

Reader zum 8. bundesweiten Kongress im September 2006
der Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken
**Gegen Entlassungen - für den Erhalt tariflicher und
sozialer Standards! Perspektiven und Kampfformen**



I. Informationen über das Netzwerk der Gewerkschaftslinken

II. Kongress

II.a Einführung Hans Kroha

II.b Erfahrungsberichte aus Konzernen und Betrieben

Joachim Schubert
Alstom Power, Mannheim

Michael Clauss
DaimlerChrysler, Untertürkheim/Mettingen

Christian Frings
Gate Gourmet, Düsseldorf

Uschi Gerster
Universitätsklinikum, Essen

Bernd Riexinger
Streik im öffentlichen Dienst Baden/Württemberg, Stuttgart

Detlef Baade
Hamburger Hafen, EU-Dienstleistungsrichtlinie

II.c Schwerpunkte aus der Diskussion

III. Plattform der Gewerkschaftslinken

I.) Informationen über das Netzwerk der Gewerkschaftslinken

Am 15./16. April 1999 trafen sich in Oberursel/Frankfurt ca. 140 GewerkschafterInnen aus der ganzen Bundesrepublik zur Gründung der „Initiative zur Vernetzung linker GewerkschafterInnen“. Was etwas holprig daher kam, war nicht mehr und nicht weniger als ein längerfristig angelegtes Projekt mit dem Ziel, linker Gewerkschaftspolitik größere Geltung zu verschaffen. Vorausgegangen war eine ca. einjährige Debatte in verschiedenen regionalen Diskussionszusammenhängen und in den Zeitschriften „Sozialismus“ und „express“, die die InitiatorInnen ermutigte, das erste bundesweite Treffen zu organisieren.

Ausgangspunkt für diese Initiative war die Einschätzung, dass die Gewerkschaften in einer tiefen politischen Krise sind und sie keine kämpferische Politik im Interesse der Lohnabhängigen machen.

Die Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken möchte eine bundesweite ernstzunehmende, basis- und kampforientierte zielgerichtete Initiative sein, auf die nicht nur die Gewerkschaftslinken, sondern auch die breite Masse der Gewerkschaftsbasis setzen kann, um Gegenwehr gegen die Angriffe des Kapitals auf die tariflichen, gewerkschaftlichen und sozialen Errungenschaften der Werktätigen zu organisieren.

In vielen Betrieben und Gewerkschaften gibt es Kollegen und Kolleginnen, die sich für die gewerkschaftliche Organisation, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen, für kämpferische Auseinandersetzungen, für demokratische Gewerkschaftsstrukturen einsetzen. Diese KollegInnen sind aber nicht vernetzt und wissen nichts voneinander. Sie schaffen es deshalb oft nicht, ihre Ziele durchzusetzen, weil die Kämpfe einzeln geführt werden.

Ziel der Gewerkschaftslinken ist, diese kämpferischen, engagierten, aktiven, aber zersplitterten KollegInnen zusammen zu bringen, sie in die Forumsarbeit der Gewerkschaftslinken vor Ort einzubinden bzw. neue Foren aufzubauen, um gemeinsame Verabredungen zu treffen. Bundesweit gilt es, diese örtlichen Foren zu vernetzen, gemeinsame Ziele festzulegen, gemeinsame Kampagnen zu organisieren, um dadurch gemeinsam stärkere, kontinuierliche und erfolgreiche Arbeit auf einer gemeinsamen Plattform zu entwickeln.

Dieses Netzwerk versteht sich nicht als Konkurrenz zu den Gewerkschaften. Die Gewerkschaften sind trotz ihrer Schwäche und Fehler die einzigen Massenorganisationen der Beschäftigten und die erste Adresse für Millionen von Beschäftigten, um sich gegen Angriffe der Arbeitgeber zu wehren. Aber die Politik in den Gewerkschaften ist geprägt vom Comanagement und Zugeständnissen an die Kapitaleseite. Und dieser Politik will die Gewerkschaftslinke eine Alternative entgegensetzen.

Dieses Netzwerk soll die Selbstorganisation der Belegschaften stärken, soll die politische und gewerkschaftliche Emanzipation der arbeitenden Menschen ermöglichen.

Die Gewerkschaftslinke wendet sich aktiv gegen alle Bestrebungen, gewerkschaftliche Aktivitäten den Interessen und Zielen des Kapitals unterzuordnen. Stattdessen will sie dazu beitragen, über die Grenzen des kapitalistischen Systems hinaus zu denken und Alternativen zu entwickeln.

Vor Ort vernetzen Foren die Arbeit der Gewerkschaftslinken. Durch Veranstaltungen und Forumstreffs wird versucht, die Ziele der Gewerkschaftslinken weiterzuverbreiten, zu verankern und die aktiven Gewerkschafter vor Ort zu vernetzen.

Für Kontinuität sorgen ein bundesweiter Arbeitsausschuss, der Vierteljährlich tagt, und das Sekretariat. Ca. alle 2 Monate erscheint ein Netzwerkinfo, das über betriebliche, gewerkschaftliche, soziale und politische Kämpfe berichtet, auch in anderen Ländern, und zu gewerkschaftlichen, sozialen und politischen Fragen Stellung bezieht, sowie Vorschläge für gemeinsames Vorgehen entwickelt. Ein bis zwei Mal im Jahr finden bundesweite Kongresse statt, die die Foren und aktiven kämpferischen GewerkschafterInnen bundesweit vernetzen und gemeinsame Positionen und Aktionen festlegen soll.

Wer Interesse an Mitarbeit in den bestehenden Foren hat oder Unterstützung beim Aufbau von neuen Foren haben möchte, kann sich an Hans Kroha (HKroha@t-online.de) oder Christa Hourani (christa.hourani@t-online.de) wenden.

Impressum:

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

Weitere Infos unter:

www.labournet.de/GewLinke

Treffpunkt für Ungehorsame, mit und ohne Job, basisnah, gesellschaftskritisch

II.a) Einführung Hans Kroha

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir bekommen tagtäglich vor Augen geführt, dass das gegenwärtige System des shareholder-Kapitalismus nicht in der Lage ist, Arbeitsplätze und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu erhalten und zu sichern und dass die Widersprüche von Tag zu Tag größer werden. Gleichzeitig müssen wir feststellen, dass die politischen Instanzen in diesem Land immer weniger bereit sind, sich dem entgegen zu stellen. Vielmehr übernehmen sie die Rolle, diesen Prozess nachhaltig zu begleiten und zu unterstützen, massiv durch Umverteilung von unten nach oben zu fördern. Als Arbeitgeber auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene bilden sie die Speerspitze, wenn es darum geht, Arbeitnehmerrechte, Arbeitszeiten und Tarifstandards außer Kraft zu setzen. Hier sei als Beispiel genannt die Auseinandersetzung um die Verlängerung der Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst oder die Zerschlagung der Gesundheitsversorgung.

Aber auch ein Weiteres wird deutlich: Es gibt eine immer stärkere Bereitschaft, diese Politik des shareholder-Kapitalismus nicht länger widerspruchslos und widerstandslos hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen. Es wächst die Bereitschaft und die Fähigkeit zum Widerstand und zum Arbeitskampf. Und das, obwohl es an einer eindeutig formulierten, klaren Perspektive seitens der Gewerkschaften fehlt. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir nur dann über Möglichkeiten in dieser Auseinandersetzung verfügen, wenn es uns gelingt, eine Perspektive zu entwickeln, die über die tagespolitischen Auseinandersetzungen hinausgeht. Dann werden wir nicht nur punktuell, sondern weiterreichend die Interessen der abhängig Beschäftigten wahrnehmen und durchsetzen können.

Anlass und Ziel dieser Konferenz ist es also, in einen Erfahrungsaustausch zu treten über die betrieblichen Auseinandersetzungen der jüngsten Zeit, über die Widerstandsformen und die inhaltlichen Zielsetzungen. Und auch über die Möglichkeiten der Vernetzung und der wechselseitigen solidarischen Unterstützung. All dies ist Thema des ersten Tages unserer Debatten.

Darüber hinaus wollen wir die Verbindungen der Gewerkschaftslinken, die es in den einzelnen Regionen gibt, wieder aufbauen und wieder verstärken. Denn die Möglichkeiten und Fähigkeiten, sich in diesen Prozess politisch einzubringen und an Einfluss zu gewinnen, hängen davon ab, wie stark die Gewerkschaftslinken vor Ort ist und welche Möglichkeiten bestehen, in tagtäglichem Auseinandersetzungen von einander zu wissen und sich gegenseitig zu unterstützen. Dies ist Thema des zweiten Konferenztages.

Folgende Fragestellungen sollen den betrieblichen Berichten zu Grunde liegen:

1. Wie kann der Kampf um Sozialtarifverträge dazu beitragen, auf längere Sicht Arbeitsplätze zu sichern? Welche Widersprüche ergeben sich in den konkreten Auseinandersetzungen?
2. Ausgehend von den betrieblichen Erfahrungen sollen Schlussfolgerungen gezogen werden für die Strategien der Gewerkschaften im Kampf um den Erhalt der tariflichen und sozialen Standards. Dabei stehen die inhaltlichen Forderungen und die jeweiligen Aktionsformen im Mittelpunkt.
3. Welchen Stellenwert hatte die zwischengewerkschaftliche Solidarität konkret vor Ort und überregional in den Auseinandersetzungen. War sie ausreichend, welche Schwächen traten auf, welche sind die Ursachen für Versäumnisse?

Dies wären die Fragen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Wir hören zunächst fortlaufend die Berichte aus den Betrieben. Die gemeinsame Diskussion folgt im Anschluss.

II.b) Erfahrungsberichte aus Konzernen und Betrieben

...der Erpresser kommt immer wieder

Bericht von Joachim Schubert

Betriebsrat von Alstom Power in Mannheim, verarbeitende Industrie

Unser Betrieb befindet sich seit 1988 – im Abstand von zwei Jahren – in Auseinandersetzungen um den Erhalt der Arbeitsplätze. Am Standort in Mannheim arbeiten zur Zeit etwa 2000 Beschäftigte; wir stellen Turbinen und Generatoren her.

In der Belegschaft gibt es ungefähr zwei Drittel Angestellte und ein Drittel Arbeiter. Diese Belegschaft ist zusammengewachsen. Es waren früher zwei Gewerkschaften im Betrieb vertreten - die DAG und die IG Metall -, jetzt nur noch eine. Es gibt auch keine Fraktionen mehr im Betriebsrat. Sonst hätten wir unsere Erfolge nicht erzielen können. Die Einigkeit der Belegschaft ist die Garantie für alles. Man muss alles dafür tun, dass an einem Strang gezogen wird. Das heißt, man muss ein Vorhaben schon im Vorfeld ausdiskutieren, und nicht erst, wenn die Aktionen anstehen.

Auch wir haben im letzten Jahr die Auseinandersetzung um einen Sozialtarifvertrag geführt. Dies ist eine Kampfform, die in unsere Strategie für den Erhalt der Arbeitsplätze passt. Dabei geht es uns darum, den wirtschaftlichen und politischen Preis eines Abbaus von Arbeitsplätzen für das Unternehmen so in die Höhe zu treiben, dass man die Finger davon lässt. In dieser Strategie haben wir einige Grundsätze, die ich anführen will.

Zunächst einmal: Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Kampfform – Sozialtarifvertrag – funktioniert? Wir waren der Meinung, sie funktioniert nur dann, wenn man wirtschaftlichen Druck entfalten kann. Das heißt, die Bude muss voll mit Aufträgen sein. Nur dann ist ein wirtschaftliches Druckpotential vorhanden, dann kann ein Streik erfolgreich sein. Eine weitere Voraussetzung sehen wir darin, dass sich die Belegschaft einig sein muss in der Frage der Abfindung. Denn sie sind ein zweiseitiges Schwert. Es muss um mehr gehen als um möglichst günstige Abfindungen, als um einen guten Sozialplan. Es kann nicht sein, dass ein Teil der Belegschaft sich mit Abfindungen abspeisen lässt, und die Jüngeren stehen im Regen. Darin muss sich die Belegschaft einig sein. Die Abfindung, der Sozialplan, sind das Mittel zum Zweck – und der heißt Sicherung von Arbeitsplätzen. Mit diesem Verständnis kann man in den Kampf um einen Sozialplan gehen.

Welche Schlussfolgerungen sind zu ziehen für die Strategie der IG Metall zur Erhaltung der tariflichen und betrieblichen Standards? Uns ist in den 16 bis 18 Jahren der Auseinandersetzungen immer wieder vorgekommen, dass die andere Seite uns mit - scheinbaren - Zugeständnissen locken wollte, um uns von unserem Grundsatz abzubringen. Wir sind in keinem einzigen Fall darauf eingegangen. Und wir sind froh, dass wir das nicht taten. Man darf nie den Erpressungen nachgeben. Was passiert sonst? Der Erpresser kommt wieder und stellt immer höhere Forderungen. Es lohnt sich absolut nicht. Und unsere Erfahrung hat uns Recht gegeben. Wir haben bis heute keine einzige Lücke im Tarifvertrag. Aus diesem Grunde sind wir auch der Meinung, dass das sogenannte Pforzheimer Abkommen der IG Metall nicht verlängert werden darf, das die Tür aufmacht für solche Erpressungen.

