

## In Deutschlands streikts

Die letzten Monate waren gekennzeichnet von zahlreichen Streiks und Demonstrationen. Im Januar verhinderten Hafentarbeiter die Hafengerichtlinie „Port Package 2“. Gegen die EU Dienstleistungsrichtlinie fanden im Februar mehrere große Demonstrationen statt, die gemeinsam von europäischen Gewerkschaften und die Sozialbewegungen durchgeführt wurden. Bei Gate Gourmet kämpfen die KollegInnen bereits seit ca. 5 Monaten gegen Lohnraub und Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Zusätzlich zu dem 5 wöchigen Streik bei AEG gegen Stellenabbau gibt es seit 4 Wochen bundesweit Streiks im öffentlichen Dienst gegen Arbeitszeitverlängerung und erste Warnstreiks in den badenwürttembergischen Metallbetrieben gegen die Streichung der Pausen für AkkordarbeiterInnen. Die Streiks und Auseinandersetzungen erfuhren große Solidarität, nicht nur durch zahlreiche Erklärungen, sondern durch gemeinsame Aktionen und Spendensammlung. Kämpfende Belegschaften besuchten sich gegenseitig und stärkten sich so den Rücken. Eine erste Vernetzung hat sich entwickelt, wenn auch noch sehr punktuell und noch nicht breit genug.

### Es lohnt sich zu kämpfen

#### Port Package II im EU-Parlament gescheitert

Auszüge aus dem UZ Interview mit Bernt Kamin / Die Fragen für die UZ stellte Wolfgang Teuber

Die EU-Richtlinie Port Package II ist im EU-Parlament mit 532 gegen 120 Stimmen abgelehnt worden. Unmittelbar nach diesem großen Erfolg nicht nur für die europäischen Hafentarbeiter sprach die UZ mit Bernt Kamin, Betriebsratsvorsitzender der Gesamthafentarbeiter Hamburg, ver.di Landesfachbereichsvorsitzender und stellvertretender Bundesvorsitzende für den Bereich Verkehr und für ver.di Koordinator der Aktivitäten der europäischen Hafentarbeitergewerkschaften in der Europäischen Transportarbeiterförderung (ETF).

*UZ: Die Port Package-Richtlinie II ist letzte Woche Mittwoch im EU-Parlament gescheitert.*

*Was hat diesen eindeutigen Erfolg ausgemacht?*

**Bernt Kamin:** Es war erfolgreich, weil wir als europäische Hafentarbeitergewerkschaften eine auf drei Säulen basierte Strategie gefahren haben und diese drei Komponenten sich gegenseitig positiv beeinflusst haben.

Die erste Säule ist eher traditioneller Art, dass man Lobbyarbeit macht, die aber in soweit konsequenter ist als sonst, weil nicht nur einzelne Gruppen angeschrieben wurden, sondern jeder einzelne Parlamentarier in Europa von den Einzelgewerkschaften eines jeden Landes. So das sie mehr als üblich, über die Haltung der Hafentarbeiter informiert waren.

Zweiter Punkt waren die Demonstrationen, die immer wieder stattgefunden haben. Sowohl in den einzelnen Hafenstandorten als auch dann die Abschlussdemonstration in Straßburg, die mit riesiger Beteiligung und unglaublicher Bandbreite von immerhin 15 Staaten stattgefunden hat. Der dritte und bedeutendste Punkt bestand darin, dass es begleitet war von teilweise mehrtägigen Arbeitsniederlegungen. Insbesondere in Deutschland haben wir 24-stündige Arbeitsniederlegungen hinbekommen. Das ist schon eine Besonderheit. Es gab ein- bis zweitägige Arbeitsniederlegungen von Griechenland über Spanien, Portugal bis nach Finnland. Die Kombination dieser drei Faktoren war der Garant für die erfolgreiche Abstimmung.

*UZ: Welche Konsequenzen, welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesem erfolgreichen Streik ziehen?*

**Bernt Kamin:** Zuerst die einfachste, aber auch wichtigste, dass es sich lohnt zu kämpfen. Das man auch in dieser vermeintlichen übermächtigen europäischen Bürokratie Interessen transportieren und durchsetzen kann. Zweitens in dem man Strategien gemeinsam entwickelt und sich eben nicht auf die nationale Sichtweise beschränkt, sondern die Gemeinsamkeiten herausarbeitet und dann gemeinsam grenzübergreifend die Aktionen koordiniert und das auch in Zukunft zu tun.

