

»Die Botschaft ist, daß ver.di erpreßbar ist und nachgibt«
Thomas Böhm, Bezirksvorsitzender von ver.di in Stuttgart

Neues Tarifrecht im öffentlichen Dienst bedeutet Verschlechterungen und die Aufgabe gewerkschaftlicher Prinzipien

Eine zusammenfassende Kritik

Mitglieder und ver.di selbst werden verraten und verkauft

Mit der Unterschrift unter die Tarifreform öffentlicher Dienst hat ver.di-Chef Bsirske Geschichte geschrieben: Das sind **die härtesten Verschlechterungen**, die die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst seit Jahrzehnten eingesteckt haben - und das ohne jede Gegenwehr. Im Gegenteil: Bsirske und die Bundestarifkommission haben mehrheitlich die **Arbeitgeberlogik so weitgehend übernommen**, dass sie den Mitgliedern diese Kapitulation als Erfolg verkaufen wollen.

Abschluss ohne Mitgliederdiskussion

Wie undemokratisch der Abschluss zustande kam, wird sich in den nächsten Monaten zeigen: Denn erst dann werden die KollegInnen zu spüren bekommen, worüber sie von der ver.di-Spitze nie informiert wurden: Langfristige Verluste bei den realen Einkommen, neue Niedriglöhne, Leistungslöhne aus dem bisherigen Lohn- und Gehaltsvolumen, Arbeitszeitflexibilisierung, Abschaffung von Familienzuschlägen, Reduzierung von Überstundenzuschlägen, Öffnungsklauseln hin zur 40-Stunden-Woche und Aufgabe des Flächentarifvertrags.

Dazu wurden die Mitglieder nie befragt, diesem Ausverkauf haben wir nie zugestimmt! Die Verhandlungen über die Tarifrechtsreform ÖD fanden in Arbeitsgruppen zwischen der Großen Tarifkommission von Ver.di und den Arbeitgebern des Öffentlichen Dienstes statt. Obwohl Mitglieder zwar informiert wurden, waren sie von einem Mitbestimmungsprozess faktisch abgehängt.

Im Übrigen war die Entscheidung, mit welchen Ergebnissen die diesjährige Tarifrunde gestaltet werden soll, bereits bei Abschluß des letzten Tarifvertrages getroffen. Die Prozessvereinbarung war der Pferdefuß des letzten Tarifvertrages. Eine Entscheidungsmöglichkeit der Mitglieder, etwa über eine lineare Lohnerhöhung als Alternative dazu, bestand nicht!

Vor allem das Thema Verlängerung der Arbeitszeit führte dazu, dass mit 32 Gegenstimmen und fünf Enthaltungen erstaunlich viele der 115 stimmberechtigten Mitglieder der Bundestarifkommission gegen den, nun gültigen, Tarifabschluss stimmten. Kritiker, die bereits vor Jahren, als das 100-Punkte-Papier zur Modernisierung des "Tarifrechts öffentlicher Dienst" aus der Bundestarifkommission in die Organisation gelangte, meinten, dass man in Zeiten, in denen die Gewerkschaften

mit dem Rücken zur Wand stehen, nicht eine so weitgehende Tarifrechtsreform durchsetzen kann, ohne von vorneherein auf der Verliererseite zu stehen, werden wohl recht behalten.

Viele Einzelheiten sind überhaupt noch nicht geregelt. Dies wird sogenannten **Redaktionsverhandlungen** überlassen. Wie sich diese von Seiten ver.di zusammensetzt, darüber gibt es keinerlei bekannte Aussagen. Ob am Ende der Redaktionsverhandlungen schlussendlich die Bundestarifkommission darüber entscheidet, ist auch nicht klar. Aber bekanntlich steckt der Teufel im Detail. Es ist vom Hauptvorstand nicht vorgesehen, dass die Gewerkschaftsmitglieder über den Stand der Feinregelungen unterrichtet werden geschweidenn, dass sie darin mit einbezogen werden.

Sicherlich gibt es einige positive Punkte in der Einigung. Dazu zählen z. B. eine bessere Transparenz der Entgelttabellen, eine höhere Vergütung für Berufsanfänger und die Beseitigung der Trennung in Arbeiter und Angestellten.