Die weitere Schlussfolgerung, die wir ziehen, lautet: Die Gewerkschaft muss sich viel mehr um die betriebliche Solidarität kümmern, in der Branche, in ihrem Bereich eine Brücke schlagen zwischen den Belegschaften. Das kann man machen in Form von gemeinsamen Aktionstagen, das kann man machen in Form von gemeinsamen Vertrauensleutekonferenzen, in Form von Kundgebungen zur gegenseitigen Unterstützung.

Nächste Frage: Welche Erfahrungen haben wir mit der zwischengewerkschaftlichen Solidarität? Wir haben sehr viele und schöne. Aber man muss vorausschicken: Diese Solidarität muss man organisieren. 1988 bei der ersten großen Auseinandersetzung um den Haustarifvertrag gab es ein Solidaritätskomitee, - ebenso vor zwei Jahren - aus Betriebsräten, Vertrauensleuten aus der verarbeitenden Industrie, dem Öffentlichen Dienst und so weiter. Dieses Solidaritätskomitee traf sich im Gewerkschaftshaus. Betriebsratsvorsitzende, Kreisvorsitzende waren dabei. Das heißt aber nicht, dass wir als Betriebsräte, als Vertrauensleute von Alstom das Heft aus der Hand geben.

Das Solidaritätskomitee, das sich gegründet hat gegen den Verlust von Arbeitsplätzen, hat sich auch engagiert im Kampf gegen Sozialabbau. Das hängt ja zusammen. Jeder, der heute rausfliegt, ist ja nach einem Jahr betroffen. Es hat also Aktionen und Demonstrationen gegeben gegen Sozialabbau. Ich will damit zeigen, dass man den Kampf gegen Arbeitsplatzabbau mit dem Kampf gegen Sozialabbau verbinden kann. Und die Gewerkschaft ist auch wieder mit im Boot gewesen. Wichtig ist die Solidarität zwischen den Betriebsbelegschaften direkt. Das muss man auch nicht immer den Kollegen im Gewerkschaftshaus überlassen, sondern das müssen die Betriebsräte eben selbst in die Hand nehmen und in die Streiklokale gehen, da, wo die Kindergärtnerinnen sich getroffen haben, wo die Müllabfuhr sich getroffen hat. Es war ein Heimspiel für uns, dort aufzutreten. Das hat uns Mut und Kraft gegeben. Das heißt, wir müssen nichts neben oder gar gegen die Gewerkschaft organisieren. Man muss aber auch nicht warten, bis ein Gewerkschaftsbeschluss gefasst worden ist. Man muss es einfach selber machen. Dann wird man auch nicht gebremst.

Eine wichtige Rolle hat bei uns die Kultur gespielt. Das ist auch eine unterstützende Aktionsform. Wir haben einen Werkschor von Vertrauensleuten und Betriebsräten, der überall mit hinfährt. Vor einigen Monaten (im Mai 2006) gab es ein Solidaritätskonzert mit Künstlern nicht nur aus dem Betrieb, sondern aus der Mannheimer Szene – das war ein Höhepunkt. Das war das vielfältigste und reichhaltigste Kulturprogramm, das Mannheim jemals gesehen hat, von 19 Uhr bis ein Uhr nachts. Kultur kann eine befördernde Funktion haben. Sie hat in den 70er und 80er Jahren eine große Rolle gespielt, dann ist es etwas eingeschlafen. Nun, glaube ich, ist kulturelle Arbeit und Solidarität der Künstler wieder im Kommen.

Eine weitere Aktionsform, die sicherlich nicht ganz üblich ist, war unsere einwöchige Betriebsversammlung mit 60 bis 70 Rednerinnen und Rednern. Wie war es möglich, die Angestellten dazu zu bringen, dabei mit zu machen? Wie war die Vorbereitung, wie wurden die Kolleginnen und Kollegen einbezogen? Wie konnte eine solche Kraft entfaltet und Druck auf die Geschäftsleitung ausgeübt werden?

So etwas kann man nicht alleine oder im stillen Kämmerlein machen. Man ist automatisch gezwungen, die Kolleginnen und Kollegen mit einzubeziehen. Sämtliche Abteilungen des Betriebs, die von Entlassungen betroffen waren, wurden auf der Versammlung vorgestellt. Jede Abteilung hatte Redner, vom Hilfsarbeiter bis zum Doktor. Argumente wurden detailliert vorgetragen. Es wurde eine sachliche, konsequente Auseinandersetzung mit dem Vorstand geführt. Aufgelockert wurde das Ganze zum Beispiel durch Filmeinspielungen. Langeweile konnte so nicht auftreten.

Wenn sich genügend Kollegen zu Wort melden, kann man so vorgehen. Und wenn die andere Seite kneift, hat man die Möglichkeit, die Betriebsversammlung zu unterbrechen. Spaziergänge durch die Innenstadt wurden eingelegt. Das ist notwendig, wenn man bei einer Betriebsversammlung sechs oder sieben Stunden lang auf den Stühlen sitzt. Pressekonferenzen wurden einberufen. Es gab auch noch ein gerichtliches Nachspiel. Da wurde dann ein schöner Betriebsausflug zum Arbeitsgericht durchgeführt. Das war alles völlig legal und im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes. Denn nirgendwo steht geschrieben, wie lange eine Betriebsversammlung dauern darf.

Sozialtarifverträge – wir haben sie nur als Verzicht kennen gelernt

Bericht von Michael Clauss

Betriebsrat bei DaimlerChrysler, einer der „Mettinger Rebellen“

Mettingen ist ein Werkteil von DaimlerChrysler mit etwa 8000 Beschäftigten. Insgesamt arbeiten bei Daimler Untertürkheim ca. 20 000 Menschen in drei Werkteilen. In Mettingen gibt es eine lange Tradition von Kampf und Auseinandersetzungen seit den Tarifrunden und den Standorterpressungen – wir konnten die Verlagerung nach Mannheim verhindern. Es gibt auch Erfahrungen mit wilden Streiks in Zusammenhang mit dem Thema Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Das war eine Situation, in der wir, ohne auf die Gewerkschaftsführung zu warten, vom Betrieb, von der Belegschaft aus Arbeitsniederlegungen durchführten, um Angriffe des Arbeitgebers zu verhindern.

Aber jetzt gibt es starke Veränderungen. Bis Anfang der 90er Jahre war es normal, dass regelmäßige Vertrauensleuteversammlungen stattfanden, - in jedem Werkteil vier Mal pro Jahr, ebenso Vertrauensleutenvollversammlungen vier Mal pro Jahr. Und auch die Untergremien sind regelmäßig zusammengekommen, so dass es demokratische Strukturen mit breiten Diskussionen auf diesen Versammlungen gab, Debatten, die dann auch Einfluss hatten auf die Betriebsratspolitik, auf Entscheidungen über unseren Umgang mit dem Arbeitgeber.

Dies hat sich Ende der 90er Jahre verändert. Wir sind in eine Situation gekommen, dass es zunehmend eine Entpolitisierung des Vertrauenskörpers gibt. Die Vertrauensleute heißen jetzt „Beauftragte des Betriebsrats“. Sie tagen während der Arbeitszeit, die Versammlungen sind spärlich geworden, ein oder zwei Mal im Jahr gegenüber früher acht Mal. Die Versammlungen werden mit einer Regie vom Podium aus organisiert, so dass eine kritische Debatte gar nicht mehr möglich ist. Es werden nicht mehr unterschiedliche Positionen gleichberechtigt nebeneinander dargestellt. Einiges hat sich also in dieser Frage verändert. Es gibt eine Entdemokratisierung, die Betriebsratsspitze denkt vor und entscheidet und die Belegschaft wird nachträglich informiert.

Einher ging damit auch, dass die Kritiker dieser Politik immer mehr ausgegrenzt wurden aus den Gewerkschaftsstrukturen, sie müssen sich separat treffen. Das macht es uns natürlich nicht leicht, in den Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, die wir in den letzten drei bis vier Jahren hatten, solidarisch und gemeinsam die Aktivitäten zu entwickeln. Das hat auch zur Folge gehabt, dass wir 2004 zwar deutlich gespürt haben, dass in der Belegschaft ein Widerwille da ist, sich auf Sozialtarifverträge einzulassen - wir haben sie nicht anders als Verzichtsvereinbarungen kennen gelernt -, so dass die Belegschaft kein Interesse hatte, dies weiter zu führen. Aber dies fand in der Gewerkschaftsbürokratie und in der Betriebsratsspitze kein Gehör. Deshalb haben wir gesagt, wir müssen eigenständig versuchen zu agieren und haben dann Versammlungen durchgeführt, haben auch eine Flugblattserie losgetreten.

Und obwohl wir aus all den gewerkschaftlichen Diskussionsprozessen immer weiter ausgegrenzt werden, - durch den Widerstandswillen der Belegschaft ist ein gewisser Druck auf die Betriebsratsspitze entstanden, und natürlich auch auf das Management. So konnte man uns nicht alle Verschlechterungen überstülpen. Wir konnten einiges abwenden und einiges durchsetzen. Stichwort Qualifizierungs-Tarifvertrag und eine Reihe anderer Dinge. Aber letztendlich haben wir die großen Verschlechterungen nicht verhindern können wie Lohnverzicht, Arbeitszeitflexibilisierung oder Wanderarbeiter. Wanderarbeit heißt folgendes: Wenn Mitarbeiter in Ferien gehen oder Arbeitsplatzabbau ansteht, bekommt man einen Arbeitsplatz woanders „angeboten“, dabei steht man natürlich unter starkem Druck. Auch bei der Übernahme der Auszubildenden sind wir mit dieser Thematik konfrontiert. All diese Dinge konnten wir nicht verhindern.

Unsere Kampfformen waren dann: Öffentlichkeit so viel und so breit wie möglich, Öffentlichkeitsarbeit in allen aktuellen Auseinandersetzungen. Wir haben die Situation, dass bei uns jetzt Stück um Stück das freie Wochenende kassiert wird. Man hat damit geworben, dass man Arbeitsplätze im Werk sichern und weniger abbauen könnte durch Insourcing von Positionen, von Aggregaten. Dafür soll man das Wochenende hergeben. Es zeichnet sich ab, dass das in den nächsten Jahren dazu führen wird, dass der Samstag als arbeitsfreier Tag fallen wird, wenn es uns nicht gelingt, großen Widerstand zu organisieren.

Sozialtarifverträge beinhalten immer Kompromisse, faule Kompromisse, Verzichte, die letztendlich Arbeitsbedingungen, die über Jahre und über Jahrzehnte erkämpft worden sind, Stück für Stück zurückschrauben.

Deswegen sind wir dagegen und sind eher auf den Weg mit der Belegschaft gegangen, den Widerstand wieder nach vorne zu organisieren und Verzicht grundsätzlich abzulehnen.

Zur Frage Solidarität mit anderen Gewerkschaften: Wir haben noch nicht besonders viele Solidaritätsaktionen gemacht in den letzten Auseinandersetzungen von ver.di. Es gibt aber einige Beispiele. Wir haben zusammen mit ver.di gemeinsam versucht, Leiharbeitnehmer zu organisieren; wir haben versucht, mit ihnen einen Betriebsrat zu wählen, weil sie gar nicht in der Lage sind, aus eigener Kraft so etwas hinzukriegen. Sie werden meistens von Entlassungen bedroht, wenn sie in diese Richtung hinarbeiten. Hier haben wir versucht, Unterstützung zu organisieren.

Dann gibt es Solidaritätsaktionen über Ländergrenzen hinweg. Wir haben seit 20 Jahren ein funktionierendes Netzwerk mit hauptsächlich Aktiven, die sogenannte DaimlerChrysler-Koordination. Sie trifft sich regelmäßig zweimal im Jahr national, macht auch regelmäßig internationale Konferenzen. Anlässlich einer solchen Konferenz haben wir auch in diesem Jahr eine interessante Aktion auf einer Aktionärsversammlung gemacht, die für Aufregung im Management gesorgt hat.

Wir hatten eine internationale Konferenz, in deren Zentrum der Versuch stand, sich so zu organisieren, dass man diesem benchmarking, diesem ständigen Kostenvergleich, diesem ständigen Wettbewerb im Sinne des Kapitalismus nach mehr Profit, immer mehr Profit, etwas entgegensetzt: nämlich einen Wettbewerb um die besseren Arbeitsbedingungen. Wir versuchen, alternative benchmarks zu entwickeln. Auf der Hauptversammlung sind wir mit T-shirts aufgetreten auf denen stand "Solidarität statt Konkurrenz". In einer stillen Aktion sind wir in der Hauptversammlung aufgestanden während der Hauptrede. Es war schon schwierig, in die Halle hineinzukommen, aber wir haben es geschafft und es hat ganz gut gewirkt.

Ein weiteres Zeichen der internationalen Zusammenarbeit: Wir konnten in einer unserer Streikaktionen verhindern, dass Produktion nach Kassel verlagert wird, um einen Streik in Brasilien zu umgehen. Die Brasilianer haben dann im Gegenzug einen Solidaritätsstreik in unserer Tarifrunde durchgeführt.