*UZ: Wie schätzt du die Möglichkeit der weiteren Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen den beiden gewerkschaftlichen Dachorganisation, dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) und dem Weltgewerkschaftsbund (WGB) ein? Kann es zu einer strategischen Zusammenarbeit gegen den von den Transnationalen Konzernen betriebenen weltweiten Lohn-, Sozial- und Arbeitsplatzabbau kommen?*

**Bernt Kamin:** ...Wir haben eine ganze Reihe von Gewerkschaften in der ITF, die sagen es macht keinen Sinn nur Hafentarbeiter- oder nur Seeleutengewerkschaft oder Eisenbahnergewerkschaft zu sein. Weil die Multis orientieren sich entlang an den Transportketten und versuchen die gesamten Ketten in den Griff zu bekommen. Darauf mit 10 verschiedenen Organisationsformen zu begegnen, halte ich für schlechterdings dumm, sondern man muss dann auch als Gesamtorganisation was dagegen setzen. Das kann man eben nicht, wenn man sich als Gewerkschaft nur als Hafentarbeiter- oder Eisenbahnergewerkschaft definiert. Insoweit glaube, ich das man diese Ansätze, die ich emotional gut nachvollziehen kann, weil dies auch der Identitätsbildung dient, sehr schnell erledigen wird, denn die Welt hat sich weiterentwickelt und man kann mit den alten Strukturen dem kaum noch begegnen. Wir stellen heute fest, das jemand der Schiffe besitzt, gleichzeitig Terminals besitzt und gleichzeitig Eisenbahnunternehmen, dass Maersk Flugzeugflotten betreiben und dabei ist, Airports zu kaufen. Das sind Beispiele dafür, dass man solchen Unternehmen nicht mit zig verschiedenen Gewerkschaften kommen kann, sondern eine Politik aus einer Hand entgegengesetzen muss.

## **Streik bei Gate Gourmet:**

### **„Diese Heuschrecke soll sich an uns die Zähne ausbeißen!“**

Die Heuschrecke heißt Texas Pacific Group (TPG), ihr gehören weltweit hunderte von Firmen, eine heißt Gate Gourmet, mit weltweit 26 000 Beschäftigten. Bei Gate Gourmet streiken 83 KollegInnen seit 7. Okt. 05, d.h. seit fast 5 Monaten. Sie sind für die Geschäftsleitung eine harte Nuss und sie beißt sich die Zähne an ihrem Widerstand aus. Als TPG vor vier Jahren Gate Gourmet kaufte, bedeutete das für die KollegInnen: Löhne runter, Arbeitszeit rauf, zwei machen die Arbeit für drei. Ein Kollege erzählt: „Die Vorgesetzten haben uns behandelt wie Gutsknechte, Schichten rund um die Uhr, planen konnten wir nicht, weil wir den Schichtplan erst fünf Tage vorher bekamen. Diese Heuschrecke soll sich die Zähne an uns ausbeißen“.

Im Herbst forderten die KollegInnen 4,5 Prozent mehr Lohn – zumal ihnen gesagt wurde, dass ihr Laden der profitträchtigste in Deutschland sei. Die Geschäftsführung bot 10 % an, aber minus 10%! Und kostenlose Mehrarbeit! Die Beschäftigten waren geschockt, die aufgestaute Wut von vier Jahren brach sich Bahn. Es ist einer der längsten Streiks in der Geschichte der BRD.

Die 83 KollegInnen harren aus, rund um die Uhr, seit über 145 Tagen. Wenn solidarische Gruppen kommen, versuchen sie gemeinsam, Streikbrecher zu behindern und Gate Gourmet zu blockieren. „Leider verhalten die Gewerkschaften sich sehr zögerlich. Die für den Streik zuständige NGG übt zunehmend Druck auf die streikende Belegschaft zur Beendigung des Streiks aus und verhindert aktiv gewerkschaftsamtliche Solidaritätsaktionen anderer Gewerkschaften“. (So steht es in

einem Streikinformativ der Unterstützergruppen.)

Die KollegInnen sind unbeugsam, weil sie nicht wieder in die Firma zurück wollen, wo die Vorgesetzten die entwürdigende Behandlung der letzten Jahre, jetzt noch triumphierend, fortsetzen würden.