Die Negativliste des Abschlusses ist lang und wiegt schwer:

Reallohnverlust – Arbeitszeitverlängerung - Lohnbedrohung - Spaltung der Belegschaften – Aufweichen der Tarifautonomie

„Aber sicherlich wird es keine Verlängerung der Arbeitszeit geben und keine Nullrunde“, verkündete Frank Bsriske im Tagesspiegel am 12. Dezember 04. Fakt ist jetzt: Dieser Abschluss bringt massive Reallohnverluste, die Arbeitszeit wird angegriffen:

Ein großes Manko des abgeschlossenen Tarifvertrages ist die **lange Laufzeit von 35 Monaten** (Mindestlaufzeit bis 31. Dezember 07, die Überleitung erfolgt zum 1. Oktober 2005). Nur einmal, Anfang der 90er, gab es eine vergleichbar lange Laufzeitregelung bei einem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst.

Vereinbart wurde jetzt eine **jährliche Einmalzahlung bis 2007**. In diesen knapp drei Jahren gibt es in West-Deutschland Einmalzahlungen (in der Summe pro Jahr 300 Euro, für Azubis 100 Euro). Diese Einmalzahlung geht aber nicht in die Monatstabellenlöhne ein. Es handelt sich also nicht um eine Lohnerhöhung, sondern um einen Obolus (oder besser gesagt um ein Almosen), der das Kraut nicht fett macht.

Unterm Strich: wir erhalten tarifvertraglich vereinbart eine Reallohnkürzung bis 2007! Die Ausgangslage für die Tarifrunde 2008 liegt damit auf dem Null-Niveau des jetzigen Abschlusses. Die Preissteigerungen der nächsten drei Jahren drücken sich in vollem Umfang als Reallohnverlust aus

Der tabellenwirksamen Erhöhung der **Ost-Gehälter** (von 92,5 auf 97 Prozent, bei bislang 1,5 Stunden Mehrarbeit) steht das Einfrieren der Jahressonderzahlung auf 75 Prozent des West-Niveaus gegenüber. Auch Ende 2007 – 17 Jahre nach der deutschen

Einheit – gibt es **im Osten für längere Arbeitszeiten weniger Lohn.**

Tarifkommission und Vorstand argumentieren mehrheitlich, die neue **Niedriglohngruppe** von 1286 Euro West / 1189,55 Euro Ost diene der Verhinderung von Privatisierung und Outsourcing. Das Gegenteil wird der Fall sein. **Die Spirale nach unten wird sich noch ein wenig schneller drehen.** Niedriglöhne „gegen“ Privatisierungen machen Ausgründungen erst recht profitabel und bereiten die nächsten Angriffe vor. Was sollte Unternehmer, Landesregierungen oder Kommunen davon abhalten, weiter zu privatisieren, wenn es irgendwo noch niedrigere Lohnniveaus gibt? Was sollte sie dazu bewegen, wieder in einen Tarif einzusteigen, wenn ihr jetziger kostengünstiger ist? Dies wäre für sie nur eine Alternative, wenn ver.di sich tatsächlich auf das unterste Niveau drücken lassen würde. Die eigentliche Botschaft ist aber, daß **ver.di erpreßbar ist und ohne Kampf nachgibt.** Warum sollte ein erfolgreicher Erpresser plötzlich damit aufhören und wieder friedlich sein? Hinter dieser Hoffnung steht der Glaube, man müsse momentan eben kurzfristig abducken, daß es bald aber wieder besser wird und »die guten Zeiten der Sozialpartnerschaft« wiederkommen. Diese Zeiten sind jedoch endgültig vorbei. Wenn wir das nicht realisieren und die Konsequenzen daraus ziehen, werden wir von einer Niederlage in die andere taumeln. Kennt jemand Arbeitgeber, die nicht jede Chance nutzen, die Personalkosten so weit es geht zu drücken. Wenn sie mit Privatisierung noch weiter absenken können, dann werden sie das tun.

