu erreichen, ebenso wie die Einkommensschere so nicht verringert werden kann.

- Die KollegInnen in den Büros, in den Einrichtungen, in den Krankenhäusern, wo immer sie beschäftigt sind, müssen lernen, die Konsequenzen daraus zu ziehen:
- Ohne Kontrolle durch die Mitgliederbasis über ihren Kampf von Anfang an, von der Aufstellung der Forderungen bis hin zur Streikstrategie werden ihre Forderungen immer wieder ausverkauft werden.
- Diskutiert und entscheidet über Eure Forderungen auf Streikversammlungen in Euren Betrieben!
- Wählt Eure Streikleitungen in den Büros, in den Einrichtungen, in Euren Betrieben!
- Verlangt von den Streikleitungen die regelmäßige Einberufung von Streikversammlungen, auf denen sie jeden Verhandlungsschritt offen darlegen müssen, und diskutiert und entscheidet über die Streikstrategie! An

- diese Beschlüsse hat sich die Streikleitung zu halten.
- Wiedereingliederung der outgesourcten Bereiche für NiedrigverdienerInnen in den TVÖD!
-

Tarifrunde öffentlicher Dienst: Rückenwind der Warnstreiks nicht genutzt – Ergebnis weit unter den Möglichkeiten!

Helga Müller, Infomail 999, 18. April 2018

Vorweg das Ergebnis, das nach dreitägigen Marathonverhandlungen erzielt wurde:

- Laufzeit insgesamt 30 Monate, d. h. 2 $\frac{1}{2}$ Jahre (vom 1. März 2018 bis August 2020!).
- Insgesamt beläuft sich die Lohnerhöhung auf 7,5 Prozent.
- Für die 2,3 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen erfolgt sie in drei Stufen:
- Rückwirkend ab 1. März 2018 erhalten die KollegInnen 3,2 Prozent mehr (1. Stufe: Dauer 13 Monate).
- Ab 1. April 2019 erfolgt eine Lohnerhöhung von 3,1 % (2. Stufe: Dauer 11 Monate).
- Ab 1. März 2020 erfolgt eine Lohnerhöhung von knapp 1,1 % (3. Stufe: Dauer 6 Monate).
- Bis zur Entgeltgruppe sechs gibt es eine Einmalzahlung von 250 Euro.
- Für Azubis soll es eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung von je 50 Euro für 2018 und 2019

geben. Die bisherige Übernahmeregulung wurde verlängert und Azubis sollen in Zukunft Anspruch auf 30 Urlaubstage (bisher 29) haben.

Das Ergebnis der linearen Erhöhungen scheint im Vergleich zu den Tarifergebnissen in anderen Bereichen in diesem Jahr nicht so schlecht zu sein.

Nehmen wir als Richtschnur die Forderungen nach 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro mehr pro Monat, damit die Entgeltschere zwischen den oberen und unteren Entgeltgruppen nicht zu groß wird und 100 Euro mehr für 12 Monate, so bleibt aber das Ergebnis doch weit hinter den Forderungen, vor allem aber den Möglichkeiten zurück, die sich bei den Mobilisierungen gezeigt hatten.

In zwei Punkten ist es ein voller Ausverkauf dessen, was die KollegInnen in mehreren Warnstreiks und vor allem an dem großen Aktionstag vom 10.4., an dem die Flughäfen und der öffentliche Nahverkehr in mehreren Städten bestreikt und nahezu lahmgelegt wurden, gefordert und durch die Arbeitsniederlegungen deutlich gemacht haben:

1. Die zentrale Forderung von ver.di, nämlich der Mindestbetrag von 200,- monatlich, damit die unteren Entgeltgruppen nicht ganz abgehängt werden, wurde vollkommen geopfert für die lineare Anhebung. Erstere wurde vor allem von den kommunalen „ArbeitgeberInnen“ vehement abgelehnt, die eine notwendige Entgelterhöhung für die Fachkräfte (d. h. für die oberen Entgeltgruppen) einer für die unteren Entgeltgruppen entgegengestellt haben. Die 250,- Euro Einmalzahlung – auch wenn sie wohl für die unteren Entgeltgruppen gedacht sind – erstrecken sich eben auf die ganzen 30 Monate! Und sie gehen auch nicht als tarifliche Erhöhung in die einzelnen Entgeltgruppen mit ein, was die Forderung nach einem Mindestbetrag sehr wohl beinhaltete, sind also tabellenunwirksam. Nichts als leeres Geschwätz!