Aber das politisch Wichtigste ist, dass der Streik die Bedingungen der Arbeitskämpfe von morgen schon heute widerspiegelt: Belegschaften, denen die Löhne gekürzt und die Arbeitszeiten heraufgesetzt werden. Belegschaften, die psychisch unter Druck gesetzt werden, Mobbing von oben, immer größere Arbeitshetze. Belegschaften, die deshalb den Kampf aufnehmen! Und weil sie kämpfen, entwickelt sich ein prekäres Verhältnis zu ihren Gewerkschaftsführungen. Belegschaften, die sich hauptsächlich auf die Unterstützung aus ihrer örtlichen Umgebung und auf Gewerkschafts- und andere Gruppen im ganzen Land verlassen müssen.

Auch an unserer Unterstützung liegt es, ob sich die Heuschrecke die Zähne beschädigt am Willen und der Moral der Streikenden! Was können wir tun? Geld sammeln, Geld spenden.

Das Konto der Unterstützer-Initiativen lautet: Axel Köhler-Schnura, Postbank, Kto.Nr. 1890 88850, BLZ 760 10085, Stichwort Streik GG.

Infos: [www.gg-streik.net](http://www.gg-streik.net).

*Jour fixe Gewerkschaftslinker Hamburg, Dieter Wegner*

## **Berlin: Öffentlicher Dienst unter Druck**

### **SPD-Linkspartei-Senat wälzt Haushaltskrise auf Landesbedienstete ab – ohne Gegenwehr von ver.di**

In Berlin regieren SPD und Linkspartei.PDS. Doch wer geglaubt hatte, dieser Senat sei den Beschäftigten wohlgesonnen, der sieht sich bitter enttäuscht. In einem öffentlichen Betrieb nach dem anderen werden Löhne gekürzt, Arbeitsplätze vernichtet und Bereiche privatisiert – praktisch ohne Widerstand von ver.di.

Mit dem Austritt aus dem kommunalen Arbeitgeberverband Anfang 2003 war Berlin Vorreiter der jetzigen Entwicklung im Öffentlichen Dienst. Abgesegnet wurde das Ganze von ver.di – auf direkte Intervention ihres Vorsitzenden Frank Bsirske – per Anwendungstarifvertrag im Sommer 2003, der zwischen acht und zwölf Prozent Lohnkürzung für die Landesbediensteten bedeutet. Es folgte ein „Notlagen-Tarifvertrag“ beim Krankenhauskonzern Vivantes im Sommer 2004. Weihnachts- und Urlaubsgeld wurden gegen massiven Widerstand aus der Belegschaft komplett gestrichen. Eine Befragung der Beschäftigten oder der Gewerkschaftsmitglieder gab es, obwohl zuvor mehrmals öffentlich versprochen, nicht. Dann waren die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) an der Reihe. Trotz 100 Prozent Warnstreikbeteiligung und Mitten in der Urabstimmung – die gar nicht erst ausgezählt wurde – unterschrieb ver.di einen Spartentarifvertrag, der

Lohnkürzungen von acht Prozent für Altbeschäftigte und 25 Prozent für Neueingestellte vorsieht. Wegen veränderter Pausenregelungen und des Wegfalls freier Tage arbeiten die BVGler trotz gleichzeitig vereinbarter Arbeitszeitverkürzung nun länger als vorher.

Und jetzt das Uniklinikum Charité, dessen 15.000 Beschäftigte wegen tariflosem Zustand seit 2003 bereits auf jährlich 20 Millionen Euro verzichteten. Jetzt drohen Senat und Geschäftsleitung mit betriebsbedingten Kündigungen, falls die Löhne nicht noch einmal um mehr als 20 Millionen Euro gekürzt werden. Zudem werden Teilbereiche privatisiert und mindestens 3.000 Stellen abgebaut. Die ver.di-Betriebsgruppe an der Charité versucht, Widerstand dagegen auf die Beine zu stellen. Das wird durch den kampfflos akzeptierten Verzicht beim Land, bei Vivantes und der BVG allerdings erschwert. Statt die Belegschaften einzeln zur Schlachtbank zu führen, muss ver.di die Betroffenen endlich gemeinsam mobilisieren.