Neue Entgeltgruppen: Im ersten Jahr erhalten nach dem 1.10.2005 neu eingestellte Beschäftigte zukünftig weniger, nach dem ersten Jahr zunächst mehr Lohn, um dann wieder – gegenüber dem bisherigen Modell – abzusinken. **Auf das Lebenseinkommen bezogen sind die absoluten Verlierer Menschen mit Kindern.**

Die Arbeitgeber beziffern das Volumen des Abschlusses auf ein Prozent – ver.di schweigt dazu. Ein Prozent mehr bedeutet auch für 2005 weniger Kaufkraft für die Beschäftigten: Zur Inflationsrate (in den letzten Monaten 2004 zwischen 1,8 und 2,1 Prozent) kommt im Juli die Entlastung der Arbeitgeber um 0,9 Prozent der Lohnkosten, da der Arbeitgeberanteil zu Krankengeld und Zahnersatz voll von den ArbeiterInnen und Angestellten – auch im öffentlichen Dienst – übernommen werden muss.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird ab 2007 zusammengefasst und abgesenkt. Es gibt noch keine genaue Regelung darüber, was die Bezugsgröße der Absenkung dann sein wird. Entweder vom „persönlichen Entgelt“ oder vom Entgelt der entsprechenden Entgeltgruppe und Stufe. Eine abschließende Aussage wird in den Redaktionsverhandlungen getroffen werden (s.o.)

Der **Leistungslohn** in Höhe von acht Prozent des Lohnes kommt. Aber nicht wie durch die ver.di-Verhandlungsführer angekündigt „on top“, also zusätzlich auf den Lohn, sondern als Lohnvariante von 96 bis 104 Prozent. Der willkürliche Bonus für die einen bedeutet automatisch die Schlechterstellung von anderen: Der erste Schritt 2007 dazu – im Volumen von einem Prozent der Löhne – soll zum Beispiel aus bisherigen Kinderzuschlägen (0,2 Prozent) und der Jahressonderzahlung (0,8 Prozent) bezahlt werden. Die Einführung von leistungsabhängigen Entgeltbestandteilen wird also bezahlt aus Abstrichen bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dafür, dass einige mehr kriegen, werden andere weniger haben. Leistungslohne schaffen nicht nur Willkür, sie sind ein Instrument gegen unliebsame KollegInnen, zum Beispiel gewerkschaftliche AktivistInnen; auch sie schaffen Ungleichheit, vergiften das Klima, schwächen die

Solidarität.

Die **Ortszuschläge** in der heutigen Form werden **aufgelöst**. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten unabhängig von ihrem Familienstand einen Zuschlag. Dabei werden jedem Beschäftigten pauschal 0,66 Kinder zugerechnet, egal ob mit oder ohne Kinder. **Beschäftigte mit Kindern werden weniger Geld zum Leben haben.**

Doch am heftigsten umstritten war die Arbeitszeit. Hier hatten sowohl Kommunen wie auch der Bund, vehement gefordert, den Schritt der Länder nachzuvollziehen und die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu verlängern. Ohne eine Aussage zur Arbeitszeit, so ihre Drohung, würde es keinen Tarifabschluss geben.

Klar ist, dass der **Beschluss der BTK vom 27. Januar**, die dieses kategorisch abgelehnt hatte und sich damit gegen Frank Bsirske gestellt hatte, gekippt wurde. Dennoch meinten Mitglieder der BTK zu erkennen, dass das Glas durchaus als halbvoll anzusehen sei. Und in der Tat, ist der Abschluss in diesem Bereich differenziert zu betrachten. Für den Bund (ca 170.000 Beschäftigte) wurde eine Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit auf jetzt 39 Stunden vereinbart. Dieses bedeutet im Westen eine halbe Stunde mehr pro Woche - ohne Lohnausgleich - für den Osten allerdings 1 Stunde weniger pro Woche und das bei vollem Lohnausgleich. Auch das ein Geschäft zugunsten der Arbeitgeber, dessen Einsparpotential Innenminister Schily, Verhandlungsführer für den Bund, mit 0,7 Prozent beziffert.