2. Die lange Laufzeit von statt 12 Monaten, wie gefordert, gibt den öffentlichen „ArbeitgeberInnen“ von Bund und Kommunen für eine lange Frist zum einen Planungssicherheit für ihre Haushalte und zum anderen die Gewähr, dass es in dieser Zeit zu keinen Arbeits„ausfällen“ aufgrund von Tarifauseinandersetzungen kommen wird.

Es war wohl von vornherein von ver.di so geplant, in der 3. Tarifrunde zu einem Abschluss zu kommen. Eine Urabstimmung über Durchsetzungsstreiks für die Forderungen war erst gar nicht eingeplant gewesen. Es zeigt sich auch in dieser Tarifrunde wieder, dass ohne eine politische Offensive und eine entschlossene, auf unbefristete Massenstreiks angelegte Kampftaktik von Seiten ver.dis allenfalls Brosamen rauszuholen sind. Eine substantielle – aus der Besteuerung von Unternehmensgewinnen und privaten Vermögen – finanzierte Neueinstellung in Krankenhäusern, im öffentlichen Nachverkehr, an Schulen oder Kitas ist so nicht zu erreichen, ebenso wie die Einkommensschere so nicht verringert werden kann.

Die KollegInnen in den Büros, in den Einrichtungen, in den Krankenhäusern, wo immer sie beschäftigt sind, müssen lernen, die Konsequenzen daraus zu ziehen:

- Ohne Kontrolle durch die Mitgliederbasis über ihren Kampf von Anfang an, von der Aufstellung der Forderungen bis hin zur Streikstrategie werden ihre Forderungen immer wieder ausverkauft werden.
- Diskutiert und entscheidet über Eure Forderungen auf Streikversammlungen in Euren Betrieben!
- Wählt Eure Streikleitungen in den Büros, in den Einrichtungen, in Euren Betrieben!
- Verlangt von den Streikleitungen die regelmäßige Einberufung von Streikversammlungen, auf denen sie jeden Verhandlungsschritt offen darlegen müssen, und diskutiert und entscheidet über die Streikstrategie! An diese Beschlüsse hat sich die Streikleitung zu halten.

Öffentlicher Dienst: Mobilisierung für die Erfüllung der Forderungen! Urabstimmung und Streik statt Ausverkauf!

ArbeiterInnenmacht-Flugblatt zur Tarifrunde im Öffentlichen Dienst, Infomail 998, 13. April

Die Forderungen nach mehr Lohn und Gehalt sind völlig berechtigt und die Blockade der „Arbeitgeber“-Verbände unverschämt. Wie kann sie durchbrochen werden?

Die Forderungen von 2018 sind im Prinzip die gleichen wie die von 2016: eine reine Lohnrunde, 6 % auf 12 Monate. Das Ergebnis lag damals bei 40 % der Forderung der Tarifkommission; 2,4 % in den ersten 12 Monaten und 2,35 % in den zweiten 12 Monaten 2017/18. Legen wir nicht nur die aktuell steigende Inflationsrate (offiziell 1,8 %) zu Grunde, sondern berücksichtigen die Preiseigerung der für die abhängig Beschäftigten wichtigsten Konsumgüter (Lebensmittel: 3,6 %; Mieten: 4,4 % und Energie: 7,3 %), bleibt unterm Strich für die allermeisten von uns ein fettes Minus.

Als ver.di 2016 die Tarifaueinandersetzung nach einer kurzen Phase von mobilisierenden Warnstreiks überraschend nach der 2. Verhandlungsrunde schnell zum Anschluss brachte, waren viele KollegInnen enttäuscht. Offensichtlich wäre bei der guten Mobilisierung einiges mehr drin gewesen. (<http://arbeitermacht.de/ni/ni217/tarifrunde.htm>)

Das darf nicht wieder geschehen!