Infos: [www.netzwerk-verdi.de/lokales/berlin/berlin.html](http://www.netzwerk-verdi.de/lokales/berlin/berlin.html)

*Daniel Behruzi, Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di, Berlin*

## **Die EU-Dienstleistungsrichtlinie muss weg!**

Am 14. Februar beriet das Europäische Parlament über die Dienstleistungsrichtlinie der Europäischen Union – die so genannte Bolkestein-Richtlinie. Sie schreibt das Herkunftslandprinzip für Dienstleistungen aller Art fest. Das heißt: Wer in einem anderen Land der EU Dienste anbietet, muss sich nur an die Regeln seines eigenen Landes halten. Mit dem Herkunftslandprinzip werden Firmen aus denjenigen Ländern bevorzugt, in denen die niedrigsten Löhne gezahlt werden und die niedrigsten Sozialstandards und Unternehmersteuerregelungen gelten. Lohn- und Sozialdumping werden die Folge

der Einführung der Richtlinie sein. Die Konkurrenz unter den Arbeiterinnen und Arbeitern wird zunehmen, Lohn- und Sozialstandards werden sich am untersten Niveau orientieren. Damit wird auch der Kampf der Arbeiterinnen und Arbeiter in den „Niedrigstandardländern“ für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und Sozialstandards erschwert. Die Bolkestein-Richtlinie hat aber noch einen anderen Aspekt. Es geht um ihren Anwendungsbereich. Die Definition des Begriffs „Dienstleistung“ ist so vage gehalten, dass er auf alle möglichen Arten von Beschäftigten angewendet werden kann. Experten

der EU gehen davon aus, dass deshalb von der Bolkestein-Richtlinie rund 70% aller Jobs betroffen sein könnten. Es geht also nicht nur um Schornsteinfeger, Fliesenleger und andere klassische Dienstleisterberufe. Sie gilt z.B. auch für das Bildungswesen – also für Kindertagesstätten und –gärten, Schulen, Hochschulen und andere Einrichtungen. Staatliche Bildungseinrichtungen wären dann ein Angebot auf dem Markt,

dass gegenüber den privaten Dumpingbietern nicht bevorzugt werden dürfte. Die Bolkestein-Richtlinie ist im Interesse der großen Konzerne, der Monopole, die den Dienstleistungsmarkt in Europa unter sich aufteilen wollen. Die großen Demonstrationen am 11.2. und 14.2. in Straßburg sowie in Berlin gegen die Dienstleistungsrichtlinie waren ein ermutigender Auftakt!

## ALSTOM: Widerstand ermöglicht Teilerfolg

Vor einem Jahr gab die ALSTOM-Konzernleitung einen erneuten Personalabbau im Mannheimer Werk bekannt. Ziel war die Schließung verschiedener Abteilungen (Generatorenfertigung, Generatorenkonstruktion, Wasserkraftwerke, Hochtemperatur-Teile für Gasturbinen) sowie massiver Personalabbau in allen restlichen Bereichen der Kraftwerkstechnik und der allgemeinen Dienstleistungen. In der Folge wäre ein längerfristiges Überleben des Werkes unmöglich geworden.

### Aktionen

Gegen die Konzernpolitik organisierten Betriebsrat und Vertrauenskörper seitdem einen hartnäckigen und phantasievollen Widerstand. Höhepunkt der vielfältigen Proteste war zweifellos die letzte Aprilwoche 2005 mit einer fünf Tage andauernden Betriebsversammlung und täglichen Demonstrationen in die Stadt. Deren Motto „Abbau stopp!“ wurde auch in der Öffentlichkeit populär.

Vor allem die Forderung nach dauerhaftem Erhalt aller Arbeitsplätze und der Kompetenzen des Mannheimer Betriebes stellte der Betriebsrat den Vorhaben des Managements entgegen.

### Eckpunkte

Im Januar 2006 formulierte eine Arbeitsgruppe des Aufsichtsrats der deutschen ALSTOM Power AG Eckpunkte,

die als Grundlage einer neuen Betriebsvereinbarung zur Standort- und Beschäftigungssicherung sowie für einen Sozialplan dienen sollen.

➤ Einerseits soll das Mannheimer Dampfturbinengeschäft aufgewertet und der Bereich Hochtemperaturteile weitergeführt werden. Ferner soll die Abteilung Wasserkraftwerke durch Kraftwerksleittechnik ersetzt und die europäische Fertigung bestimmter Teile (Lager und Lagerböcke) vor Ort konzentriert werden.

➤ Andererseits - und das ist der große Minuspunkt - soll die Generatorenfabrik nach 2007 geschlossen werden. Das würde vor allem den Produktionsbereich weiter schwächen.