Im **kommunalen Bereich** (knapp 2 Millionen Beschäftigte) wurde die jetzige Arbeitszeit von 38,5 Stunden für den Westen festgeschrieben, allerdings mit einer Öffnungsklausel! Unter bestimmten Voraussetzungen kann auf landesbezirklicher Ebene die Wochenarbeitszeit **über eine Öffnungsklausel auf bis zu 40 Stunden** verlängert werden. Inwieweit ver.di diesem Ansinnen der kommunalen Arbeitgeber dann widerstehen wird, wird sich zeigen. Im Osten bleibt es bei 40 Stunden pro Woche!

Die Arbeitszeiten werden flexibilisiert: 45 Stunden die Woche (**Arbeitszeitkorridor**) und eine **Rahmenarbeitszeit** von 12 Stunden täglich sind allgemein möglich. Konsequenz: die im Arbeitszeitkorridor oder in der Rahmenarbeitszeit anfallende Mehrarbeit führen zu keinen Überstundenzuschlägen mehr.

Auf die Füße könnte ver.di allerdings ein anderer Punkt fallen: Weitere Arbeitszeitverlängerung und Lohnraub durch die Hintertür? Man verständigte sich auf eine **Meistbegünstigungsklausel!** Das bedeutet, wenn ver.di mit der Tarifgemeinschaft der Länder einen für die Arbeitgeber günstigeren Tarifabschluss tätigt - was durchaus im Bereich des Möglichen liegt - dann sind die günstigeren Punkte gleichzeitig ein unwiderrufliches Angebot an Bund und Kommunen, diese auch für ihre entsprechenden Bereiche zu übernehmen. Die Tarifrunde geht also weiter im Bereich der traditionell am schlechtesten organisierten Beschäftigten der Länder - ohne jegliche Kampfmöglichkeiten der kommunalen oder Bundesbeschäftigten aber mit voller Rückwirkung auf sie.

Eine so genannte "**Privatisierungsschutzregelung**", kann dazu führen, dass die Entgeltgruppen 2-4 ebenfalls in die Niedrigentgeltgruppe 1 - sprich 1 286 Euro - abgesenkt werden können. Ver.di kann mit Arbeitgebern, die Beschäftigte in den

Lohngruppen einen entsprechenden Tarifvertrag abschließen, sollte der Arbeitgeber mit Privatisierung von Bereichen (zum Beispiel in eine Service-GmbH) drohen, in denen diese KollegInnen beschäftigt sind. Dies ist eine der verheerendsten tarifpolitischen Entscheidungen, da damit eher Druck als Schutz auf gewerbliche Bereiche des öffentlichen Dienstes entstehen wird. Statt Privatisierungsschutzregelung sollte die Erfinder lieber **Lohnbedrohungsregelung** sagen.

Beschränkte Besitzstandswahrung für Teilzeitbeschäftigte, die eine befristete Reduktion der Arbeitszeit vereinbart haben. Sollt diese Befristung erst nach dem 1.10.2005 auslaufen, d.h. eine Vollzeitbeschäftigung nach diesem Zeitpunkt wieder erfolgen, könnte es problematisch werden. Dies gilt auch für Kolleginnen und Kollegen die einen unbefristeten Teilzeitvertrag haben und irgendwann nach dem 01.10.2005 wieder mit 100% der Wochenarbeitszeit arbeiten wollen. Wenn z.B. am 01.01.2006 der befristete Teilzeitvertrag ausläuft und die Arbeitszeit wird auf 100% erhöht wird, unterliegt diese 50%ige Erhöhung der Arbeitszeit aber nicht mehr der Besitzstandswahrung, da nach dem 01.10.2005 erhöht wird. Somit gibt es für diese 50% nur das Gehalt analog der entsprechenden Stufe der neuen Entgeltgruppe.

Kolleginnen und Kollegen, die einen **befristeten Arbeitsvertrag** haben, der über den 01.10.2005 hinaus geht, werden mit Besitzstandswahrung in den neuen TVöD übergeleitet. **Unklar ist jedoch, was geschieht, wenn nach dem befristeten Arbeitsvertrag ein neuer evtl. unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird.** Wir haben derzeit keine Informationen, ob das „Persönliche Entgelt“ erhalten bleibt oder der neue Arbeitsvertrag ausschließlich nach den neuen Bedingungen abgeschlossen wird. In diesem Fall könnten auch die Kinderzuschläge entfallen, da es diese nur für Beschäftigte geben soll, die aus dem BAT oder BMT-G in das neue System übergeleitet werden und noch bis 31.12.2005 Kinder bekommen.

