

01.11.2020 - Raus aus der Routine?

Tarifrunde im öffentlichen Dienst

*von Christoph Wälz**

Die «neuen Wege» der Gewerkschaft Ver.di könnten einen gewerkschaftspolitischen Wendepunkt markieren.

Dass «in Corona-Zeiten» vieles anders ist, ist eine Binsenweisheit. Es gibt dabei auch Veränderungen, die seit vielen Jahren herbeigesehnt werden. Ein Bruch mit der sozialpartnerschaftlich geprägten Routine bei Tarifrunden gehört für gewerkschaftlich aktive Linke dazu. In SoZ 9/2020 und 10/2020 schrieben Violetta Bock und Volker Brauch über die «neuen Wege», die Ver.di als federführende Gewerkschaft in den aktuellen Auseinandersetzungen geht. Was ist dabei wirklich neu? Ist das schon ein Bruch mit den bekannten Mustern?

Die gewerkschaftliche Kampfkraft im Öffentlichen Dienst ist in den letzten Jahrzehnten durch Ausgründungen, Spartentarifverträge und die Spaltung des Flächentarifvertrags in TVöD (Bund und Kommunen) und TV-L (Länder) erheblich geschwächt worden. Die großen Tarifrunden finden immer zeitversetzt in den geraden Jahren (TVöD) und in den ungeraden Jahren statt (TV-L) und die Gewerkschaftsführungen scheinen wenig Interesse daran zu haben, diesen Missstand zu beheben. Forderungsdiskussionen verlaufen meist intransparent. Zum Streik mobilisieren können Ver.di, GEW, GdP, IG BAU und Beamtenbund in der Regel nur Minderheiten. Entscheidungen fallen gefühlt Lichtjahre weit weg von der Basis.

Neue Köpfe an der Spitze

Eine Änderung dieser Routine war für 2020 zunächst nicht vorgesehen. Neu war der Führungswechsel in Ver.di hin zu Frank Werneke als Vorsitzendem und Christine Behle als seiner Stellvertreterin, die u.a. die Bereiche Öffentlicher Dienst und Verkehr verantwortet. Behle hatte für den Nahverkehr schon lange auf eine konfliktorientierte Veränderung der Tarifikultur hingearbeitet. So wurde das Auslaufen der Tarifverträge in diesem Bereich bundesweit synchronisiert, um im Sommer 2020 in einer bundesweiten Kampagne einen gemeinsamen Manteltarifvertrag durchzusetzen. Die Bündnisarbeit mit der Klimabewegung sticht dabei positiv hervor. Neben diesem strategischen Projekt war für Bund und Kommunen weiterhin das Routinegeschäft geplant. Der Nahverkehr sollte im Juli streiken und die Tarifrunde Öffentlicher Dienst im September beginnen. Dann kam Corona und die DGB-Gewerkschaften gingen in den Lockdown. Die IG Metall

unterschrieb eine «generelle Verzichtserklärung» (Helmut Born in SoZ 5/2020), und Ver.di setzte die Tarifrunde Nahverkehr zunächst aus. Die Arbeit vieler ehrenamtlicher Gremien und die strategische Diskussion im hauptamtlichen Apparat kamen streckenweise zum Erliegen. Mit einem starken «Stellvertreterimpuls» (Yanira Wolf in SoZ 6/2020), der alle DGB-Gewerkschaften erfasste, konzentrierten sich die «ExpertInnen» auf die individuelle Beratung der vorrangig als hilfsbedürftig betrachteten Mitgliedschaft.

Offenbar ging die Ver.di-Führung davon aus, dass die öffentlichen Arbeitgeber Verständnis dafür haben würden, dass Ver.di sich nicht wie geplant auf die Tarifrunde vorbereitet hatte. Es sollte ein Kurzeittarifvertrag vereinbart werden, der die eigentliche Tarifrunde um ein halbes Jahr verschieben würde. Während die Gewerkschaftsspitze noch hoffte, die Routine ließe sich damit einvernehmlich fortschreiben, witterten die Arbeitgeber ihre Chance. Sie wollen den Gewerkschaften nun eine heftige und langfristig wirkende Niederlage beifügen, um die öffentlichen Kassen auf dem Rücken der Beschäftigten zu sanieren. Eine Nullrunde und Verschlechterungen der Entgeltordnung sollen die Gewerkschaftsmitglieder bei langer Vertragslaufzeit demoralisieren und zu massenhaften Austritten bewegen. Das Debüt von Werneke und Behle soll zu einem Debakel werden.

Flucht nach vorne

In dieser Situation konnte die Ver.di-Führung nur noch die Flucht nach vorne antreten und eine «zentral von der Bundesebene angelegte Hauruck-Aktion» starten, mit der Elemente der Beteiligungsorientierung «in eine Stellvertreterkultur eingeführt werden» (Violetta Bock in SoZ 9/2020). Dabei mag auch die Einsicht eine Rolle gespielt haben, dass «nicht davon auszugehen ist, dass sich die Ausgangsbedingungen für Tarifaufeinandersetzungen im öffentlichen Dienst in den nächsten ein oder zwei Jahren grundlegend verbessern. Jetzt in die Defensive zu gehen, würde Probleme also nicht lösen, sondern verschieben und vergrößern», wie es Ver.di-Sekretär David Matrai erwartet (*Lernen im Kampf*, 10/20).