➤ In Summe würden rund 180 weitere Stellen vernichtet, so dass 2010 nur noch etwas mehr als 1500 KollegInnen hier tätig wären. Als Ersatz für die entfallenden Arbeitsplätze sollen 100 bis 150 industrielle, tarifgebundene Stellen außerhalb ALSTOM angesiedelt werden.

➤ Allerdings sollen betriebsbedingte Kündigungen für Beschäftigte der Produktion und der neuen Betriebsstruktur bis 31.12.2010 ausgeschlossen werden.

Weitere Konflikte in den kommenden Monaten und Jahren sind dennoch unvermeidbar.

*who*

## 5 Wochen Arbeitskampf bei AEG-Nürnberg Hätten die Streikenden von AEG gewinnen können?

IGM und Elektrolux haben sich geeinigt. Von IGM-Seite wird das Ergebnis in der üblichen Weise verkauft. Für IGM-Vize Huber ist es „ein gutes Ergebnis unter den gegebenen Umständen“. Der Erhalt der Arbeitsplätze sei „an der rigorosen Haltung der Arbeitgeber gescheitert“. Sogar das Handelsblatt, ein Zentralorgan der deutschen Wirtschaft, ist da realistischer, wenn es feststellt: „Und tatsächlich sind die AEG-Mitarbeiter trotz der nach mehr als fünf Wochen Streik erzielten Einigung letztlich die großen Verlierer dieses Arbeitskampfes. Für die meisten von ihnen dürfte es schwierig sein, in der Region um Nürnberg einen angemessenen Job zu finden“.

Je länger KollegInnen streiken wollen und sollen, umso klarer müssen sie ein Ziel und den Weg zum Ziel vor Augen haben. Das gemeinsame Ziel hatten sie (96 % hatten für Streik votiert!), nämlich, das Werk sollte erhalten bleiben. Der Weg zum Ziel wäre aber keiner von reinen Tarifverhandlungen mehr gewesen, sondern hätte ein politischer Weg werden müssen. Die ersten Schritte dieses Weges sind die KollegInnen instinktiv gegangen: Besuche bei Streikenden, z.B. in Düsseldorf bei den KollegInnen von Gate Gourmet, bei den Streikenden von CNH in Berlin.

Den Weg politisch weitergehen hätte bedeutet – und die augenblickliche Lage in Deutschland wäre sehr günstig gewesen angesichts der verdi- und IGM-Streiks – systematisch Besuche von AEG-Delegationen zu organisieren bei den bestreikten Betrieben in der Republik und umgekehrt deren Delegationen zu empfangen. Die entstehende gesellschaftliche Unruhe hätte in der Tat was bewegt. Die Forderung nach Verstaatlichung und Weitergabe des AEG-Betriebes in die Hände der Belegschaft wären nicht mehr utopisch, sondern plausibel gewesen. Die gegenseitigen Besuche hätten nicht nur den o.a. politischen Druck erzeugt, sondern wäre auch für ALLE eine Lehrstunde der Solidarität gewesen – und es hätten Feste der Kommunikation und der Lebensfreude werden können. Dies ist in Zukunft unser Weg, Ahnungen davon sind aufgetaucht.

Dass die Gewerkschaftsführungen mit ihrer historischen Aufgabe, für Ruhe beim Hecken von Mehrwert zu sorgen, unseren Weg fürchten wie der Teufel das Weihwasser, sollte uns weder überraschen noch hindern, das Nötige in der Zukunft zu tun. Es bleibt nur die Frage: Was haben die KollegInnen (und was haben wir) aus dem AEG-Streik gelernt?

a) Profiterwirtschaftung garantiert nicht den Arbeitsplatz. AEG schrieb schwarze Zahlen! Das Werk von Grohe in Herzberg hatte sogar eine Profitrate von 20,4 Prozent, heute heißt es Grohe Thailand und erwirtschaftet über 30 Prozent.

b) Runtergehen mit den Ansprüchen und mehr zu malochen nützt nichts. „Wir haben zuerst im 2-Schicht-System gearbeitet, dann 3, mittlerweile sind es 4 Schichten. Wir haben auch angeboten, 20 Stunden im Monat unbezahlt länger zu arbeiten.“ (so ein Kollege). IGM war bereit gewesen, ein Drittel der Arbeitsplätze zu opfern.

c) Alle diese Zugeständnisse hat Straberg (Chef von Elektrolux) abgelehnt: „In unserer Branche reicht es nicht, die Löhne um 20 oder 30 Prozent zu senken“.