Wer sind die „Verlierer“? Auf jeden Fall die Kolleginnen und Kollegen, die ab dem 01.10.2005 ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst beginnen und evtl. auch noch Kinder haben. Sie tragen in erster Linie die Einsparungen, da sie ausschließlich nach den Bedingungen des neuen TVöD beschäftigt werden und keinen Kinderzuschlag mehr erhalten. Kritisch muss auch die Aussage gewertet werden, im neuen System wird am Anfang mehr und am Ende weniger verdient. Diese Aussage ist nur dann richtig, wenn man das Einkommen des neuen TVöD nicht in Relation mit den BAT bzw. BMT-G setzt, sondern ausschließlich das Lebenseinkommen im neuen Tarifvertrag betrachtet. Im direkten Vergleich BAT /TVöD könnte nur festgestellt werden, dass Ledige im Laufe der Jahre im TVöD manchmal mehr und manchmal weniger verdienen werden als bisher im BAT.

Es ist schon jetzt offensichtlich, daß die Arbeiterbereiche – also diejenigen, die das Geld am dringendsten brauchen und für die auch ein Reallohnverlust am wenigsten akzeptabel ist – die größten Verlierer sein werden. Gewerkschaftspolitisch ist es Irrsinn, gerade diese »Streikbataillone« zu schwächen.

Hart trifft es auch Kolleginnen und Kollegen, die nach einem Studium eine Beschäftigung im ö.D. beginnen. Wegen der **Aufhebung des Senioritätsprinzips** fangen sie in Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe an, während sie im BAT-System entsprechend ihres Lebensalters unter Berücksichtigung der Eingruppierungsvorschriften evtl. in einer höheren Grundvergütungsstufe begonnen hätten.

Für die Krankenhäuser sind generelle Öffnungsklauseln in der Diskussion. Darüber soll noch verhandelt werden. Was hätte das für Folgen? Genau dieselben, die Öffnungsklauseln grundsätzlich haben: Die eigentliche Wirkung von Tarifverträgen – Schutz gegen betriebliche bzw. individuelle Erpressung durch die Arbeitgeber – geht verloren. Solidarität wird zunehmend schwieriger: Jeder versucht nur noch, sich bzw. seinen Betrieb zu retten und setzt damit alle anderen unter Druck. So wird kein Krankenhaus darauf verzichten, den durch »Gesundheitsreformen« und die Einführung von Fallpauschalen gestiegenen Druck an die Belegschaften weiterzugeben. Öffnungsklauseln würden binnen kurzem zu einer generellen Absenkung in diesem Bereich führen – zusätzlich zu den Absenkungen durch die Neugestaltung. Und wer glaubt im Ernst, daß die Kommunen eine solche Absenkung bei den Krankenhäusern nicht zum Anlaß nehmen würden, das gleiche zu tun? Auch hier würde man eine Lawine lostreten.

Schlag gegen gewerkschaftliche Kampfkraft

Dieser Abschluss verschlechtert damit massiv die Arbeits- und Lebensbedingungen der 2,1 Millionen direkt davon betroffenen Beschäftigten, die Ausgangslage der 900.000 ArbeiterInnen und Angestellten bei den Ländern und der weiteren mehr als drei Millionen ArbeitnehmerInnen bei Wohlfahrtsverbänden und Kirchen, die bisher in Anlehnung an den BAT / BMT-G gearbeitet und verdient haben.

Der Abschluss ist aber auch ein Schlag ins Gesicht jedes Gewerkschafters und verschlechtert die zukünftigen Auseinandersetzungen: „Zum Verzicht brauche ich keine Gewerkschaft“ - nach diesem Motto drohen nun weitere Austritte aus ver.di.