Öffentlichkeitsarbeit, das habe ich schon gesagt, steht im Zentrum unserer Kampfformen. Die Schwierigkeit besteht allerdings darin, dass wir nicht einen einheitlichen Betriebsrat, eine Struktur, eine Gewerkschaft, die das unterstützt, haben. Sondern wir haben eben ein stark ausgeprägtes Co-Management im Betriebsrat. Ähnlich ist es in der Betriebsratsspitze der gesamten Automobilindustrie. Das geht so weit, dass sie Managementarbeit betreiben, Wettbewerb betreiben. Da kann es leicht passieren, dass Belegschaften von Standorten im gleichen Konzern gegen einander ausgespielt werden.

Die Verzichtslage enthält keine zukunftsweisende Strategie. Deshalb versuchen wir immer wieder, die Debatte um die Arbeitsplätze nach vorne zu bringen. Wilde Streiks haben bei uns eine Tradition. Das machen wir gern. Man steht in der Pause in einer Gruppe im Gespräch zusammen, und nicht nur in einer Gruppe, sondern drei, vier, fünf Gruppen, die dann sehr schnell 70 bis 80 Kollegen umfassen, und das eine Stunde, zwei oder mehr Stunden lang. Solche Dinge gibt es bei uns – das läuft auf dieser Ebene nicht organisiert durch die Struktur der IG Metall, sondern von unten. Das ist auch sehr wirksam.

Zu den Betriebsratswahlen: Es ist bekannt, dass wir nicht auf der Liste der IG Metall kandidieren durften. Das läuft so „demokratisch“, dass man vorher alles Mögliche unterschreiben muss, was man künftig nicht mehr tun wird: keine Zeitung mehr machen, nicht mehr den getroffenen Mehrheitsentscheidungen widersprechen. Das hat dazu geführt, dass wir zwar unsere Kandidatur für die IG Metall-Liste angemeldet haben, aber man hat uns nicht zugelassen. Wir sind dann über eine eigene Liste angetreten und haben von aktuell 45 Betriebsratsmandaten 10 Sitze errungen. Die IG Metall-Liste hatte in Mettingen weitaus weniger als wir. Man versucht nun mit aller Gewalt, uns aus den anderen Werkteilen herauszuhalten.

Wir treffen uns regelmäßig einmal wöchentlich außerhalb des Betriebes. Ein spanischer Kollege betreibt neben der Arbeit in der Nähe eine Kneipe und stellt uns das Nebenzimmer zur Verfügung. Dort treffen wir uns und diskutieren die aktuellen Probleme, die aktuellen Aktionen und bereiten auch die Betriebsversammlung vor.

Zum Thema Repressionen muss betont werden: Wir werden Stück um Stück aus den IG Metall-Gremien rausgedrängt, entweder dürfen wir zur Wahl gar nicht mehr antreten oder wir werden abgewählt. Bisher wurden Betriebsräte der IG Metall von den Ortsvorständen immer als Vertrauensleute bestätigt. Wir sind inzwischen nicht mehr Mitglieder des Vertrauensleutekorpers. Wir werden versuchen, dagegen zu mobilisieren und haben auch vor, den Gewerkschaftsvorstand nicht aus der Verantwortung zu lassen.

Gate Gourmet – ... dann sind wir eben das gallische Dorf

Bericht von Christian Frings

Mitglied eines Unterstützerkreises in Köln, der diesen Streik intensiv begleitet hat

Kurz zur Erinnerung: Gate Gourmet ist ein kleiner Air-Line-Caterer für die Flugzeuge am Düsseldorfer Flughafen. Dort haben in einem Betrieb von rund 120 Mitarbeitern vom 7. Oktober 2005 bis zum 7. April 2006, also exakt sechs Monate, knapp 80 der Kolleginnen und Kollegen gestreikt. Das Ganze ist organisiert worden von der Gewerkschaft NGG, Nahrung, Genuss, Gaststätten, eine kleine Gewerkschaft. Ich führe das an, weil es bisher so spannende Berichte gab aus der Metallindustrie, wo – wie ich herausgehört habe – es eine lebendige Arbeiterkultur und Kampfkultur gibt. Das hat mich sehr beeindruckt. In diesem Betrieb, Gate Gourmet, einem gastronomischen Betrieb, ist aber noch nie gestreikt worden.

Dieser Streik, muss man sagen, hat mit einer Niederlage geendet. Offiziell ist die Gewerkschaft in den Streik getreten mit einer Lohnforderung von 4,5 Prozent. Es hatte auch dort zuvor Sanierungstarifverträge, Stillhalteabkommen gegeben. Nun standen Tarifverhandlungen an. Nach sechs Monaten war das Ergebnis, dass die Geschäftsleitung von Gate Gourmet eine Einsparung bei den Personalkosten von 7 Prozent durchsetzen konnte. So etwas kann man schwer als Erfolg verkaufen.

Auch das noch kurz zum Hintergrund: Gate Gourmet war ursprünglich eine Tochter der Swiss Air. Als die 2001 Pleite gemacht hat, wurde Gate Gourmet aufgekauft von einem Finanzinvestor namens Texas Pacific Group. Die hat hier Schlagzeilen gemacht, weil eine andere Übernahme von Franz Müntefering zum Anlass genommen wurde, eine Heuschrecken-Debatte über das Finanzkapital loszutreten. Diese etwas populistische Debatte hat nicht dazu beigetragen, den streikenden Kolleginnen und Kollegen zu helfen.

Warum sitzt hier am Podium niemand von Gate Gourmet selber? - Das ist schon ein Teil des Problems. Die meisten der Aktiven in diesem Streik, ein harter Kern von etwa 10 Kolleginnen und Kollegen, die diesen Streik getragen haben, haben danach den Betrieb mit Abfindungen verlassen. Aufgrund des Streikverlaufs – Ziel war, so lange zu streiken, bis man sich durchsetzen kann - hatten sie nicht die Hoffnung, im Arbeitsalltag etwas ändern zu können. Die Forderung nach 4,5 Prozent mehr Lohn war für die Kolleginnen und Kollegen - nicht für die Gewerkschaft - mehr oder weniger ein formaler Anlass. Dafür würde niemand sechs Monate streiken. Es ging um die verschärften Arbeitsbedingungen, wie sie eingeführt wurden vor allem nach der Übernahme durch Texas Pacific. Sie haben Mac Kinsey in den Betrieb geholt, hatten eine extreme Arbeitsflexibilisierung und vor allem haben sie die Leute unglaublich schikanös rumkommandiert. Was den Streik getragen hat, diese Wut und diese Entschlossenheit, das so lange durchzuführen, - das waren die Jahre zuvor, die Flexibilisierung, diese Schikane, diese Demütigung. Auf einem der bekanntesten Transparente aus diesem Streik steht einfach: Menschenwürde.

Leider haben die Befürchtungen der Kolleginnen und Kollegen, sich nach dem Streik im Betrieb nicht durchsetzen zu können, bestätigt. Es sind ein paar von den Streikaktivisten noch im Betrieb und haben versucht, wenigstens ein paar der Zumutungen zurückzudrängen, in einem Manteltarifvertrag wurden einige extreme Formen der Flexibilisierung zurückgenommen. Selbst das zu verwirklichen, fällt heute unglaublich schwer. Das Unternehmen hat einen Manteltarifvertrag unterschrieben, von dem es glaubte, ihn nicht einhalten zu müssen. Denn es war die Praxis schon zuvor, dass gesetzliche Bestimmungen ignoriert wurden. Selbst Standards, die im Arbeitsrecht festgeschrieben sind, werden von dieser Firma systematisch unterlaufen. Schon vor Jahren hat der Betriebsleiter von Gate Gourmet in Frankfurt den Betriebsrat aufgefordert, ihn doch anzuzeigen. Nach dem Motto: Das interessiert mich nicht. Es gab dort systematische Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. Das ist die Art des Managements – vor dem Hintergrund eines Investors, der in den USA als Gewerkschaftskiller bekannt ist.

Die Länge und Entschlossenheit des Streiks hat sich nicht umgesetzt in ein entschlossenes Verhalten im Arbeitsalltag. Das ist durch die Arbeitsbedingungen auch schwierig. Den aufrechten Gang im Streik konnte man im Betriebsalltag nicht durchhalten. Im Betriebsrat kam dann auch eine Mehrheit zusammen, die Kompromisse mit dem Management eingeht.

Ein zweiter Aspekt in diesem Streik ist neben der außerordentlichen Härte des Managements auch die Enttäuschung in der streikenden Belegschaft über die Gewerkschaft. Auch wenn man die Streikunerfahrenheit berücksichtigt, die NGG hat die Situation unterschätzt. Ihr ist nicht klar gewesen, auf welchen Gegner sie hier getroffen ist. Man ist von einer üblichen Gehaltsrunde ausgegangen, hat mit ein oder zwei Wochen Streik

gerechnet und damit, dass man sich dann irgendwo einigt. Gate Gourmet hat sich ganz anders verhalten. Man hat vom ersten Tag an den Streik durch den Einsatz von Leiharbeitern, mit LKW-Fahrern aus München, sogar aus Kopenhagen, unterlaufen, um zu zeigen: Leute, uns ist es ganz egal, wie lange ihr streikt, wir führen den Betrieb hier so weiter.

Die Gewerkschaft war relativ ratlos. Es gab mehrere Blockadeversuche, nach etwa sechs Wochen gab es einen größeren Blockadeversuch, den die Gewerkschaft unterstützt hat. Das Problem war, dass die Gewerkschaft aus eigener Ratlosigkeit hin- und hergeschwankt ist. Wir hatten damals mit einigen Leuten im Düsseldorfer Raum einen Unterstützerkreis gebildet und wurden anfangs auch von der NGG angesprochen, mitzuhelfen. Dann nach zwei Monaten gab es einen Tarifabschluss unter Einschaltung des Landesschlichters. Es sah nach Ende des Streiks aus, man hatte einen Tarifvertrag, man hatte auch ein paar Kröten geschluckt wie zum Beispiel die Absenkung der Einstiegsgehälter auf 85 Prozent. Man hätte wahrscheinlich auch eine knappe Zustimmung in der Urabstimmung dafür bekommen. Keine 24 Stunden später kam der Anruf der Zentrale aus Zürich, dieser Abschluss würde zurückgezogen. Es gab dann Auseinandersetzungen zwischen den Streikaktivisten, die eine informelle, selbständige Streikleitung hatten. Das war kein Streik, der von der Gewerkschaftsbürokratie an- und wieder ausgeknipst werden konnte, sondern einer, in dem die Leute selber aktiv sind, sich Gedanken machen, andere Streikende während dieser Zeit besucht haben bei AEG und ver.di-Streiks, den Streiks im Metallsektor.

Der Konflikt entwickelte sich, als der Gewerkschaft nicht mehr einfiel, was man machen könnte, wie man so einen Streik beenden könnte. Ursache mag teilweise eine legalistische Angst gewesen sein, teilweise war es aber auch einfach der Versuch, die Kuh vom Eis zu kriegen.

Das Problem ist, dass es möglich gewesen wäre, durch Blockaden Wirkung zu erzielen. Es ist gelungen, Blockaden über ein zwei Stunden durchzuführen, längerfristig sind sie ein erhebliches wirtschaftliches Druckmittel, weil dann Langstreckenflüge betroffen sind. Hier wäre schon einiges möglich gewesen. Aber bei der Gewerkschaft gab es Zurückhaltung. Es gab Unterstützungsangebote von anderen Gewerkschaftskreisen, Leute, die bei der NGG angefragt haben; sie waren ziemlich frustriert, wenn sie dann nachträglich mitbekommen haben, dass die Kolleginnen und Kollegen, die diesen Streik getragen haben, dies begrüßt hätten. Man wollte aber auch keinen offenen Konflikt mit der Gewerkschaft, die ja Streikgelder bezahlt hat.

Durch taktisches Geschick, durch eigene Pressearbeit, durch Drohungen mit Austritt aus der NGG erklärt sich auch die lange Streikdauer. Hinzu kam, dass man immer die Hoffnung hatte, bei ansteigendem Flugbetrieb in der Saison auch stärkeren Druck ausüben zu können. Diese Hoffnung ist mit der Zeit zusammengeschmolzen.

Zur Frage der zwischengewerkschaftlichen Solidarität: Ein ganz großes Dilemma dieses Streiks war von Anfang an, dass verschiedene Standorte zu unterschiedlichen Gewerkschaften zugeordnet sind. Die Standorte West bestehen aus Düsseldorf, Köln und gehören zur NGG; es gibt den gewerkschaftsfreien Betrieb Frankfurt Kelsterbach; der größte Teil der Betriebe wie Frankfurt-Fechenheim, München und kleinere Betriebe in Hamburg, Hannover, Berlin, Saarbrücken, Stuttgart gehören zu ver.di. Das hat historische Gründe. Aber es gab faktisch keine Abstimmung zwischen NGG und ver.di. Außerdem hat ver.di den Schluss gezogen, erst einmal abzuwarten, was in Düsseldorf herauskommt, und bei eigenen Verhandlungen nicht zu streiken.

Dennoch gibt es natürlich positive Aspekte bei diesem Streik. Da ist zum einen diese Selbständigkeit. Leute haben gesagt: Nein, wir wollen so nicht mehr. Und wenn alle um uns herum nachgeben, dann sind wir eben das gallische Dorf. Es ging nicht nur um Lohnprozente, sondern um die Frage: Wie können wir Macht entwickeln, wie können wir unsere Würde behaupten. Das hat dem Streik eine gewisse Attraktivität verliehen

Vor diesem Hintergrund ist es dann gelungen, Kontakte zu anderen sozialen Bewegungen, Arbeitslosenbewegung, Flüchtlingsbewegung zu entwickeln.