**Was lehrt uns dies alles?** Wer in der Defensive bleibt, d.h. den Kampf auf AEG Nürnberg beschränkt und wer sich enttäuscht zeigt über „die rigorose Haltung der Arbeitgeber“ (Huber, IGM-Vize ist gemeint, nicht Bischof Huber von den Evangelen, dem könnte man ja eine derartige politische Naivität noch zutrauen), von dem und seinesgleichen ist allerdings nicht zu erwarten, mit den kampfbereiten KollegInnen zusammen den Weg zum Sieg in einer Auseinandersetzung zu gehen. Ich denke, auch das haben die KollegInnen gelernt. Auch deswegen war der Kampf nicht umsonst.

*Dieter Wegner, 1.3.06*

### Impressum:

Sekretariat - Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken  
Hans Kroha - Klaus Peter Löwen - Michael Köster  
Max - Planck - Straße 64 a, 63500 Seligenstadt  
Tel.: 06182/782306  
**HKroha@t-online.de**

## Streiks im Öffentlichen Dienst Offensive Arbeitskämpfe unter Privatisierungsdruck

Unter dem Motto „Offensive in der Defensive“ war ver.di in die Streiks im Öffentlichen Dienst gegangen, die am 6. Februar in Baden Württemberg starteten. Entsprechend wird man das Ergebnis am Ende, wenn nicht noch Gravierendes schief läuft, als Sieg in der Niederlage bezeichnen können. Standen 1992, beim letzten großen Streik im Öffentlichen Dienst bundesweit noch 330 000 GewerkschafterInnen bei Bund, Länder und Gemeinden in einem zweiwöchigen Erzwingungsstreik, sind es heute punktuelle Streiks mit einer Beteiligung von 20 000 bis 30 000 Streikenden.

Die Strukturen des Staatssektors und damit die Voraussetzungen für Tarifpolitik und Arbeitskämpfungsfähigkeit haben sich in den 14 Jahren gravierend verändert, ohne dass das nennenswerte strategische Überlegungen, geschweige denn Konsequenzen für die gewerkschaftliche Aufstellung ausgelöst hätte.

Der Öffentliche Dienst als Tarifeinheit existiert nicht mehr:

Der Tarifverbund von Bund Ländern und Gemeinden ist zerfallen. An dem TV ÖD, Nachfolgetarif von BAT etc., sind die Bundesländer nicht mehr beteiligt.

Auch innerhalb der föderalen Ebenen erodieren die einheitlichen Standards. Auf kommunaler Ebene sind in den meisten Ländern die Arbeitszeitregelungen noch ungekündigt. Dort wo sie gekündigt wurden und Arbeitskämpfe stattfinden werden sie zu quantitativ und qualitativ unterschiedlichen Resultaten führen.

Verschiedene Öffentliche Arbeitgeber haben die Arbeitgeberverbände verlassen, wie das Land Hessen, sowie etliche Städte und Landkreise, in denen tariflose Zustände herrschen, ohne dass dem etwas Wirkungsvolles entgegengesetzt werden könnte.

Die für die Streikfähigkeit gravierendste Veränderung ist die Privatisierung großer Teile der sog. Wirtschaftsbereiche des Staatssektors. Post und Bahn sind auf Bundesebene längst aus dem Öffentlichen Dienst ausgeschieden und in ganz unabhängigen Tarifwerken geregelt. Auf Landesebene haben zum Teil die Unikliniken eigene Tarifsysteme (Baden-Württemberg) oder sind privatisiert (Hessen). Auf kommunaler Ebene sind die Energieversorger längst privatisiert oder voll in den Wettbewerb auf den Energiemärkten einbezogen.

Nahverkehrsunternehmen und Entsorgungsbetriebe stehen in der unmittelbaren Konkurrenz mit Privatfirmen. Busse und Bahnen, die traditionell die entscheidende Rolle in den Tarifkämpfen des Öffentlichen Dienstes spielten, sind längst in sog. Spartenarivverträgen separiert und nur noch über sehr dünne Fäden mit dem Tarifsystem des Öffentlichen Dienstes verbunden. Da sie nicht mehr unmittelbar tarifbetroffen sind, können sie nur Solidaritätsstreiks, aber keine Erzwingungsstreiks mehr durchführen.