Öffnungsklauseln und die Verhinderung des gemeinsamen Kampfes mit den Landesbeschäftigten – die nun alleine stehen – schwächen die Kampfkraft. Bisher kampfstärke Bereiche, wie der Nahverkehr, die Müllabfuhr usw., wurden und werden mit Absenkungs- oder Spartentarifverträgen aus der gemeinsamen Front herausgebrochen. Weitere „Notlagentarifverträge“ sollen z.B. im Gesundheitswesen folgen.

Statt einer Vereinheitlichung bringt das neue Tarifwesen weitere Unterschiede für Beschäftigte in einem Betrieb: Neue KollegInnen arbeiten zu anderen Bedingungen als bisher eingestellte. Teile und herrsche.

Es gibt keinerlei Perspektive, ohne gemeinsamen Kampf, irgendeinen Abschluss bei den Ländern herbeizuführen, der die Interessen der Beschäftigten sichern könnte. Und in diesem Bereich können nun Abschlüsse getätigt werden, die (dank „Meistbegünstigungsklausel“) sofort für alle Beschäftigte auch bei Bund und Kommunen voll wirksam werden können.

ver.di befindet sich also weiter im tarifpolitischen Schwitzkasten der öffentlichen Arbeitgeber.

Für eine kämpferische ver.di!

All das macht deutlich: Die ver.di-Wirtschaftsabteilung analysiert prächtig, dass die öffentlichen Kassen nicht leer sind, sondern für die Reichen und die Unternehmer geleert wurden. Doch bei allen konkreten Verhandlungen, akzeptiert die heutige

ver.di-Führung Kahlschlag und Kürzungen auf Kosten der Mitglieder. Mehr noch: Die ver.di-Führung ging zur „Modernisierung“, das heißt dem Ausverkauf der Mitglieder und der Gewerkschaft selbst in die Offensive. Sie ordnet sich der Politik der rot-grünen Regierung unter. Sie akzeptiert die neoliberale Wettbewerbslogik und die Aufgabe des öffentlichen Dienstes.

Viele Kolleginnen und Kollegen überlegen nicht erst seit diesem Tarifabschluss, ob ihr Platz in der Gewerkschaft noch richtig ist. Diese Überlegungen sind verständlich und nachvollziehbar. Die Ursachen für diese Zweifel liegen unserer Meinung nach in einer Gewerkschaftspolitik, die unsere Interessen nicht mehr vertritt. Dieser Weg wurde bereits Anfang der 90er in der ÖTV eingeschlagen – spätestens mit dem Tarifabschluss 1992, der in der ÖTV-Geschichte als „Urabstimmungsbeschluss“ bekannt ist.

Es geht heute darum, wieder zu einer Gewerkschafts- und Tarifpolitik zurückzukehren, die Reallöhne und Arbeitsplätze sichert und Privatisierungen verhindert. Eine Gewerkschaft muss heute gegen die neoliberalen Umgestaltungsprozesse Position beziehen und ihre Mitglieder aktiv einbeziehen in den Widerstand.

Ein Beispiel, das dem negativen Trend der Austrittswelle aus Ver.di entgegensteht, kommt aus dem Bezirk Stuttgart. Im vergangenen Jahr sind dort 3000 neue Mitglieder geworben worden. Geschäftsführer Bernd Riexinger erläuterte kürzlich in „Ver.di Publik“, worauf es im Bezirk Stuttgart bei der Mitgliederwerbung ankommt: u.a. auf das Aufgreifen betrieblicher Konflikte unter Beteiligung der Belegschaft! – Das Beispiel spricht für sich.

Nötig ist ein außerordentlicher Bundeskongress von ver.di, um die Tarifpolitik zu diskutieren und den Bundesvorstand ab und einen neuen zu wählen.

Bezirks-, Landes-, und Bundes-Fachbereichskonferenzen im Fachbereich 3 (umfasst unter anderem Krankenhäuser) müssen einberufen werden, da hier weitere Verhandlungen – der nächste Ausverkauf (Rahmenbedingungen für „Notlagentarifverträge“) angeleiert wird: Die Mitglieder müssen genau wissen, was der Stand ist, was passieren soll. Es darf keine Entscheidung geben, ohne Diskussion und Zustimmung der Mitglieder.

Das offizielle ver.di-Jubelflugblatt zu diesem Ausverkauf kann nicht verteilt werden. Die Bezirke müssen eigene, kritische Materialien dazu erstellen.