Um die kommende Tarifrunde zu einem Schritt in die richtige Richtung zu machen, einen Ausverkauf wie 2016 zu verhindern und das Mobilisierungspotential auszuschöpfen, schlagen wir vor:

- Gegen das Aushebeln der innergewerkschaftlichen Demokratie durch Aktionen, die die Urabstimmung umgehen. Urabstimmung zur vollen Mobilisierung für die Forderungen!
- Offenlegung der Verhandlungen und Rechenschaftspflicht der Verhandlungskommission! Kein Abschluss, keine Aussetzung von Streiks ohne vorherige Zustimmung der Gewerkschaftsmitglieder!
- Wahl und Abwählbarkeit der Streikkomitees und der Tarifkommission durch die Basis! Volle Einbeziehung der Vertrauensleute und gewerkschaftlichen Betriebsgruppen!
- Breite Diskussion über alle relevanten Themen der Tarifrunde, z. B. „Digitalisierung der Verwaltung“! Stopp von Outsourcing und Privatisierung im öffentlichen Dienst! Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich! Weg mit der sog. Schuldenbremse!

Helios Amper-Klinikum Dachau – Auseinandersetzung um einen Entlastungstarifvertrag

Helga Müller, Neue Internationale 227, April 2018

Seit Monaten versuchen die Beschäftigten des Klinikums, einen

Entlastungstarifvertrag gegen das Unternehmen durchzusetzen. In Februar berichteten wir von den Solidaritätsaktion der [„Bürger*innen-Initiative Bessere Pflege Amper“](#). Zugleich spitzte sich der Konflikt zwischen ver.di einerseits und der Belegschaft und der unabhängigen Betriebsgruppe (UBG) andererseits um die Durchsetzung der Forderung zu.

Vorgeschichte

Hintergrund ist die einseitige Absage des vom Arbeitsgericht im November ausgesetzten dreitägigen Durchsetzungstreiks, für den sich 97 % (!) der organisierten KollegInnen ausgesprochen hatten, durch ver.di und das wochenlange Stillschweigeabkommen zwischen der Gewerkschaft und der Helioskonzernleitung, zu der die Amperkliniken gehören. Nach der Geheimhaltungsfrist verkündete ver.di auf einer Betriebsversammlung Mitte Dezember den „historischen Erfolg“, dass der Helioskonzern den TVÖD Krankenhaus (TVÖD-K) übernehmen würde durch Beitritt zum kommunalen Arbeit„geber“verband (KAV). Zur Hauptforderung der KollegInnen – Entlastung und mehr Personal – steht in diesem Tarifvertrag jedoch so gut wie nichts. Entsprechend groß war die Empörung und Enttäuschung. Es dauerte dann noch ca. 2 Monate, bis ver.di damit rausrückte, dass der Durchsetzungstreik ihrer Meinung nach obsolet sei, da der KAV seinen Mitgliedern Verhandlungen über einen Entlastungstarifvertrag verboten hat. Doch bis heute ist unklar, ob der Helioskonzern dem KAV beigetreten ist!

Vor allem die einseitige Absage des Durchsetzungstreiks ohne Diskussion mit den ver.di-Mitgliedern, geschweige denn mit der Belegschaft, hat zu einer weiteren Eskalation geführt. Auch die Aussage von ver.di, dass jetzt der Betriebsrat (BR) für eine Betriebsvereinbarung (BV) Entlastung sorgen soll, der zu keinen Arbeitskampfmaßnahmen aufrufen kann, hat dazu beigetragen. Zu Recht haben vor allem die Mitglieder der UBG, aber auch Teamdelegierte das intransparente und undemokratische Vorgehen von ver.di immer wieder scharf

kritisiert.

Die UBG verbreitete ein Flugblatt, in dem sie ihre Kritik an ver.di zusammenfasste, und initiierte eine Unterschriftensammlung, die 100 KollegInnen unterstützten. Darin wurde ver.di darauf hingewiesen, dass eine Entlastung dringend notwendig sei und sie mit der Absage des Durchsetzungstreiks das Votum der Beschäftigten missachtet hätte. Daraufhin war die Entrüstung bei den ver.di-Verantwortlichen groß: In einem Schreiben vom 6. März diffamiert Landesfachbereichsleiter Hinke dies als einen „nicht hilfreichen Profilierungsversuch verschiedener Akteure“. Weiter heißt es, „der TVÖD-K würde verschiedenen Berufsgruppen mehr Geld bringen“ und die Forderung nach einem Entlastungstarifvertrag würde nur dazu führen, „dass der KAV die Beitrittsgespräche beenden würde und HELIOS einen Vorwand dafür hätte, das TVÖD-Projekt fallen zu lassen.“