Viele haben mit großer Achtung auf diese kleine kämpferische Belegschaft geschaut. Der aufrechte Gang in diesem Streik hat sich im Alltag aber nicht durchhalten lassen. Welche Bedingungen wären notwendig gewesen, um auch nach dem Streik die Vereinbarungen, die abgeschlossen worden sind, in der Praxis umsetzen zu können? Ein Teil der Streikaktivisten, die aus dem Betrieb gegangen sind, haben ein schlechtes Gewissen, die Leute allein zu lassen. So ist es ja auch und das macht sich bemerkbar. Wären alle zusammengeblieben, so hätte es einen inneren Zusammenhang gegeben. Auch das Ergebnis hat eine Rolle gespielt. Wenn man sich hätte durchsetzen können, wäre man ganz anders in den Betrieb zurückgegangen.

Viel zu spät haben wir mit ungehorsamen Aktionen begonnen

Bericht von Uschi Gerster

Vertrauensleutesprecherin am Universitätsklinikum Essen, Mitglied der Streikleitung, Krankenschwester und Laborantin

Für uns war das der erste Streik überhaupt am Uni-Klinikum. Es gab zwar 1992 schon einmal einen Streikaufruf, aber der wurde nur spärlich befolgt.

Die Kolleginnen und Kollegen aus Baden-Württemberg hatten es uns ja vorgemacht, wie man streikt, aber natürlich nicht in der Länge, wie wir es jetzt hinter uns bringen mussten. Wir hatten uns schon auf eine harte Auseinandersetzung eingestellt, sagen wir, vier Wochen mindestens. Dass dann 16 Wochen daraus geworden sind, hätten wir uns nicht träumen lassen. Kompliziert war, dass es praktisch vier verschiedene Tarifaueinandersetzungen gleichzeitig gab, und zwar einmal die kommunale Auseinandersetzung, wo die Straßenarbeiter gestreikt haben, die Müllabfuhr in Baden-Württemberg und anderen Bundesländern; dann waren die Ärzte aktiv; dann gab es die Tarifaueinandersetzungen auf Länderebene; und dann gab es unseren Streik an den Uni-Kliniken in Nordrhein-Westfalen. Das hatte in der Folge oft zu Verwirrung geführt, so dass wir zum Beispiel mit dem Ärzte-Streik identifiziert worden sind.

Ihr habt ja alle die Medienkampagne mitbekommen. Es wurde uns vorgeworfen, wir führen einen Streik um 18 Minuten. Diese Medienkampagne hat aber auch bewirkt, dass die Diskussion über Arbeitszeit, Arbeitszeitverlängerung, Arbeitszeitverkürzung, bei uns intensiv geführt wurde. Immer mehr Lehrlinge werden nicht übernommen nach der Ausbildung; wir haben inzwischen sehr viele befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst und auch in den Krankenhäusern; hinzu kommt dieser arbeitsbelastende Stress, der inzwischen im Krankenhaus selber ein Ausmaß angenommen hat, das nicht mehr tragbar ist für die Kolleginnen und Kollegen, und auch für die Patienten nicht mehr. Aus diesem Grund hat das Thema Arbeitszeitverkürzung bei uns ein sehr großes Interesse hervorgerufen. Es ist durch den Streik eine gute Grundlage gelegt worden, dass wir diese Forderung wieder offensiver auch in ver.di einbringen.

Wir haben daraus die Schlussfolgerung gezogen und Anträge an den Gewerkschaftstag gestellt. Einer davon fordert eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und will, dass die 35-Stunden-Woche wieder angepackt wird. In diesem Zusammenhang gibt es noch sehr unterschiedliche Ansichten bei den Kollegen, einige fordern 30 Stunden, andere sind noch nicht so weit – aber es geht auf jeden Fall um Arbeitsplätze.

Aus unserer Erfahrung heraus haben wir den Streik nur ausgesetzt, - wir haben den Streik unterbrochen, er ist noch nicht beendet, weil unsere Forderung, einen Tarifvertrag zu bekommen, noch nicht endgültig erfüllt ist - . Ihr habt vielleicht mitbekommen, dass der Finanzminister in Nordrhein-Westfalen sich ganz massiv eingemischt und unseren öffentlichen Arbeitgebern verboten hat, Tarifverträge auszuhandeln, was einen Eingriff in die Tarifautonomie darstellt. Er hat uns schriftlich Zusagen gemacht. Wir wollen aber eine direkte Tarifbindung haben. Deswegen haben wir den Streik auch nur ausgesetzt, und nicht beendet. Wir beobachten nun, ob eine falsche Richtung eingeschlagen wird. So ist auch bei der Gewerkschaftsführung die Taktik festgelegt.

Von daher haben wir einen zweiten Antrag zum Gewerkschaftstag gestellt. Wir wollen die Arbeitskampfrichtlinien dahingehend geändert haben, dass die Streikleitungen auf betrieblicher Ebene in die Entscheidungsfindung über den Streik aktiv mit einbezogen werden.

Der dritte Antrag ist auch ein Ergebnis aus unseren Streikerfahrungen. Es reicht nicht, dass bei der Urabstimmung über das Streikergebnis bei 25 Prozent Zustimmung der Streik unterbrochen oder beendet wird. Hierfür ist eine Mehrheit erforderlich, sonst ist es einfach nicht demokratisch.

Eine weitere wichtige Erfahrung aus dem Streik betrifft die Frage des Streikrechts, das in der gewerkschaftlichen Organisation auf die Tagesordnung gesetzt werden muss. So ist es uns nicht gelungen, die Auszubildenden einzubeziehen, weil es große Auswirkungen auf ihre Ausbildung gehabt hätte und sie zum Beispiel ihre Prüfung nicht hätten machen können.

Außerdem gewinnen Solidaritätsstreiks immer mehr an Bedeutung. Das hat das Beispiel Gate Gourmet gezeigt.

Ein weiteres Problem stellt sich sehr scharf: Durch Ausgliederungen brechen immer mehr Bereiche im Betrieb selber weg. Bei uns ist jetzt beispielsweise eine Servicegesellschaft eingerichtet worden, - ein Bereich, der faktisch im Streik ausfallen würde. Außerdem gibt es in Essen einen Einstellungsvertrag mit dem Deutschen Roten Kreuz –

alle Pflegerinnen und Pfleger werden über das Rote Kreuz eingestellt – quasi als Fremdfirma. Und da sie nicht streiken dürfen, sind im Laufe der Zeit die Pflegebereiche aus dem Streik draußen.

Noch ein anderes Beispiel: In Duisburg hat man Schwesternschülerinnen, die sich am Solidaritätsstreik beteiligt haben, gesagt, dass sie rausgeschmissen werden können. Nachdem wir hingegangen sind und protestiert haben, ist es zurückgenommen worden. Aber es gibt andere, die gemäßregelt worden sind.

Diese Beispiele sollen begründen, warum das Streikrecht und der Solidaritätsstreik bei uns und wahrscheinlich auch bei Euch eine solch große Bedeutung haben, und warum wir in der Gewerkschaft erneut darüber diskutieren müssen.

An Aktions- und Kampfformen könnte ich eine ganze Liste aufzählen, aber ich beschränke mich auf die wichtigsten. Nach unseren Erfahrungen haben wir viel zu spät angefangen, ungehorsame, radikalere Aktionsformen aufzunehmen. Wir haben ein SEK eingerichtet, ein „Sondereinsatzkommando“. Überall und bei allen Gelegenheiten, wo Politiker aufgetreten sind, sind wir mit mehreren Leuten aufgetaucht und haben sie entsprechend begrüßt. Dazu reichen kleinere Gruppen aus, es setzt aber gleichzeitig eine hohe Flexibilität voraus; das ist nicht immer einfach für die Kolleginnen und Kollegen, weil sie auch Familie haben, und auch außerhalb von der Streik- und Arbeitszeit gerufen werden. Sehr wichtig ist aber hierbei die große Medienaufmerksamkeit.

Andere Beispiele wären:

- Wir sind in U- und Straßenbahnen mitgefahren und haben dort unsere Flugblätter verteilt und Unterschriften gesammelt.
- Wir konnten an den Autobahnen ein Transparent anbringen, die Leute fahren dann automatisch langsamer. Wir haben durchweg positive Reaktionen bekommen.
- Dann haben wir eine Sitzblockade durchgeführt vor der Klinikumsleitung. Eine ganze Etage wurde blockiert, da konnte niemand mehr durchlaufen; wir haben gefordert, dass sie an den Finanzminister einen Brief schreiben, damit er sich mit uns an einen Tisch setzt und einen Tarifvertrag unterschreibt..
- Ein weiteres Beispiel ist der Stadtlauf in Essen, bei dem wir mitgelaufen sind, als Klinikum, mit ver.di-T-Shirts und Fahnen, und sind auch in der entsprechenden Zeit durchgekommen.
- Wir haben an einer Ratssitzung teilgenommen mit der Forderung, dass der Rat sich unser Anliegen anhört, was abgelehnt worden ist. Das hat zu Auseinandersetzungen geführt.
- Dann haben wir das Wissenschaftsministerium spontan besetzt und sind ins Gespräch gekommen mit dem Minister.

Was wir noch nicht gemacht, aber überlegt haben, sind Straßenblockaden. Da waren wir noch unsicher, weil wir nicht so viele Leute waren. Man kann auch nicht davon ausgehen, dass im Streik alle geschlossen in einer Front streiken. Es ist ein Prozess der Erfahrung, wie weit man gehen kann, was man sich zutraut. Und viele Kolleginnen und Kollegen waren eben nicht bereit, bei „illegalen“ Aktionen mitzumachen.

In den 16 Wochen haben wir also eine deutliche Steigerung der betrieblichen Aktionen durchgemacht.

Eine interessante Erfahrung nach 16 Wochen war, die Streikenden konnten auf Demonstrationen die eigenen Tröten nicht mehr hören, so dass wir Schweigemärsche gemacht haben, alle einheitlich gekleidet, mit Gesichtsmasken unseres Finanzministers. Das hat große Aufmerksamkeit unter der Bevölkerung hervorgerufen. Das kam zum Teil besser an, als wenn man so lautstark ist, dass man sich die Ohren zuhalten muss.

Solidarität war sehr, sehr wichtig für das Durchhaltevermögen und das Selbstbewusstsein der Kolleginnen und Kollegen. Besonders gut war, wenn die Leute selbst vorbeigekommen sind, um ihre Solidarität zu erklären. Das ist immer besser, als wenn man Briefe geschickt bekommt. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass eine Solidaritätserklärung kurz, konkret und knackig sein soll.

Außerdem war die Verbindung zwischen IG Metall und ver.di sehr nützlich für uns. Wir haben uns gegenseitig unterstützt – sie uns beim Streik und wir sie in der Tarifrunde, wir haben Demonstrationen durchgeführt und bei Kundgebungen uns gegenseitig besucht. Auch Gate Gourmet war da mit Unterstützung.

Sehr wichtig ist auch die internationale Solidarität, zu sehen, dass es in anderen Ländern in den Krankenhäusern ähnliche Probleme gibt. Wir brauchen einen Erfahrungsaustausch, wie die Dinge in anderen Ländern angegangen werden.

Wenn gefragt wird, ob die Solidarität ausreichend war, so muss man ganz klar nein sagen. Das liegt auch an unserer eigenen Argumentation, dass nicht genügend mobilisiert worden ist. Es ist ein weiteres Problem, dass man es gar nicht mehr schafft, überall dorthin eine Solidaritätserklärung zu schreiben, wo man das eigentlich sollte. Die Kräfte reichen dann nicht.

Dieser Arbeitskampf reicht in die Zukunft

Bericht von Bernd Riexinger

Mitglied der Landesstreikleitung im Streik des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg

Wir hatten ja faktisch zwei Streiks, einen im Länderbereich, der insgesamt über zweieinhalb Jahre ging, und den Streik der Kommunalbeschäftigten in Baden-Württemberg gegen die Einführung der 40-Stunden-Woche.

Ich konzentriere mich auf den kommunalen Streik, weil er vielleicht für unsere Debatte mehr Anregungen bringt. Aber auch der Länderstreik ist interessant, weil wir beide miteinander verwoben hatten. Das heißt, die Länderbeschäftigten in Baden-Württemberg waren in der Streikphase im kommunalen Bereich in Stuttgart immer einbezogen. Das war ganz wichtig, weil dort nur 5 Prozent organisiert sind, die dann durch die Massen der Kommunalbeschäftigten gestärkt wurden. Dies hat letzten Endes auch dazu geführt, dass sie den Streik weitergeführt haben.

Wir wussten schon im Mai 2005, dass der kommunale Arbeitgeberverband den Tarifvertrag kündigen wird bei der Arbeitszeit; so kam es auch. In Stuttgart hatten wir bereits vor der Sommerpause mit der Vorbereitung begonnen mit einer Kampagne, die auch bundesweit in Erscheinung getreten ist: 38,5 bleibt, sonst streikt's. Dieses Motto war bewusst so gewählt, weil wir wussten, es wird einen Streik geben. Wir wollten ganz bewusst nicht nur für die Beibehaltung der Arbeitszeit, sondern auch für den Streik werben. Wir haben einige Aktionen unterhalb der Warnstreikebene in den Betrieben durchgeführt, Betriebsversammlungen, Abfragen, sichtbare Aktionen, und zwar relativ flächendeckend.