Weit fortgeschritten ist auch die Privatisierung bei den Müllabfuhrbetrieben, klassischerweise das zweite starke Standbein der Arbeitskämpfe im Öffentlichen Dienst. War bis Mitte der siebziger Jahre die Müllabfuhr der Stadt oder des Landkreises noch der Regelfall, ist sie inzwischen die Ausnahme. Kommunale Entsorgungsbetriebe gibt es in Baden-Württemberg nur noch in 7 Großstädten, und auch dort nur noch teilweise, weil Teilaufgaben, z.B. Bio- oder Papiermüll auch hier bereits von Privatfirmen abgedeckt werden.

Entsprechend bedrohlich wirkt für die Streikenden das ständige Herumfucheln der Oberbürgermeister und öffentlichen Arbeitgeber mit der Privatisierungskeule. So drohte der Stuttgarter Gemeinderat in einem von CDU, FDP, Grünen und Braunen getragenen Beschluss den flächendeckenden Einsatz von Fremdfirmen an, wenn ver.di nicht bereit sei, 50 % der Müllfahrzeuge wieder zuzulassen, den Streik also zur Hälfte abubrechen.

In Stuttgart, wie andernorts, wo ähnliche Konflikte provoziert wurden, war die gewerkschaftliche Reaktion, die Notdienstvereinbarungen komplett zu kündigen, und so gut es geht, den Streikbrechereinsatz zu verhindern oder zu stören. In Stuttgart konnte zwar nicht verhindert werden, dass Privatfirmen aus der Umgebung mit ihren am Wochenende freien Kapazitäten Teile des in Stuttgart liegendebliebenen Mülls abholten, durch Blockade der zentralen Müllverbrennungsanlage und – in einem Katz und Maus-Spiel - durch Abriegelung weiterer Deponien, wurde der Entsorgungsprozess jedoch effektiv beeinträchtigt.

Diese Art Widerständigkeit ist charakteristisch für die offensive Streikführung unter Defensivbedingungen. Anders als zu ötv –Zeiten wurde nicht lange gefackelt, als die kommunalen Arbeitgeber in Baden-Württemberg zum 1. Dezember die Arbeitszeitregelungen im Rahmen einer Öffnungsklausel des TVÖD kündigten. Bereits am 5. Dezember fanden landesweit Streiks statt, die in einer Großdemonstration in Stuttgart mit über 10 000 TeilnehmerInnen gebündelt wurden.

Nach Verhandlungen, die sich schnell als aussichtslos erwiesen, wurden in den Betrieben mit hoher Mobilisierung die Urabstimmungen gestartet. Am 6. Februar begann der Arbeitskampf im kommunalen Bereich in Baden Württemberg, wenige Tage später wurde er nach Urabstimmung auch im Landesbereich aufgenommen, wo seit 2 Jahren ein tarifloser Zustand

hinsichtlich Weihnachts-, Urlaubsgeld und Arbeitszeit besteht. Immer größere Teile der Landesbeschäftigten arbeiten bereits die vom Landesarbeitgeber geforderten 41 Stunden in der Woche, erhalten kein Urlaubsgeld und nur noch ein gekürztes Weihnachtsgeld.

Perspektivisch von großer Bedeutung ist, dass es in einigen der Kernbereiche des Öffentlichen Dienstes, die in früheren Tarifkonflikten kaum eine Rolle gespielt hatten, gelungen ist, Streiks zu führen, als da sind Kitas, Verwaltungsbereiche der Städte, wie EDV-Abteilungen, Bauabteilungen und Zulassungsstellen. Je schwieriger die Arbeitskämpfungsfähigkeit in den unter Wettbewerbsdruck stehenden Wirtschaftsbereichen aufrechtzu-erhalten ist, um so wichtiger sind diese ersten Schritte auf dem Weg zu einer eigenen Streikfähigkeit in den Kernbereichen des Öffentlichen Dienstes.

Diese neuen Streikbereiche – dazu zählen auch die Krankenhäuser – sind weiblich, haben zumindest überwiegende Frauenanteile.

Zu den Erfahrungen, die hier gemacht werden, zählt auch, dass Streiks hier anders geführt werden müssen als z.B. in der Metallindustrie. Der Regelfall bei öffentlichen Dienstleistungen ist, dass sie vorzuenthalten unmittelbar den Bürger trifft, als Bewohner bei der Müllabfuhr, als Eltern bei den Kitas, als PatientInnen bei den Krankenhäusern, Zwar kommt es auch hier auf hohe Streikeffizienz also auf die Fähigkeit die Betriebe oder Einrichtungen dicht zu machen an. Es sind aber zugleich mehr als bei anderen Streiks Ventile erforderlich, um zu verhindern, dass die BürgerInnen in einem Maße von den Streikfolgen getroffen werden, das die öffentliche Meinung gegen den Streik in Stellung bringen kann. Dies betreiben die Arbeitgeber ständig, die Medien bisher nur zum Teil.