So verdeckt ver.di ihren Kniefall vor der Konzernleitung. Damit versucht sie, ihre konsequentesten KritikerInnen ins Abseits zu stellen, diese könnten ja ihren faulen Kompromiss mit der Konzernleitung tatsächlich noch in Frage stellen! Es ist kein Zufall, dass diese Erklärung 10 Tage vor den Betriebsratswahlen erschien, an der sich auch drei KollegInnen aus der UBG mit einer Liste beteiligten. Ver.di musste ernsthaft befürchten, dass sie im BR Konkurrenz bekommt und damit ihre Geheimverhandlungstaktik durchkreuzt wird. Kein Wort, dass seit nunmehr drei (!) Monaten von Seiten ver.di und des BR nichts mehr in puncto Überleitung zum TVÖD-K, geschweige denn in puncto Entlastung passiert ist – trotz vollmundiger Ankündigungen. So kann man erfolgreich eine aktive und kampfbereite Belegschaft demoralisieren. Ver.di hat bei den BR-Wahlen die entsprechende Quittung erhalten: Bei einer schlechten Wahlbeteiligung kam ihre Liste auf Platz 4 und war damit an drittletzter Stelle, die Liste der UBG schaffte es auf Platz 2.

Wie weiter im Kampf um Entlastung?

Viele KollegInnen wollen aus Enttäuschung aus der Gewerkschaft austreten. Das ist verständlich, hilft aber nicht, das ständige Zurückweichen des Gewerkschaftsapparates wirksam zu bekämpfen noch die Kampffähigkeit zu erhalten. Dafür müssen sich die KollegInnen sowohl weiter in ver.di als auch unabhängig organisieren mit folgendem Ziel: Die ver.di-Haustarifkommission und der BR müssen alle Forderungen insbesondere bzgl. einer Betriebsversammlung (BV) zur Entlastung, alle Verhandlungsschritte dazu, alle Abmachungen, alle Unterlagen und Gespräche mit der Konzernleitung offenlegen und auf Betriebsversammlungen zur Diskussion und Abstimmung stellen.

Die KollegInnen aus der UBG müssen sich im BR dafür einsetzen, dass dieser seine gesetzlichen Möglichkeiten nutzt wie z. B. die konsequente Ablehnung von Dienstplänen, die nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, mit dem Ziel, eine BV durchzusetzen, die konkret festschreibt wie viel examiniertes Pflegepersonal pro Schicht und Station zur Verfügung stehen muss – wie z. B. an der Helios Ostseeklinik Damp. Auch Aktionen, die die Belegschaft immer wieder mit einbeziehen inkl. Verweigerung des Einspringens aus der Freizeit, müssen von der BR-Mehrheit gefordert werden. Wenn sich die Mehrheit dagegen sperrt, muss dies immer wieder öffentlich gemacht werden.

Für die Zukunft muss man aber auch verhindern, dass hinter dem Rücken der KollegInnen Streiks „ausgesetzt“, dass diese über Verhandlungen mit der Klinikleitung wochenlang nicht informiert werden. Dafür ist eine Kontrolle der Verhandlungsführung notwendig. Die Verhandlungskommission muss von den Mitgliedern gewählt, abwählbar und ihnen jederzeit rechenschaftspflichtig sein. Auf Streikversammlungen muss über die Forderungen und Vorgehensweise abgestimmt werden. Darüber hinaus müssen die kommenden Organisationswahlen dazu genutzt

werden, dass alle Mitglieder der ver.di-Haustarifkommission (ver.di-HausTK), die die Forderungen und den Willen der Belegschaft missachtet haben, durch aktive GewerkschafterInnen, die die Forderungen der KollegInnen durchsetzen wollen, ersetzt werden. So kann ein politischer Pol in der ver.di-Haustarifkommission gebildet werden, der zum einen klar macht, dass es für mehr Personal und Entlastung einen unversöhnlichen Kampf gegen das Management braucht, und der zum anderen für eine Kontrolle des Streikablaufs durch die Belegschaft kämpft. Dies erfordert aber auch, dass sich die KollegInnen, die keinen sozialpartnerschaftlichen Kuschelkurs wollen, oppositionell organisieren, um die oppositionelle Betriebsgruppe sammeln, um so zu einem Faktor im Betrieb und in der Gewerkschaft anzuwachsen.