In dieser Vorbereitungsphase konnte man schon erkennen, dass die hohe Bereitschaft der Beschäftigten da war, die 38,5 zu verteidigen. Es gab auch eine Debatte, ob wir Arbeitszeitverkürzung als Gegenforderung stellen sollen. Dafür gab es in Stuttgart am Anfang eine Mehrheit, und wir haben dies auch auf einer Funktionärskonferenz eingebracht. Dort war diese Position aber absolut in der Minderheit. Auch in Stuttgart hatten wir diese Forderung durchaus differenziert gesehen, denn die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung war ja nicht verankert. Es gab hierzu schon lange keine gewerkschaftliche Debatte mehr.

Wir hatten dann in der Landesstreikleitung durchgesetzt, dass wenige Tage nach der Kündigung des Tarifvertrags der erste Warnstreik stattfindet. Das war am 5. Dezember 2005. Der Stuttgarter Bezirk hat als einziger alle Betriebe zu einem ganztägigen Warnstreik aufgerufen. Dieser wurde auch bezahlt. Mitgliederschwache Bereiche wurden so mitgezogen. An diesem Tag waren gleichzeitig die Beschäftigten im Einzelhandel und bei der Allianz – die sich seit einem Jahr im Kampf um Arbeitsplätze befinden - aufgerufen. Wir waren stolz darauf, dass dies der erste „ver.di-Streik“ war, an dem mehrere Branchen zusammen waren. An diesem Tag war die beste Streikbeteiligung während des ganzen Streiks. Gut 10 000 Leute, ungefähr 8000 bis 8500 aus dem öffentlichen Dienst, waren in Stuttgart auf der Straße, in Baden-Württemberg 20 000 bis 25 000. Diese Streikzahl in Stuttgart haben wir nicht mehr erreicht. Man muss bedenken, dass über die Hälfte der Streikenden im öffentlichen Dienst nicht organisiert war. Unorganisierte streiken schon mal einen Tag oder auch mehrere, aber nicht neun Wochen. Wir sind dann im Januar 2006 relativ schnell in die Urabstimmung gegangen, die ein gutes Ergebnis gebracht hat. Dort, wo wir in die Betriebsstätten gegangen sind, war das Ergebnis besonders gut. Zum Beispiel wurden alle 188 Kindertageseinrichtungen „abgeklappert“. Dort wurde während der Urabstimmung und des Streiks die Mitgliederzahl mehr als verdoppelt. Am 5. Dezember waren von 188 Kindertagesstätten 165 geschlossen.

Wir hatten eine Streikstrategie entwickelt, die sich im Kern auf die Müllabfuhr stützte. Die Müllabfuhr war unser sicherster Streikbetrieb, am besten organisiert und mit der größten Streikerfahrung. Deshalb sollte die Müllabfuhr durchstreiken. Dennoch mussten wir diesen Betrieb mehrfach stabilisieren. Um die Müllabfuhr hatten wir andere Betriebe flexibel gruppiert. Je nach Stärke und Organisationsgrad wurde für die einzelnen Betriebe eine Streikstrategie entwickelt: tageweise, eine Woche oder auch zwei Wochen oder wie beim Klinikum in einer Woche ein Tag, in der zweiten Woche zwei Tage und so weiter. Wir wussten, dass es fünf bis sechs Wochen gehen wird und haben auch so geplant, aber keiner hat mit neun Wochen gerechnet. Die Kindertagesstätten hatten eine Strategie entwickelt: immer drei Tage pro Woche in mehreren Stadtbezirken von ungefähr 30 bis 40 Einrichtungen.

Wir hatten eine Streikleitung, in der Delegierte aus allen Streikbetrieben waren, die alle Entscheidungen getroffen hat. Täglich wurden Streikversammlungen im Gewerkschaftshaus mit 800 und 4000 Leuten durchgeführt, das war wichtig für die Streikkultur. Die Kliniken hatten eigene tägliche Streikversammlungen zur Beratung von Schlüsselfragen oder zu großen Versammlungen. Es gab auch Teilversammlungen für einzelne Bereiche. Jeden Tag wurde der Stand des Streiks diskutiert, jeder konnte sich beteiligen. Gemeinsam wurde festgelegt, wie es weitergeht, und so hat auch die Streikleitung beschlossen. Das war für die Streikdynamik eine der wichtigsten Erfahrungen: Bei der Auswertung hieß es, endlich wurde Gewerkschaft spürbar. Man hat gespürt, dass man Gewerkschaft ist, wer noch mitstreikt. Viele gemeinsame Abstimmungen über zentrale Entscheidungen wurden durchgeführt. Der Höhepunkt dieser Streikkultur war die Entwicklung einer neuen Strategie nach dem Scheitern der Schlichtung.

Am Anfang liefen die Streiks alle relativ nach Plan. Bei der Müllabfuhr hatten wir allerdings unter den Beschäftigten die große Angst vor Privatisierung, obwohl es dort bereits einen erfolgreichen Kampf dagegen gegeben hat. Die betriebliche Streikleitung hatte zusammen mit dem Gewerkschaftssekretär und den freigestellten Personalräten eine sehr großzügige Notdienstregelung, die eigentlich über „Not“ hinausging, vereinbart. Das hat wiederum bei den Kollegen zu einem ziemlichen Ärger geführt. Denn nach ihrem Bewusstsein war das kein Streik, wenn Müllautos rumfahren. Die Notdienstvereinbarung war ein Fehler. Wir hatten dies von der Streikleitung aus erst relativ spät wahrgenommen, weil es immer hieß: Die Müllabfuhr steht. Die freigestellten Personalräte wollten den Streik nach drei Wochen beenden, das hat die Streikleitung dann verboten. Von da an haben Mitglieder der Streikleitung selber dort Streikposten gestanden.

Es hat unterschiedliche Positionen der betrieblichen und der überbetrieblichen Streikleitung gegeben. Die Drohung der Privatisierung ist ein reales Problem. Sie hat zu einer Polarisierung geführt, obwohl die Müllabfuhr mit schwarzen Zahlen arbeitet. Das werden wir künftig bedenken müssen. Aber im Laufe der Wochen haben alle Arbeiterbereiche gestreikt. Es gab ein Bewusstsein, dass wir die Müllabfuhr im unbefristeten Streik nicht allein lassen dürfen.

Die Streikstrategie beim Klinikum und beim Jugendamt war erfolgreich. Einzelstreiks wurden zusammengeführt mit Streiks aller. Pro Woche mindestens einen Tag gab es eine öffentliche Demonstration. Hier hat sich auch gezeigt, wie wichtig die DGB-Häuser sind, in die Tausende von Leuten kommen können. Wenn wir die nicht gehabt hätten, hätten wir diesen Streik nicht so führen können.

Die öffentlichen Demonstrationen in den unterschiedlichsten Formen waren immer Höhepunkte, zu denen 2500 bis 5000 Leute durch die Stadt gegangen sind. Das Motto war, wir verstecken uns nicht im Streiklokal. Es hat sich ein überraschend hohes Bewusstsein entwickelt, eine genaue Kenntnis, Arbeitszeitverlängerung bedeutet Lohnabbau, wir streiken nicht für uns allein, sondern auch für die Jungen, wir führen hier auch einen gesellschaftlichen Kampf.

Nach drei Wochen änderten die Medien ihre Berichterstattung komplett. Ein Streik im öffentlichen Dienst ist ja immer ein Streik in der Öffentlichkeit. Am Anfang hatte sie die Streikenden vorwiegend selbst zu Wort kommen lassen. Danach kamen fast nur noch die „Streikgeschädigten“ zu Wort. „Die Wut der Mütter.“ Ein enormer Druck wurde entfaltet, der aber auf die Streikenden keinen Einfluss hatte, höchstens auf die Bevölkerung. Die Schwäche von uns war, dass wir das unterschätzt haben. Wir haben zwar immer Öffentlichkeitsarbeit gemacht, aber wir selber haben uns hauptsächlich um die Streikorganisation gekümmert. Wir hätten ein Solidaritätskomitee aufbauen müssen.

In Straßburg wurde ein Streiktag mit 1500 Menschen gegen die Bolkestein-Richtlinie durchgeführt. Es war für die Kollegen ein bis dahin nicht vorstellbares Erlebnis, für ein internationales Thema zu streiken. Wir hatten zu dem Problem Bolkestein auch Vorträge organisiert und in Streikversammlungen darüber gesprochen.

Es gab im Laufe der Zeit eine Verschärfung der Auseinandersetzung. Wir hatten dann eine ernsthaft kritische Situation bei der Müllabfuhr. Die Stadt Stuttgart hatte beschlossen, dass, wenn der Streik weitergeht, private Müllentsorger eingesetzt werden. Wir hatten damit nicht in dieser Dimension gerechnet. In der vierten oder fünften Streikwoche hatte die Stadt bereits samstags mehr Private als sonst geordert. Das war eine Machtdemonstration der Stadt, um die Moral zu brechen. Auf diese Situation waren wir schlecht vorbereitet, obwohl wir es hätten wissen müssen.

Wir haben dann alle zusammengeholt im Gewerkschaftshaus. Wie sollte die Antwort ausfallen: Die wollen euch vorführen und den Streik brechen. Die Antwort war, wir führen den Streik fort und gehen sofort zur Müllverbrennungsanlage und blockieren sie. Das hat dazu geführt, dass kein Privater reingekommen ist. Die Stadt konnte auch keine einstweilige Verfügung erzielen.

Das war eine große Erfahrung für die Streikenden. Sie waren ermuntert und fühlten sich den Privaten nicht mehr ausgeliefert. Durch die Aktionen wurde der Einsatz für die Stadt ineffektiv und teuer. Außerdem ist sie verspottet worden.

Es ging dann in diesem Streik immer härter weiter. Es hat sich gezeigt, dass der Streik nur deshalb erfolgreich durchgeführt werden konnte, weil neue Akteure hinzugekommen sind. Das waren in besonderem Maße die Erzieherinnen, die drei Wochen gestreikt hatten und immer zwischen 80 und 130 Kindertageseinrichtungen geschlossen hatten – trotz großem Stress auch von Seiten der Öffentlichkeit waren sie stabil und von daher wahrscheinlich in Stuttgart mitstreikentscheidend. Der Personalbürgermeister hat zum Schluss gesagt, dass hier der Punkt lag, den sie nicht mehr ausgehalten hätten. Denn viele Eltern haben sich zwar bei uns beschwert, aber viel mehr bei der Stadt.

Weitere Streikakteure waren die Beschäftigten am Klinikum, die in diesem Maße auch noch nicht gestreikt hatten. Aber dort ist es über eine Minderheit nicht hinausgekommen. Es gab eine Menge Auseinandersetzungen – „Menschen werden gefährdet“ – aber ein ökonomischer Schaden ist im Krankenhaus nicht entstanden. Die öffentliche Wirkung war jedoch ganz wichtig. Sie waren auch über neun Wochen ganz stabil mit vierhundert Streikenden dabei.

Man muss den Unterschied untersuchen: Beim Jugendamt hatten wir eine Mehrheit, in den Krankenhäusern eine Minderheit. Beides sind soziale Berufe. Es kann mit der Struktur zusammenhängen. Die Einrichtungsleiterinnen bei den Erzieherinnen waren meistens für den Streik, während die Führungskräfte in den Krankenhäusern meistens dagegen waren. Von daher war im Krankenhaus ein größerer innerer Druck da.

Auch in den Verwaltungsämtern haben deutlich mehr Leute gestreikt als in der Vergangenheit. Insgesamt waren jedoch von 270 000 Beschäftigten maximal 25 000 im Einsatz. Das hängt auch damit zusammen, dass die Tarifverträge aus dem Bereich der alten ÖTV ziemlich zerfleddert sind. Die Verkehrsbetriebe waren außen vor, ebenso die Energieversorger, die klassischen Streikbataillone waren zum großen Teil weg. Die Straßenbahner, die in Stuttgart hoch organisiert sind, waren nicht zum Solidaritätsstreik zu bewegen. Auch am Flughafen nicht. Das hat sich über lange Jahre so entwickelt und hat etwas mit unserer eigenen Politik zu tun und damit, dass viele Bereiche ausgegliedert sind. Insofern ist es umso beachtlicher, dass der Streik überhaupt lief.

In der sechsten Streikwoche hatten wir die Schlichtung. Das war eine Schlichtung aus der Schwäche heraus. Neu war, dass während der Schlichtung weiter gestreikt wurde. Sie ist dann gescheitert, und das war landesweit ein enormer Bruch. Die meisten Städte - ausgenommen Stuttgart – hatten keine Kraft mehr nach der sechsten Woche. Die landesweite Streikleitung hat dann den flexiblen Streik beschlossen. Das war eine Flucht nach vorne aus der Schwäche heraus. Wir wollten nicht das Erscheinungsbild bieten, dass der Streik abbröckelt. Andererseits war das nichts Neues, weil wir die ganze Zeit über flexibel gestreikt haben, es war eben kein flächendeckender unbefristeter Erzwingungsstreik.