Kämpferische AktivistInnen in ver.di müssen sich viel enger zusammenschließen und der Politik der Sozialpartnerschaft und ihren Vertretern in den Vorständen entgegen treten: mit eigenen Flugblättern und Broschüren, mit Kampagnevorschlägen, mit Gegenkandidaten und mit konkreten Aktionen von unten um die Blockade gegen ernsthafte Gegenwehr, gegen Arbeitsniederlegungen und Streiks von unten zu durchbrechen.

Wir brauchen starke Gewerkschaften. Die (noch) Millionen Mitglieder und die für einen kämpferischen Kurs erreichbaren KollegInnen ausserhalb von ver.di sind zu wichtig, um sie der heutigen Gewerkschaftsführung zu überlassen.

Innergewerkschaftliche Demokratie entwickeln – Vertrauensleutearbeit neu intensivieren

In vielen Betrieben liegt die Vertrauensleutearbeit von ver.di am Boden. Sie neu zu intensivieren muss innergewerkschaftlich vorrangige Aufgabe sein, auch weil dies eine

Voraussetzung ist, die Gewerkschaften stärker in den Betrieben zu verankern und den Mitgliederrückgang zu stoppen. Der in der letzten Zeit zunehmende Orientierung des gewerkschaftlichen Apparates auf die Arbeit der Betriebsräte und Personalräte kann damit ein notwendiges Korrektiv entgegen gesetzt werden. Die Rolle gewerkschaftlicher Vertrauenskörper muss so gestärkt und weiter entwickelt werden.

Im Sinne der Weiterentwicklung innergewerkschaftlicher Demokratie wäre es notwendig, wenn über Strategie und Taktik, aber auch über eine notwendige neue Programmatik und Zukunftsvorstellungen, ein umfassender Meinungs austausch organisiert wird. Die Verständigung der Mitglieder ist zunächst das Ziel, um dann auch eine stärkere Massenwirkung für die politischen Ziele und Forderungen erreichen zu können.

Die Umsetzung von Gewerkschaftstagsbeschlüssen muss verbindlich und abrechenbar organisiert werden. Dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft muss wieder Geltung verschafft werden. Voraussetzung dafür ist, dass dem Parteienproporz von SPD und CDU in den Gewerkschaftsführungen ein Ende bereitet wird. Die Auswahl in die gewerkschaftliche Führungsarbeit ist nach den fähigsten Köpfen und nicht nach Parteibüchern vorzunehmen.

Die Bundestarifkommission hat versagt, sie muss neu gewählt werden. Ihre Mitglieder müssen in Zukunft ihr Mandat direkt in den Bezirken erhalten, dort rechenschaftspflichtig und jederzeit abwählbar und ersetzbar sein.

Die Zeit ist reif für eine Wende in der Gewerkschaftspolitik.

Das Ziel der Gewerkschaftsbewegung muss es sein, fortschrittliche Politik in der Gesellschaft hegemoniefähig und damit durchsetzbar zu machen. Niemand sollte sich Illusionen machen. Selbst ein Stopp der jetzigen Entwicklung wird nur durchsetzbar sein durch eine breite Mobilisierung der Belegschaften in den Betrieben. Der dringend notwendige Prozess der Reorganisation der Gewerkschaftsbewegung wird vermutlich längerer Zeit bedürfen. Es gibt allerdings keine Alternative dazu, wenn man nicht die Existenz der Gewerkschaften riskieren will.

Schlussbemerkungen:

Wir haben versucht, die wesentlichen Kritikpunkte am Tarifabschluss TvöD zusammenzutragen und mit eigenen Erkenntnissen aufzufüllen. Unsere Schlussfolgerungen stimmen nicht in allen Punkten mit denen anderer Kritiker überein. Doch macht das gar nichts. Darüber können wir ja streiten im Sinne einer fortschrittlichen Wende in der Gewerkschaftspolitik.

Hans Hoyer, ver.di, Personalrat Klinikum am Europakanal
Werner Lutz, ver.di, Personalrat Stadt Erlangen

Erlangen, 2.3.2005