Tarifrunde Bund und Kommunen: Nur mit Streik sind die Forderungen durchzusetzen!

Paul Neumann, Neue Internationale 227, April 2018

Im Februar wurde die Tarifrunde 2018 für den öffentlichen Dienst bei den Beschäftigten von Bund und Kommunen eingeläutet. Es geht vor allem um die Gehälter für MitarbeiterInnen von Krankenhäusern und Stadtverwaltungen, Feuerwehrleuten, StraßenwärterInnen, der Müllabfuhr, von ErzieherInnen in kommunalen Kitas und von SozialarbeiterInnen. Parallel verhandelt ver.di für die 130.000 Beschäftigten der Post. Insgesamt 2,3 Millionen sind von der Tarifrunde betroffen.

Das zeigt, dass im öffentlichen Dienst der Flächentarifvertrag

im Gegensatz zu vielen anderen Branchen noch existiert. Verhandelt wird wieder in der Tarifunion von ver.di, Beamtenbund (DBB), „Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft“ (GEW) und der reaktionären „Gewerkschaft der Polizei“ (GdP). Im Mittelpunkt der Forderungen steht die Erhöhung des Tabellenentgelts um 6 % auf 12 Monate, mindestens 200 EUR. Darüber hinaus spielen politische Forderungen keine wesentliche Rolle, obwohl der Manteltarifvertrag ebenfalls gekündigt wurde.

Zur Erinnerung: Lehren aus dem Jahr 2016

Als ver.di 2016 die Tarifauseinandersetzung nach einer kurzen Phase von mobilisierenden Warnstreiks überraschend nach der 2. Verhandlungsrunde schnell zum Anschluss brachte, waren viele KollegInnen enttäuscht. Offensichtlich wäre bei Weiterführung der guten Mobilisierung einiges „mehr drin“ gewesen. Die Streikenden waren lediglich die Manövriermasse der ver.di-Führung. Ihre Interessen wurden in einem „Strohfeuer“ (siehe NI 217/ März 2016, S. 5; <http://arbeitermacht.de/ni/ni217/tarifrunde.htm>) aus Warnstreiks, die keine/n Arbeit„geber“In wirklich unter Druck setzten, ohne Not verbrannt.

Die Forderungen von 2016 waren im Prinzip die gleichen wie die von 2018: eine reine Lohnrunde, 6 % auf 12 Monate. Das Ergebnis lag dann bei 40 % der Forderung der Tarifkommission; 2,4 % in den ersten 12 Monaten und 2,35 % in den zweiten 12 Monaten 2017/18. Legen wir nicht nur die aktuell steigende Inflationsrate (offiziell 1,8 %) zu Grunde, sondern berücksichtigen die Preiseigerung der für die abhängig Beschäftigten wichtigsten Konsumgüter (Lebensmittel: 3,6 %; Mieten: 4,4 % und Energie: 7,3 %), bleibt unterm Strich für die allermeisten von ihnen ein fettes Minus.

Gibt es einen Grund, anzunehmen, dass sich in der aktuellen Tarifrunde 2018 daran etwas ändert? Die öffentlichen Arbeit„geber“Innen dürften kein Interesse daran haben, mehr

Geld auszugeben als notwendig. Und notwendig ist ohne Druck eines Arbeitskampfes nicht allzu viel.

Von Seiten der verd.di-Führung besteht ein Interesse daran, die eigene Nützlichkeit als verantwortungsvolle Verhandlungsführerin zu beweisen, die stets neben den Interessen ihrer Klientel auch das „große Ganze“ des bürgerlichen Staatswesens im Blick hat. Die Gewerkschaftsspitze wird die aktuell stattfindenden Warnstreiks wieder als Drohkulisse für ihr Verhandlungsgeschick zu nutzen wissen und dann schlussendlich, nach „harten, zähen Verhandlungen“, ganz viel Verantwortung zeigen für das „Gemeinwohl“. Die Interessen der Kolleginnen und Kollegen drohen, wieder weitgehend auf der Strecke zu bleiben.