Dennoch hatten wir in Stuttgart eine sehr intensive Diskussion über den weiteren Verlauf der Streiks. Wir hatten auf der Streikversammlung eine Planung für weitere neun Wochen, an unterschiedlichen Tagen. Für die Müllabfuhr gab es eine Gruppe von 40 Leuten, die mehrere Konzepte entwarfen. Der Beschluss lautete schließlich, Streik flexibel und überraschend. Verständigung in der Nacht. Diese Strategie hat auch gegen den Einsatz von Privaten funktioniert. Das ist eine wichtige Erfahrung.

Politische Pausenversammlungen gegen EU-Richtlinie

Bericht von Dieter Baade

Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter und Mitglied der Vertrauenskörperleitung am Hamburger Hafen

Ich möchte über Port Package berichten, denn wir Hafearbeiter haben entdeckt, wie man Solidarität herstellt und wie man sie erfolgreich lebt. Anfang 2001 wurde der offizielle Entwurf einer Richtlinie über den Zugang zum Markt für Hafendienste vorgelegt. Das hätte die Deregulierung der Seehäfen und der maritimen Struktur eingeleitet. Erstmals hörte man von Port Package. Schon vor der ersten Lesung im EU-Parlament befasste sich der Kongress der Europäischen Transportarbeiterföderation (ETF) in Zagreb damit und lehnte dies ab, da eine Selbstabfertigung der Schiffe erfolgen sollte. Und Selbstabfertigung bedeutet, dass die Hafearbeiter überflüssig sind und die Schiffsbesatzungen die Güter selber löschen beziehungsweise entladen sollen.

Es wurde Kontakt aufgenommen zu den Arbeitgeberverbänden im Hafen, aber sie lehnten jede Zusammenarbeit ab. Sie haben wahrscheinlich nicht erkannt, was sich daraus entwickelt. Jedenfalls haben die ETF und ihre Mitgliedsgewerkschaften im Transportsektor die Aufgabe übernommen, die Vertreter der Europäischen Einrichtungen von den eigenen Positionen zu überzeugen. Denn Aufklärung tut Not. Es wurde zum Kernthema gemacht, dass eine Selbstabfertigung durch Seeleute eine Gefahr bedeutet. Selbsthandling wurde das genannt. Gut bezahlte Arbeitsplätze sollten durch billig bezahlte ersetzt werden, wie das heute auf Schiffen schon üblich ist. Sie bekommen oft noch nicht einmal den Mindestsatz von 1500 Dollar, der ihnen zusteht.

2001 beschloss also die ITF-Hafensektion einen Aktionstag. Die Hafensektionen, das sind die Organisationen, die in den Häfen Inspektoren haben, die nach Tarifverträgen für die Beschäftigten fragen. Es ist bei uns im Hafen so üblich, wenn es keine Tarifverträge gibt, fassen wir dieses Schiff nicht an. Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, auch wenn manche Reeder etwas länger brauchen, den Vertrag zu unterschreiben. Am Aktionstag haben wir Pausenversammlungen gemacht. In den Häfen war abgesprochen, dass wir nicht eine halbe Stunde Pause machen, sondern mindestens eine Stunde. Was das in einem Just-in-Time-Betrieb bedeutet, ist offensichtlich. Da stehen LKW, die zeitgenau Ware abholen wollen, deren gesamte Zeitkette aber nach hinten geschoben wird. Das war schon einmal ein Warnhinweis.

Es gibt zwei Organisationen, die ITF und die IDC, die für den 25. September, beziehungsweise für den 6. November zu Aktionstagen aufrufen. Die IDC organisierte erste Arbeitsniederlegungen in Belgien, Frankreich, Spanien, Schweden, Dänemark, Niederlande, Finnland und Portugal. Die ITF organisierte Pausenversammlungen in Deutschland und Italien. Aus diesen Fehlern der mangelnden Abstimmung hat man gelernt. Die großen Globalisierer sprechen miteinander. Vielleicht war unser Fehler, dass wir zu wenig miteinander sprechen. Die großen gewerkschaftlichen Hafenorganisationen haben sich dann getroffen und gemeinsam Aktionen geplant. Wir sitzen alle in einem Boot, alle sitzen hinten, das ist manchmal gar nicht so einfach.

2002 gab es eine Lesung im EU-Parlament. Damals haben wir vier Stunden gestreikt. Das war ein politischer Streik. Es ging ja nicht um einen Tarifvertrag. Deshalb hat man uns die vier Stunden vom Lohn abgezogen. Die Bewegung, die sich dort gefunden hat, hat sich verbreitert. Die Phase vor der zweiten Lesung im EU-Parlament im Jahre 2003 wurde in fast allen europäischen Ländern von Arbeitsniederlegungen und weiteren Aktionen der Hafearbeiter begleitet. Die Presse hat dies manchmal totgeschwiegen. Also haben wir als Gewerkschaftsvertreter versucht, den Kontakt zur Presse aufzubauen. Aber unter der objektiven Betrachtungsweise: Europa kann uns etwas bringen, wenn es von Nutzen für alle ist. Europa bringt uns nichts, wenn es nur für die Globalisierungsgewinner gilt. Das Motto auf unseren Plakaten lautete: "Überlasst es den Profis – das ist unsere Arbeit."

Die größten Demonstrationen in der Geschichte der Hafearbeiter fanden am 29. September 2003 statt. An diesem Tag stellte der Vermittlungsausschuss einen Vorschlag vor, der für die Hafearbeiter total inakzeptabel war. An den Demonstrationen in Rotterdam und Barcelona nahmen rund 16 000 Hafearbeiter teil aus allen Regionen Europas. Aus Hamburg und Bremen und auch aus den europäischen Nachbarländern fuhren wir mit Bussen nach Rotterdam. Besonders unsere belgischen Kollegen sind nicht zimperlich. Die haben mit Steinwürfen auf sich aufmerksam gemacht. Die berittene Polizei ist sehr rabiat vorgegangen. Die Presse brachte Negativschlagzeilen. Aber man hatte doch erkannt: Europäische Dienstleistungsrichtlinie, Port Package ist eine Gefahr, und zwar für alle. Diese Demonstrationen schafften schon eine Aufklärung in der Bevölkerung. Es gab einen internationalen Spruch, der bis heute gilt: „Proud to be a docker“ – wir sind stolz, Hafearbeiter zu sein. Und das Erstaunliche war, bei diesen Aktionen machten alle mit, ob Arbeiter, Angestellte oder Leitende.

Am 20. November 2003 gab es die nächste politische Sensation: Zum dritten Mal in der EU-Geschichte scheiterte ein Richtlinienentwurf. Das Zusammenspiel der Gewerkschaften, der koordinierte Einsatz von Lobbyarbeit,

Demonstrationen und Arbeitsniederlegungen über die nationalen Grenzen hinweg waren erfolgreich. Die Beschäftigten in den europäischen Häfen hatten in der Nachkriegsgeschichte eine solche Gewerkschaftsbewegung noch nicht erlebt.

Von zentraler Bedeutung war und ist die Entschlossenheit und die gemeinsame Auffassung der Hafentarbeiter über ihre Zukunft. Die Hafentarbeiter sehen nicht tatenlos zu, wenn es um ihre Arbeitsplätze und ihre Arbeitsbedingungen geht. Jeder Reederei muss damit rechnen, dass weltweit in anderen Häfen seine Schiffe nicht abgefertigt werden, wenn er sich gegen die Hafentarbeiter stellt. Diese Einigkeit hat uns stark gemacht. Ansonsten wären unsere Arbeitsplätze weg.

2004 hat die damalige Verkehrskommissarin einen neuen Entwurf, Port Package 2, eingebracht. Die Kommission beschäftigt sich noch einmal damit, weil sie die frühere Abstimmung nicht anerkennen wollte. Die Lehren, die wir aus Port Package 1 gezogen haben, waren sehr wertvoll für die weitere Auseinandersetzung. Unsere Verbündeten hatten wir noch. Die europäischen Gewerkschaften gingen wieder zusammen und haben mit Arbeitsniederlegungen gedroht. Wir haben natürlich wieder Pausenversammlungen gemacht, in drei Schichten.

Gewerkschaften wollen nicht, dass das Rad der Geschichte wieder zurückgedreht wird. Wir wollen nicht wieder Tagelöhner. Drum müssen wir etwas tun. Port Package kam also wieder vor das Parlament, diesmal zusammen mit der Diskussion um die Bolkestein-Dienstleistungsrichtlinie. So gab es wieder die ersten europäischen Demonstrationen, einmal vor dem europäischen Parlament in Brüssel. Wir waren dann auch in Straßburg.

Am 11. Januar 2006 gab es weitere Protestaktionen in zwölf Ländern, zu denen auch ver.di in acht deutschen Häfen aufgerufen hatte.

In Hamburg haben wir eine längere Demonstration angemeldet, wir haben dazu nicht politischer Streik gesagt. Wir haben 24 Stunden gestreikt. Nachtschicht und Frühschicht haben trotz großer Belastungen zu über 95 Prozent mitgemacht. Wir waren eine starke Solidargemeinschaft, zu 90 Prozent in ver.di organisiert. Allen war das bewusst, und auch die neuen Leute mussten keine Angst um ihren Arbeitsplatz haben. 2500 Hafentarbeiter. Ein gigantisches Bild: Containerbrücken, die 11 Millionen Euro kosten, standen an einem Werktag still. Riesengroße Schiffe von 390 Meter Länge – und keiner hat gearbeitet. Wir haben alle unsere Arbeitswesten angezogen, dann sind wir gemeinsam in Bussen vor das Gewerkschaftshaus gefahren, sind dann durch die Innenstadt marschiert, durch die große Einkaufsmeile, man hatte die Bannmeile vor dem Rathaus vergrößert – wenn die Hafentarbeiter da anmarschieren. Wir haben Aufmerksamkeit bekommen und das Interesse der Bürgerinnen und Bürger. Wir wurden aufgefordert, was wir auch gemacht haben, Unterschriften zu sammeln. Die Unterstützung aus der Bevölkerung schlug sich in den Medien nieder. Es gab das Wohlwollen des Arbeitgebers, der uns aber trotzdem Geld abgezogen hat.

Wir sind 10 000 Hafentarbeiter in Deutschland, davon 2500 in Hamburg. In Straßburg waren Verbündete da aus Ländern wie Frankreich, Spanien und Portugal, Belgien, Großbritannien, Schweden, sogar aus Australien und der Westküste der USA kamen sie aus Solidarität. Das hat uns gestärkt. Parallel dazu stand in allen europäischen Häfen die Arbeit still. Das hat es in Europa vorher noch nicht gegeben. Dieser Sieg ging voll an uns. Die europäische Hafentarrichtlinie ist gekippt.

Gründe für den Erfolg

Der Hafensektor ist einer der erfolgreichsten Branchen und wächst in einigen Ländern im zweistelligen Bereich. Grundlage dieses Erfolges sind qualifizierte Hafentarbeiter, die zu vergleichsweise guten sozialen Bedingungen arbeiten.

Weiterhin muss man die besonderen Rahmenbedingungen beachten, die so in anderen Bereichen des Transportsektors nicht anzutreffen sind. So ist der Kreis der Betroffenen relativ klein. Es gibt zum Beispiel in Deutschland weniger als 10 000 Hafentarbeiter. Die sind allerdings mit 80 bis 90 Prozent gut organisiert und arbeiten an einer Stelle der Transportkette, die man als Flaschenhals bezeichnen kann und die sehr empfindlich ist. Wenn der Hafen ruht, ruht die gesamte Logistikkette der Wirtschaft.

Für die internationale Zusammenarbeit war zentral: Wir haben aus den früheren Fehlern gelernt. Das erste europäische Zahnrad war ein ITF-Projekt. Man hat Schiffe kontrolliert und nach der Besatzung und nach Tarifverträgen gefragt. So hat sich das entwickelt. Häufig arbeiten Philippinen zu menschenunwürdigen Bedingungen, manchmal nur für Kost und Logis. Bei diesem Projekt haben immer mehr europäische Gewerkschaften mitgemacht. Die nationalen Gewerkschaften haben auch Mittel zur Verfügung gestellt, damit sich die ITF entwickeln kann. Wir hatten örtliche Inspektoren, zuerst in England. Mit Reedereien, die nichts zu verbergen hatten, haben wir ein Formblatt entwickelt, das unterschrieben werden musste. Ansonsten wurde das Schiff nicht abgefertigt. Die Vertragsbedingungen werden auch in der Praxis überprüft. Dieses Netzwerk existiert noch. Wenn der Nachweis nicht erbracht ist, dass die vertraglichen Regelungen eingehalten werden, wird nicht gearbeitet.

II.c) Schwerpunkte aus der Diskussion im Plenum

Die Diskussion im Plenum drehte sich im Wesentlichen um Durchsetzungsstrategien für die betrieblichen Forderungen und Proteste. In den Berichten war festgestellt worden, dass sich die Belegschaften gegen den Abbau von tariflichen und sozialen Standards in verstärktem Maße zur Wehr setzten. Und dies nicht nur in Großbetrieben etwa der Metallindustrie mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und langer Tradition in aktiver Interessenvertretung, sondern auch in kleineren, weniger erfahrenen und schlechter organisierten Betrieben etwa des Dienstleistungssektors. Selbst in Betrieben, deren Verlagerung – wie bei Bosch in Berlin – bereits beschlossene Sache war, zeigte sich hartnäckiges Widerstandspotential. In solchen Kämpfen scheint die Arbeitswürde der Beschäftigten eine wichtige Rolle zu spielen.