Diese Ventile bestehen einerseits in Notdienstvereinbarungen (z.B. Winterdienst oder dringenden Operationen in Krankenhäusern), andererseits in einer flexiblen Streiktaktik, die den Betroffenen immer wieder „Erholphasen“ einräumt – z.B. indem Kitas nicht in Permanenz, sondern seriell und abwechselnd mit vorheriger Ankündigung bestreikt werden. Dieses flexible Unterbrechen und wieder Neuanfangen erfordert eine besondere Streikmoral, die gerade die Frauen in diesem Streik unter Beweis stellen.

Da die öffentliche Meinung bei Arbeitskämpfen im ÖD streikentscheidender ist als in anderen Bereichen, hat ver.di verschiedene Begleitkampagnen gestartet, in Baden-Württemberg z.B. die Aktionen „Karin fehlt“ (Flyer, Kinospots), eine Prominenten-Unterstützungsaktion und landesweite Anzeigen unter dem Motto „Besser Müllsäcke stehen auf der Straße als noch mehr Arbeitslose“ (alles: s. [www.bawue.verdi.de](http://www.bawue.verdi.de)). Immer geht es um die Herausstellung des eigentlichen Konfliktthemas, nämlich um den drohenden Abbau von 10 000 Arbeitsplätzen, wenn 220 000 Beschäftigte „nur 18 Minuten täglich“ länger arbeiten.

Was die Urabstimmungsergebnisse, die Streikbeteiligung, die Teilnahme an Demos und Kundgebungen, und was Stehvermögen nach bisher vier Wochen Streik betrifft, hat dieser Arbeitskampf viele auch optimistische Erwartungen bereits jetzt übertroffen. Kämpfen in der Defensive ist möglich!

Am 14. Februar nahmen 12 000 Streikende an der europaweiten Demonstration gegen die Bolkesteinrichtlinie in Straßburg teil. Sie trafen dort auf Kolleginnen aus Griechenland, Belgien, Spanien, Frankreich, Tschechien, Lettland, die zum Teil 20 Stunden Busfahrt hinter sich hatten, um gegen Deregulation und Privatisierung zu demonstrieren, also gegen eben die Rahmenbedingungen, die sie in ihren Streiks so in die Defensive gebracht haben. Streikhemdchen, Käppis und Fahnen wechselten die Besitzer wie nach einem Europacup-Spiel.

Andererseits ist es Kampf in der Defensive und das Ergebnis wird trotz großem Einsatz eine Verschlechterung gegenüber dem status quo bedeuten. Nach dem Streik gibt es viel zu besprechen. Operative und taktische Probleme, als da sind: Handlungshemmnisse in den Apparate, Zusammensetzung von Tarifkommissionen, strategisches Zusammenspiel von Pilotbereichen und anderen, tarifliche Differenzierungen als Chance oder Spaltungspotential, Rolle der gewerkschaftlichen Frauenpolitik in diesem (Frauen-)streik, usw..

Die entscheidende Frage aber wird sein: wie können die vielen tariflichen Konkurrenzsituationen wieder aufgefangen werden, die die Tarifmächtigkeit und den Streikdruck schon sehr weit unterspült haben. In welchen Tarifstrukturen kann wieder Tarifeinheit hergestellt werden, wie zurück oder nach vorn zu Flächentarifverträgen, die sich nicht nur so nennen, sondern auch solche sind?

Ein hoffnungsvolles Zeichen in diese Richtung setzten Szenen bei der Blockade der Müllverbrennungsanlage in Münster bei Stuttgart: Kollegen der privaten Müllfirmen, die mit 80 Fahrzeugen im Stau standen, weil ihre Kollegen von der Stuttgarter Müllabfuhr die Zufahrt blockierten, nutzten die Gelegenheit sich kennenzulernen, über ihre unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zu diskutieren und Einsicht und Verständnis für die jeweiligen Lage zu gewinnen. Einsicht in die gemeinsamen Interessen ist bekanntlich die Voraussetzung für gemeinsames Handeln!

Werner Sauerborn/ 5.3.2006