Die Kolleginnen und Kollegen können allerdings die Lehren aus den schlechten Abschlüssen der vergangenen Jahre ziehen. Der schnelle Abschluss 2016 war nur möglich, weil die verd.di-Führung sich keiner Urabstimmung durch die Mitglieder gestellt hat. Warnstreiks kann die Bürokratie nach eigenem Interesse „ansetzen“ und auch wieder „abblasen“. Daher sollten die KollegInnen eine satzungsgemäße Urabstimmung für Streiks einfordern. Diese gibt ihnen selbst einen größeren Einfluss auf Kampfmaßnahmen und Streiktaktik. Zudem setzt eine Urabstimmung sowohl die sog. Arbeit„geber“Innen als auch die Gewerkschaftsführung unter Druck, an die Interessen der Beschäftigten zu denken und weniger an das „Gemeinwohl“ und die immer „leeren“ Kassen der Kommunen.

Zu dem Punkt der „leeren“ Kassen der Gemeinden hat die verd.di-Führung dieses Jahr eine neue Argumentation aufbauen müssen, weil die alte nicht mehr ohne weiteres plausibel erscheint. Wurden in den letzten Jahren die Erwartungen der Mitgliedschaft schon im Vorfeld mit Verweis auf die Verschuldung von Bund, Land und Gemeinden gedämpft, fordert die verd.di-Bundestarifkommission nun „deutliche Lohnsteigerungen“ mit Verweis auf die „Rekordüberschüsse von

38,4 Milliarden EUR“ in 2017 durch „Bund, Länder und Kommunen“. Hier können die KollegInnen ansetzen, falls die Tarifkommission in der anstehenden 3. Verhandlungsrunde im April wieder weit unterhalb der Forderungen abzuschließen gedenkt.

Außerdem müsste auch die sog. „Schuldenbremse“, de facto eine Deckelung der Ausgaben für Bildung, Kitas, öffentliche Versorgung, ins Visier genommen werden. Diese politische Frage wie auch die nach einer massiven Besteuerung der Gewinne und großen Vermögen kommt bei den GewerkschaftsführerInnen allenfalls in Reden auf Kundgebungen vor – hinsichtlich der Kampftaktik und Ziele der Tarifrunde bleibt sie jedoch außen vor.

Umso größer ist dagegen das Gejammer der VertreterInnen des „Verbandes der kommunalen Arbeitgeber“ (VKA) über die 6-prozentige Gehaltsforderung. „Dies passt nicht zur Realität in den Kommunen und kommunalen Betrieben. Die Kommunen sind mit 141 Milliarden EUR verschuldet. Außerdem herrscht ein Investitionsrückstand von 126 Milliarden EUR. Wir können nur Lösungen anbieten, die alle Kommunen leisten können...“ usw. (VKA, 14. 3. 2018). Diese Argumentation klingt für SozialdemokratInnen und GewerkschaftssekretärInnen wie ein Sachzwang. Da dürfen die Ansprüche nicht zu hoch geschraubt werden. Man darf ja schließlich die Kuh nicht schlachten, die man melken will.

Mindestbetrag von 200,00 EUR – positive soziale Komponente

Die Forderung 2018 enthält, zusätzlich zu den linearen 6 %, einen Mindestbetrag von 200,00 EUR für alle Gehaltsgruppen. Diese enthält eine interessante und populäre soziale Komponente, bedeutet sie doch für die unteren Gehaltsgruppen eine lineare Erhöhung von bis zu 11,4 %. Das bietet die Möglichkeit, auch die KollegInnen der unteren Gehaltsgruppen

verstärkt zu mobilisieren und den steigenden Einkommensunterschieden etwas entgegenzusetzen.

Hiervon ist allerdings bisher in der Argumentation und der Mobilisierungspraxis der ver.di-Führung wenig zu sehen, während die Propagandamaschine der Arbeit„geber“Innen unverhüllt mit Erpressung, Outsourcing und Privatisierung der dann 11,4 % teureren Arbeitsplätze in den unteren Gehaltsgruppen droht: „Der Mindestbetrag verteuert vor allem die Entgeltgruppen, bei denen der öffentliche Dienst schon jetzt kaum noch wettbewerbsfähig ist. Ein Beschäftigter, dessen Tätigkeit ausgegliedert oder privatisiert wird, hat nichts von einem Elf-Prozent-Lohnplus.“ (Thomas Böhle, Präsident des VKA, <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/tr/2018>).