Zugleich machten viele Rednerinnen und Redner darauf aufmerksam, dass sich im Zuge der kapitalorientierten Globalisierung und der aggressiven neoliberalen Strategien künftig die Angriffe auf die Rechte der Beschäftigten ausweiten und verschärfen könnten. Es wurde ein Schulterchluss von Unternehmen und Politik konstatiert. „Es gibt keine Tabus mehr.“

Um die Durchsetzungskraft solcher betrieblichen Auseinandersetzungen zu verstärken, wurden hauptsächlich drei Problemkreise diskutiert. 1. Verstärkung der Solidarität innerhalb des Konzerns, zwischen den Branchen und im internationalen Verbund; 2. Ausweitung und Vertiefung von Aktionsformen; 3. Aufgaben des Netzwerks der Gewerkschaftslinken.

1. Zur Rolle von Solidarität

In den Berichten war zum Ausdruck gekommen, dass Solidaritätsaktionen sehr unterschiedlich ausgeprägt waren, aber immer eine stabilisierende Rolle für die Akteure spielten. Häufig gelang es nicht, über die traditionellen Formen von Grußadressen oder dem gegenseitigen Besuch hinauszukommen. Und diejenigen, die mit der Organisation von Streiks, mit Mobilisierung und Öffentlichkeitsarbeit beschäftigt waren, fühlten sich oft nicht in der Lage, in der Vielzahl der Aktionen in anderen Bereichen solidarisch aktiv zu werden. „Es sind immer die gleichen, die bei Widerstandsaktionen durch die Republik reisen.“ Verbreiterung, Multiplikation dieser Kämpfe müsse neu organisiert werden. Daher wurde vorgeschlagen, nicht auf „solidarischen Besuch“ zu warten, sondern selbst zu anderen zu gehen, selbst die Initiative für Information und Unterstützung zu organisieren. Auf keinen Fall dürfe man zulassen, dass Solidaritätsadressen beispielsweise dazu genutzt würden, dass Unberufene sich eine Plattform für eigene Interessen verschaffen.

Als ein großes Hemmnis für die Entwicklung von Solidarität erweist sich auch die innere Zersplitterung einer großen Organisation wie ver.di. Dort ist es in den Jahren nach dem Zusammenschluss der Einzelorganisationen noch nicht gelungen, einen wirksamen inneren Zusammenhalt zu schaffen und die Zersplitterung nach Branchen zu überwinden. Es kommt immer wieder vor, dass es selbst zwischen den Fachbereichen an Information und Solidarität mangelt.

Aber auch über die Branchen hinweg ist es häufig schwierig, Solidarität zu entwickeln. Der Schritt über den einzelnen Betrieb hinaus erweist sich oftmals als kompliziert. Als Beispiel wurde angeführt, dass während des Streiks im Öffentlichen Dienst in Stuttgart der Versuch unternommen wurde, gemeinsam mit anderen Betrieben um den Erhalt von Arbeitsplätzen zu kämpfen. Aber das Bewusstsein, dass man nicht nur für den eigenen Betrieb kämpft, sondern zusammen, ist sehr unterentwickelt und wird auch von den Gewerkschaften zu wenig gefördert.

Als weiteres Hindernis für die Herausbildung solidarischen Verhaltens wird die Tendenz angeführt, dass die Unternehmen eine Verlagerung der Auseinandersetzungen in die Betriebe vorantreiben. Zugleich nimmt auch unter den Betriebsräten ein „Standortdenken“ zu. So kann es geschehen, dass sogar innerhalb eines Konzerns einzelne Standorte gegen einander ausgespielt werden und die Zersplitterung in Einzelinteressen vorangetrieben wird. Wie kann man verhindern, dass auf diese Weise eine Belegschaft nach der anderen „platt gemacht“ wird? Man könne das „chronologisch durchdeklinieren“. Wie könne durch weiterentwickelte Solidaritätsformen verhindert werden, „dass jeder für sich alleine stirbt“? Der Bericht über die Aktionen der Hafentarbeiter gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie hat aber gezeigt, dass nicht nur die Erfordernis der nationalen, sondern verstärkt die der internationalen Solidarität steht.

In der Debatte wurden auch zwei Solidaritätsprojekte vorgestellt, die beide ganz besondere Formen der Privatisierung betreffen. Einmal geht es um Alpha Print Medien AG in Darmstadt. Diese Druckerei ist hervorgegangen aus der Union-Druckerei und befindet sich zu 88 Prozent in der Hand der vier Gewerkschaften ver.di, IG Metall, Transnet und IG BAW. Die Belegschaft hat berechnete Ängste, dass der Betrieb verkauft werden soll und kämpft um die Arbeitsplätze. Diese Belegschaft ist hochmotiviert und steht hinter ihrer Aufgabe als Gewerkschaftsdruckerei. Ein Warnstreik wurde abgebrochen, um Streikaufrufe der IG Metall zu drucken.

Zum Zweiten ist die Privatisierung der Deutschen Bahn angesprochen. Hier soll, so die Einschätzung, das größte Privatisierungsprojekt aller Zeiten durchgezogen werden. Milliarden von Euro, die investiert wurden, um das Netz

und die Bahn zu modernisieren, würden bei einem Börsengang zu 49 Prozent an private Investoren verscherbelt. Hier geht es im Kern um flächendeckende Mobilität für die Bevölkerung zu erschwinglichen Preisen. Ziel muss eine demokratisierte Bahn in öffentlichem Betrieb sein. Für beide Projekte ist solidarische Unterstützung gefragt, die die Konferenz gern leistete.

2. Nachdenken über neue und radikalere Kampfformen

Eng zusammen mit den Möglichkeiten, Solidarität zu entwickeln, hängt die Frage, welche mobilisierenden Kampfformen erprobt werden können. Mehr Mut, mehr Aufsehen, mehr Radikalität wurde eingefordert, mehr Frechheit, Tabus und Verbote zu brechen. Als Beispiel galt ein Streik bei der Metro in Frankreich. Dort bedeutete Streik nicht, dass keine Züge fahren, sondern dass sie kostenlos fahren. Ebenso wurden Formen angesprochen, die über den Streik als Arbeitsniederlegung in einem Betrieb hinausgehen, weil durch den verstärkten Einsatz von Leiharbeitern oder von privaten Firmen (im öffentlichen Dienst) die herkömmliche Form des Streiks, seine Wirkung als wirtschaftliches Druckmittel, unterlaufen werden kann. Formen von Blockaden der eingesetzten Firmen oder auch Werkbesetzungen könnten an Bedeutung gewinnen.

Die Entwicklung radikalerer Aktionsformen setzt aber voraus, dass der interessenpolitische Blick nicht auf Sozialtarifverträge, nicht allein auf die Abwehr von Verschlechterungen und Übergriffen des Kapitals verengt wird. Es sei kaum vorstellbar, dass der Standard der Arbeitsbedingungen gehalten werden könne, wenn man sich darauf beschränke, die Angriffe der Unternehmer lediglich abzuwehren. Beispielsweise sollte man Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung beantworten mit der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung. Oder das Verbot von Entlassungen wieder auf die Tagesordnung setzen. Solche strategischen Ziele werden aber in den Gewerkschaften gegenwärtig kaum diskutiert.

Aus dem Bericht der Hafentarbeiter werde auch deutlich, dass die Kampfform des politischen Streiks wieder in den Blick gerückt werden müsse. Nach der EU-Sozialcharta gibt es ein Recht des politischen Streiks. In der Bundesrepublik ist dieses Thema jedoch stark tabuisiert.

Dem Drängen auf radikalere Formen, das zum Teil mit scharfen Angriffen auf die Politik der Gewerkschaftsführungen verbunden war, wurde jedoch auch die Forderung entgegengehalten, die Kräfteverhältnisse in den sozialen Auseinandersetzungen realistisch einzuschätzen. Man dürfe nicht den Wunsch zur Grundlage der Strategie machen. Tatsache sei, dass die Mehrheit in den Gewerkschaften nach wie vor auf eine Konzessionspolitik setze. Und dies sei auch für die gegenwärtigen Auseinandersetzungen eher typisch, als die Ausnahme. „Wir verfügen in der Bundesrepublik nicht über eine glaubwürdige Eskalationsstrategie.“ Besonders in Betrieben mit hochorganisierten Belegschaften und institutionalisierten Systemen werde Konzessionspolitik für die Kernbelegschaften betrieben. Es gebe aber keine Strategie gegen die systematische Zerschlagung von Konzernen wie zum Beispiel Telekom. Wo man nicht über institutionalisierte Systeme verfügt wie bei Lidl oder Schlecker ergeben sich andere Spielräume. Ein wichtiger Ansatz, von einer Konzessionspolitik weg zu kommen, wäre, den Kampf um Arbeitsplätze offensiver zu führen und diesem Kampf auch zu vernetzen. Grundsatz müsse sein: Sozialpläne und Sozialtarifverträge nur dort, wo die Kraft zu mehr nicht ausreicht. Das Bewertungskriterium für einen Kampf müsse aber immer die Frage sein, ob alle Kräfte eingesetzt wurden.

3. Aufgaben des Netzwerks der Gewerkschaftslinken

Dass die Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken in den konkreten Auseinandersetzungen vor Ort präsent war, wurde aus den einzelnen Berichten deutlich. Allerdings galt dies weniger für die Organisation insgesamt, als vielmehr für die Einzelpersonen. Selbstkritisch wurde eingeschätzt, dass hier eher persönliche Initiativen zum Tragen kamen. Die Organisation, ein gemeinsames Auftreten, sei aber in vielerlei Hinsicht gefragt.

Zudem müssten strategische Debatten initiiert werden, die über die tagespolitischen Aufgaben hinausweisen, wenn auch die Betonung eindeutig auf gemeinsame Aktivitäten gelegt wurde. Als notwendig wurde empfunden, zum Beispiel während des Streiks im öffentlichen Dienst in Stuttgart, ein eigenes Solidaritätskomitee unabhängig von der Streikleitung und unabhängig von der ver.di-Führung zu bilden. Auf diese Weise sei wirksame Unterstützung möglich, aber auch eine eigene Stärkung durch die Gewinnung neuer Mitstreiter.

Auf diese Weise könnte es gelingen, als Scharnier, als Bindeglied zwischen den verschiedenen Bereichen der Widerstandsbewegung, der Sozialbewegung und auch in die Gewerkschaften hinein zu wirken. Für die Erörterung dieser Fragen nahm sich die Konferenz einen zweiten Tag lang Zeit. Die Arbeit des ersten Tages, nämlich eine aktuelle Zusammenschau von Auseinandersetzungen, von Problemen und auch von Erfolgen galt als sinnvolle Voraussetzung hierfür.

III)

>>> PLATTFORM DER GEWERKSCHAFTSLINKEN <<<

Seit Jahrzehnten bestimmt die Massenarbeitslosigkeit die politischen und sozialen Kräfteverhältnisse in diesem Land mit all ihren Folgen. In Deutschland entwickeln sich Verhältnisse, von denen viele glaubten, sie gehörten der Vergangenheit an. Die Herrschenden in Wirtschaft und Politik sind auf dem Weg dazu bzw. streben langfristig an,

- die Flächentarifverträge abzuschaffen und oder sie wenigstens möglichst weitgehend durch betriebliche Lohnfestsetzung zu ersetzen, um die Löhne auf breiter Front zu senken,
- die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung zu beseitigen oder sie wenigstens möglichst weitgehend zu beschneiden und durch Privatversicherungen zu ersetzen,
- die Arbeitslosenversicherung abzuschaffen, ebenfalls das Arbeitslosengeld II oder wenigstens die Arbeitslosenversicherung auf ein Minimum zu beschränken und Arbeitslosengeld II mindestens zu halbieren,
- die allgemeine Arbeitszeit auf weit über 40 Stunden auszudehnen oder wenigstens in diese Richtung zu flexibilisieren,
- öffentliche Betriebe zu privatisieren und alle Bereiche zu kommerzialisieren
- alle staatlichen Leistungen möglichst weitgehend über Gebühren zu finanzieren und
- die Gewinnsteuern entweder ganz abzuschaffen oder wenigstens auf ein Niveau abzusenken, das weit unterhalb des heutigen ohnehin schon massiv gesenkten Niveaus liegt.

Die Agenda 2010 und in diesem Zusammenhang die Hartz-Gesetze dienen der Umsetzung dieses langfristigen Programms.

Wir lehnen sie ab.