Demzufolge würden sich die Beschäftigten durch „Maßlosigkeit“ nur selbst schaden. Der Herr Arbeit„geber“präsident droht gleich, unter Verweis auf das kapitalistische Rentabilitätsprinzip, mit der Abschaffung der „zu teuren“ Arbeitsplätze, wo er doch in Wahl- und Sonntagsreden stets als oberste Pflicht von Staat und Politik die Schaffung von Jobs propagiert. Löhne, die zum Leben reichen, vertragen sich halt immer weniger mit der modernen betriebswirtschaftlichen Kalkulation. Die Hartz-IV-Gesetze von 2005 haben uns schon ins Gedächtnis gerufen, dass ein Arbeitsplatz im modernen Kapitalismus keine Existenzsicherung für lohnabhängig Beschäftigte mehr darstellt. Dagegen sollten Gewerkschaften mit allen Mitteln, die ihnen zur Verfügung stehen, kämpfen. Das wichtigste Mittel ist der Streik.

Zukunft gestalten: Kopf in den Sand stecken, „weil wir es wert sind“?

Der VKA will im Übrigen in der laufenden Tarifrunde u. a. auch über die anstehende „Digitalisierung der Verwaltung“ sprechen, der in den nächsten 10-15 Jahren einige Millionen

Arbeitsplätze nicht nur in der Industrie, sondern auch dort zum Opfer fallen dürften. Davon liest man jedoch nichts in den Veröffentlichungen und Statements der ver.di-Führung zur aktuellen Tarifrunde.

Dem sog. technischen Fortschritt, der, bei Lichte betrachtet, im Rahmen der globalen kapitalistischen Konkurrenz als Mittel zur Kostensenkung und Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit dient, wollen die Gewerkschaften nicht entgegenstehen. All das erscheint ihnen als einfacher Sachzwang wie das Wetter. Außer „einem gesteigerten Bildungsbedarf“ und natürlich mehr Mitbestimmung sehen die deutschen Gewerkschaften hier nur wenig Notwendigkeit zum Handeln. Man tröstet sich mit der Illusion, dass schon irgendwie auch neue Jobs entstehen würden, weil es doch immer so gewesen sei. Soll nicht ein bedeutender Teil der ArbeiterInnenklasse in den nächsten Jahren für überflüssig erklärt werden, weil für eine rentable Produktion und Verwaltung nicht mehr notwendig, ist ein harter sozialer und politischer Kampf für die Verkürzung der Arbeitszeit notwendig: „Aufteilung der vorhandenen notwendigen gesellschaftliche Arbeit auf alle bei vollem Lohn- und Personalausgleich“. Die einfachsten Forderungen zum Überleben der Klasse der Lohnabhängigen bergen eine revolutionäre Dynamik in sich.

Um die kommende Tarifrunde zu einem Schritt in die richtige Richtung zu machen, einen Ausverkauf wie 2016 zu verhindern und das Mobilisierungspotential auszuschöpfen, empfehlen wir:

- Gegen das Aushebeln der innergewerkschaftlichen Demokratie durch Kampfformen , die die Urabstimmung umgehen. Urabstimmung zur vollen Mobilisierung für die Forderungen!
- Offenlegung der Verhandlungen und Rechenschaftspflicht der Verhandlungskommission! Kein Abschluss, keine Aussetzung von Streiks ohne vorherige Zustimmung der Gewerkschaftsmitglieder!

- Wahl und Abwählbarkeit der Streikkomitees und der Tarifkommission durch die Basis! Volle Einbeziehung der Vertrauensleute und gewerkschaftlichen Betriebsgruppen!
- Breite Diskussion über alle relevanten Themen der Tarifrunde, z. B. „Digitalisierung der Verwaltung“! Stopp von Outsourcing und Privatisierung im öffentlichen Dienst! Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich! Weg mit der sog. Schuldenbremse!