Unter diesen Bedingungen fällt den DGB-Gewerkschaften eine besondere Verantwortung zu. Noch erreichen sie Millio-

nen abhängig Beschäftigter. Noch verfügen sie über ein gewisses Ansehen und die Masse der KollegInnen betrachtet sie noch als das Stärkste, was die Schwachen heute haben. Aber die Anziehungskraft, die Glaubwürdigkeit und die Bindekraft sind in den letzten Jahren dramatisch gesunken. Der Mitgliederverlust hat beängstigende Ausmaße angenommen. Als wesentliche Gründe für diese kritische Situation stellen wir fest:

Die Führung der DGB-Gewerkschaften

- akzeptiert Lohnsenkungen auf allgemeiner und betrieblicher Ebene,
- unterstützt faktisch die Privatisierung der Rentenversicherung und des Gesundheitswesens
- hat die Hartz-Gesetze in weiten Teilen begrüßt und ihre schädlichen Wirkungen vertuscht,
- hat den Kampf für Arbeitszeitverkürzung aufgegeben und
- setzt sich für die Senkung von Lohnnebenkosten ein, obwohl diese als Teil des Lohns zu begreifen sind und appelliert an eine angebliche soziale Verantwortung des Kapitals, die es nicht hat. ***Wir akzeptieren das nicht.*** Wir setzen der pausenlosen Propaganda der Medien, der politischen und wissenschaftlichen Fürsprecher des Kapitals entgegen: Nicht die angebliche Anspruchshaltung der Erwerbslosen, der Rentner oder das „Besitzstandsdenken“ der Beschäftigten ist das Problem, sondern das Profitstreben des Kapitals und der Reichen. Wir sind auch nicht bereit, uns gegen unsere Kolleg/innen und Mitbürger/innen in anderen Ländern in einen internationalen Dumpingwettbewerb um die geringsten Arbeitskosten und billigsten Sozialsysteme treiben zu lassen. Die Regierungschefs der EU aber wollen genau das. Sie wollen mit Hilfe von Sozial- und Lohnabbau und dadurch steigenden Renditen die USA bis 2010 als stärkste Wirtschaftsmacht ablösen. Das ist nicht unser Ziel.

Was wir wollen und wofür wir aktiv sind

Unsere wichtigsten Forderungen sind Arbeitszeitverkürzung und Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Die Durchsetzung beider Forderungen sind die einzigen wirksamen Mittel für eine spürbare Verringerung der Massenerwerbslosigkeit und für die Verhinderung von Billiglöhnen. Kapital und Kabinett betreiben seit Jahren eine Verlängerung der

Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Die schon einmal in weiten Bereichen erkämpfte 35-Stundenwoche ist weitgehend zu Makulatur geworden. Dies verringert nicht nur die Lebensqualität der Beschäftigten und untergräbt das Familienleben. Es vergrößert auch das Heer der Erwerbslosen und senkt die Stundenlöhne. Deswegen:

> *Arbeitszeitverkürzung - Sofortige gesetzliche Festschreibung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich und gewerkschaftlicher Kurs auf die 30-Stunden-Woche*

- Der Kampf für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich muss in allen Gewerkschaften wieder auf die Tagesordnung gesetzt werden. Nur wenn die Arbeitszeit in großen Schritten verkürzt wird, kann verhindert werden, dass ihre positiven Folgen durch Arbeitsintensivierung aufgefangen werden und keine Einstellungen erfolgen.
- Keine Zugeständnisse in Sachen Arbeitszeit oder Flexibilisierung. Jede Arbeitszeitverlängerung in einem Bereich ist ein Angriff auf uns alle.
- Gegen die Einrichtung oder Ausdehnung von Langzeitarbeitskonten.

Gesetzlicher Mindestlohn von 10 Euro

Für Millionen arbeitender Menschen ist seit Jahren das Einkommen gesunken. Viele leben am Rande oder unter dem Existenzminimum. Hartz IV fördert das mit seinen Zumutbarkeitsbestimmungen und mit Ein-Euro-Jobs. Dem muss der Kampf für einen gesetzlichen Mindestlohn entgegengesetzt

werden. Die untersten Tariflöhne für allgemein verbindlich zu erklären ist vollkommen ungenügend, weil auch viele Tariflöhne unterhalb des Existenzminimums liegen. Wir brauchen einen allgemeinen, für alle Branchen gleichen Mindestlohn. Heute müssen dies wenigstens 10 Euro in der Stunde sein.

Existenz sicherndes Mindesteinkommen

Wachsende Erwerbslosigkeit ist kein Ergebnis wachsender Faulheit der Erwerbslosen, sondern eine zwangsläufige Folge dieses Wirtschaftssystems. Deshalb treten wir für ein ausreichendes Mindesteinkommen für alle Erwerbslosen ein – ohne

Bedürftigkeitsprüfung. Es müsste sich für Alleinstehende aus einer Regelleistung von 500 Euro (statt jetzt 345 Euro) **plus** Unterkunftskosten und Heizung zusammensetzen.

Kräftige Reallohnsteigerungen bei Tarifikämpfen

Bei tariflichen Kämpfen treten wir ein

- Anhebung aller Ost-Tarife auf Westniveau
- für Festgeldforderungen, auch und gerade, um das Einkommen von Frauen anzuheben. Der Festbetrag muss jedoch so hoch ausfallen, dass auch die oberen Tarifgruppen mindestens einen Inflationsausgleich erhalten
- gegen Lohnabschlüsse, die teilweise oder ganz von der "Ertragslage" der Betriebe abhängig gemacht werden

- gegen Lohnabschlüsse mit einer Laufzeit von mehr als 12 Monaten
- gegen die Einführung von „leistungs“bezogenen Entgeltbestandteilen im Öffentlichen Dienst, weil damit nur das allgemeine Gehaltsniveau gesenkt und die Konkurrenz angeheizt wird

Klares Nein zu allen ungeschützten Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen

Mit der Ausdehnung von Leiharbeit, Minijobs, Ein-Euro-Jobs und befristeten Arbeitsverhältnissen hebt das Kapital zu-

nehmend Tarifverträge aus, senkt das Lohnniveau und untergräbt die Arbeitsbedingungen der „Stammebelegschaften“.

Rente mit 60 Jahren, ohne Abschläge

Die Senkung des Renteneintrittsalters auf 60 Jahre ist ein untrennbarer Bestandteil der Arbeitszeitverkürzung, die mit wachsender Produktivität möglich ist. Wir wenden uns gegen die Erhöhung des Renteneintrittsalters. Wir halten die stei-

gende Lebenserwartung nicht für eine Last, sondern für einen Fortschritt, der aus dem wachsenden gesellschaftlichen Reichtum finanziert werden kann.

Einheitliche, bedarfsdeckende Krankenversicherung

Wir wehren uns dagegen, dass durch Zuzahlungen, Gebühren und Ausgliederung von Leistungen aus der Krankenversicherung das Lohnniveau gesenkt wird. Das Kapital und insbesondere die Versicherungskonzerne streben an, die gesetzliche Krankenversicherung auszuschlachten, um ihre Profitin-

teressen zu fördern. Wir streben eine einheitliche gesetzliche Krankenversicherung für alle an. Wir wollen nicht, dass die Gesundheitsversorgung vom Geldbeutel abhängt. Weg mit der Beitragsbemessungsgrenze.

Keine Privatisierung der Sozialversicherungen

Wir lehnen die Formel „Senkung der Lohnnebenkosten“ ab, mit der der Abbau der Sozialversicherung zugunsten der

Privatversicherung betrieben wird.

Keine Privatisierung öffentlicher Einrichtungen

Krankenhäuser, Verkehrsbetriebe, Wasserversorgung, kommunale Wohnungen usw. werden mehr und mehr an private Investoren verkauft. Wir wollen eine ausreichende öffentliche

Infrastruktur für alle, die allen zu niedrigen Preisen zugänglich ist. Privatisierte Betriebe müssen in gesellschaftliches Eigentum überführt werden.

➤ *Uneingeschränkter Zugang zu und den Ausbau von Bildungs-, Erziehungs- und Kultureinrichtungen (keine Studiengebühren und andere Gebührenerhöhungen, keine Eliteuniversitäten)*

Wir streben die Abschaffung des Dreiklassenschulsystems an. Eine Schule für alle, damit unsere Kinder besser gefördert

werden können! Das Schulwesen muss so eingerichtet werden, dass die Kinder der unteren Schichten nicht ausgesiebt

werden, sondern alle SchülerInnen sich bestmöglich nach ihren Fähigkeiten entwickeln können. Statt das Studium mehr und mehr den Schmalspurinteressen der zukünftigen Arbeit-

geber unterzuordnen, fordern wir auch für die Hochschulen eine allseitige, gebührenfreie Ausbildung und ein elternunabhängiges BAföG von 500 Euro plus Miete und Nebenkosten!

Qualifizierte Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen

Wir treten dafür ein, dass alle Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung erhalten und dass sie Anspruch darauf haben, in

ihrem erlernten Beruf übernommen zu werden. Finanziert werden muss es von den Unternehmen.

Wer soll das bezahlen?

Gewinnsteuersenkungen dienen ausschließlich der privaten Profitmacherei. Wir fordern, dass die Verwendung der Milli-

Arden Steuergeschenke offen gelegt werden muss.

➤ *Die Senkungen der Körperschaftssteuer und des Spitzensteuersatzes der Einkommensteuer müssen ebenso rückgängig gemacht werden wie die Abschaffung der Vermögenssteuer.*

Die Löcher, die durch Senkung der Steuern für das Kapital gerissen werden, werden durch den Verkauf öffentlicher Einrichtungen, die Erhebung von Gebühren für die Nutzung

öffentlicher Einrichtungen sowie Sozial- und Personalabbau notdürftig gestopft.

Unsere Perspektiven und wer wir sind

Wir machen uns dafür stark, dass die Gewerkschaftsmitglieder und die abhängig Beschäftigten insgesamt sich in die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen einmischen und dazu mit den entsprechenden Gruppen, Initiativen und Bewegungen zusammenarbeiten:

- Gegen Kriege, die nur den Interessen des Großkapitals dienen und Tausende unschuldigen Menschen, darunter unseren KollegInnen in anderen Ländern, das Leben kosten
- Gegen eine milliarden schwere Aufrüstung, die der Vorbereitung solcher Kriege dienen und zusätzlich den Sozialabbau vorantreiben
- Gegen Rassismus und Faschismus, der die Belegschaften spaltet und gegeneinander aufhetzt, um ihre Kampfkraft und Gegenwehr zu schwächen; denn die Grenzen verlaufen nicht zwischen den Völkern, sondern zwischen den Klassen. Wir lassen nicht zu, dass ausländische KollegInnen zu Sündenböcken für Arbeitslosigkeit und Verarmung gemacht werden. Auch die KollegInnen ohne Papiere verteidigen wir

Um mehr Druck für unsere Forderungen und Ziele aufzubauen, setzen wir uns dafür ein, dass in den DGB-Gewerkschaften die demokratischen Rechte der Mitglieder vollständig zur Geltung kommen. Insbesondere bei Tarifkämpfen kann es nicht um eine Minimalisierung der Kampfmittel und des Kampfeinsatzes gehen, sondern im Gegenteil um die Einbeziehung möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen in den tatsächlichen Kampf. Nur wenn sie die Erfahrung machen, dass es auf sie selbst ankommt, auf ihre Eigenaktivität, werden Engagement und Selbstvertrauen wachsen. Nur auf diesem Wege ist eine politische und gewerkschaftliche Emanzipation der arbeitenden Menschen möglich. Weicht ein Tarifabschluss von der aufgestellten Forderung ab, muss die Zustimmung der gewerkschaftlich organisierten KollegInnen eingeholt werden.

- Belegschaften werden durch international operierende Konzerne grenzüberschreitend erpresst. Deshalb ist es eine vordringliche Aufgabe, eine grenzüberschreitende

Zusammenarbeit von Belegschaften unbürokratisch aufzubauen, um Schließungspläne von Konzernen abzuwehren. Dazu müssen Netze gewerkschaftlicher Querverbindungen ausgebaut werden bzw. erst aufgebaut werden.

- Wir brauchen Organisationsformen, die geeignet sind, alle Kräfte zusammenzuschließen, die diese Ziele teilen – innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften
- Wir wollen Solidaritätsaktionen mit kämpfenden Belegschaften und eine Vernetzung von unten organisieren,
- Wir rufen auf, Foren innerhalb der Gewerkschaften zu fördern, die allen offen stehen
- Wir setzen uns ein für Bündnisse zwischen Beschäftigten, Arbeitslosen, Studierenden und Schülern, Rentnern usw., die auch über den gewerkschaftlichen Rahmen hinausgehen.

Wir sind ein Zusammenschluss von GewerkschafterInnen. Wir wenden uns aktiv gegen alle Bestrebungen, gewerkschaftliche Aktivitäten den Interessen und Zielen des Kapitals unterzuordnen. Stattdessen wollen wir dazu beitragen, über die Grenzen des kapitalistischen Systems hinaus zu denken und Alternativen zu entwickeln.

Wir haben uns an vielen betrieblichen und gewerkschaftlichen Kämpfen beteiligt. Viele von uns haben daran mitgewirkt, dass bestimmte Auseinandersetzungen eine kämpferische Richtung genommen haben. Die Kräfte, die sich uneingeschränkt für die Interessen der Lohnabhängigen gegen das Kapital engagieren, müssen ihre Handlungsfähigkeit bewahren und ausbauen.

Diese Plattform wurde auf der Konferenz der Gewerkschaftslinken am 01.10.2005 diskutiert und verabschiedet. Sie stellt den derzeitigen Diskussionsstand dar. Dabei halten wir es aus, dass nicht jede und jeder Einzelne von uns mit jedem einzelnen Satz dieser Plattform einverstanden sein muss. Wir betrachten es vielmehr als unsere Stärke, unsere unterschiedlichen Meinungen beibehalten zu können und doch gemeinsam für eine andere, eine kämpferische Gewerkschaftspolitik streiten zu können.