Auch wenn bei Redaktionsschluss der Tarifabschluss noch nicht feststeht, lassen sich einige Erfahrungen festhalten:

1

Die Forderungsdiskussion lief im Sommer 2020 anders als erwartet. Als Werneke und Behle verstanden hatten, dass die Arbeitgeber sie in eine schlecht vorbereitete Auseinandersetzung zwingen, setzte die Ver.di-Führung auf die massenhafte Ansprache der Mitglieder und von Beschäftigten, die noch keine Mitglieder sind. Sie sollten ihre

Probleme und Forderungen benennen. Sie sollten erklären, wofür sie streiken würden. Dafür wurden flächendeckend Ansprachetrainings durchgeführt. Neu war an dieser Vorgehensweise nicht nur die digitale Form und die zentrale Vermittlung. Es wurde auch die Botschaft ausgegeben, dass die Forderungen aller Beschäftigten einfließen müssen, was aus früheren Tarifrunden kaum bekannt ist.

Beschlossen wurden die Forderungen letztlich von der Bundestarifkommission, in der die überlieferten Muster noch stark präsent sind. So kann sicher hinterfragt werden, wie sehr die Forderungen nun tatsächlich dem Basiswillen entsprechen, oder wie mobilisierend die Forderung nach einer Entgelterhöhung von 4,8 Prozent ist. Im Zentrum stehen aber grundsätzlichere Fragen: Wer zahlt für die Krise? Wie lange bleibt der Osten abgehängt?

2

In zahlreichen Videokonferenzen wurden ehrenamtliche FunktionärInnen und gewerkschaftliche Aktive jeweils eines Bezirks oder Fachbereichs direkt durch die Vorsitzenden über die Tarifrunde informiert. Mitglieder konnten sich als TarifbotschafterInnen melden, um im Laufe der Verhandlungen den direkten Draht mit der Verhandlungsspitze zu halten und die Stimmung der Basis zurückzumelden. Tausende machten davon Gebrauch. Dadurch wurde eine bisher unbekannte Nähe der lokalen Aktiven zur Gewerkschaftsführung geschaffen.

Dass durch eine «kurzzeitige Öffnung der Verbindung nach oben der Dienstleistungsgedanke genährt» werden könnte, wie Violetta Bock vermutete, ist nicht auszuschließen, besonders im Falle einer Niederlage. Dennoch müssen wir hier vor allem den großen Schritt hin zu stärker an der Basis orientierten Verhandlungen sehen. Hier werden Erfahrungen gemacht, auf deren Grundlage Mitglieder in kommenden Kämpfen ganz andere Erwartungen an ihre Führung stellen werden. Zu nennen sei in diesem Zusammenhang auch die Popularisierung «offener» oder «partizipativer» Tarifverhandlungen durch die US-Organizerin Jane McAlevey, die in Zusammenarbeit mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung derzeit eine globale «Strike School» durchführt.

3

Die ersten Warnstreiks wurden nicht auf öffentliche Sichtbarkeit und massenhafte Teilnahme ausgerichtet. Vielmehr wurden Streikende geschult und nutzten die Streikzeit, um die einzelnen Dienststellen abzulaufen, KollegInnen zu informieren und für die Teilnahme an der Tarifbewegung zu gewinnen. Mit dieser zuvor schon im Gesundheitswesen erprobten Streikform konnte die Beteiligung an den Warnstreiks teilweise immens gesteigert werden. Auch bei den Streikaktionen selbst zielt Ver.di auf eine aktivistische Streikkultur, was sich etwa in Fotopetitionen oder in der Ansprache von

PassantInnen äußert. Die Botschaft an die Mitglieder ist, dass es auf ihre Aktivität ankommt.

4

Die Gewerkschaftsmitglieder im Gesundheitswesen gingen nach den Kämpfen um mehr Personal in den letzten Jahren und nach den Corona-Erfahrungen der letzten Monate mit großem Selbstbewusstsein in die Tarifrunde. Die Ver.di-Spitze nutzte diese Erwartungshaltung, indem sie einen eigenen Verhandlungstisch für die besonderen Forderungen dieses Bereichs in Aussicht stellte, wenn die Beschäftigten eine bestimmte Kampfbereitschaft zusichern. Die Initiative wurde von Ver.di-Aktiven aus Krankenhäusern begeistert aufgegriffen. Hier wird die in den letzten Jahren aufgebaute Stärke für den Kampf um echte Verbesserungen genutzt. Dieses Beispiel kann dafür sorgen, dass der Zusammenhang zwischen eigener Organisation, betrieblicher Stärke und dem Ergebnis bundesweiter Tarifverhandlungen generell besser erkennbar wird. Es wird NachahmerInnen finden.

Verallgemeinerung der Fortschritte

Beteiligungsorientierung ist in Ver.di nicht neu. Anlässlich der «Streikkonferenz» der Rosa-Luxemburg-Stiftung schrieb ich im Februar 2019: «Die Erfahrungen in Ver.di haben auch für andere Gewerkschaften eine große Bedeutung. Angesichts härter werdender Tarifkonflikte ist besonders Ver.di seit längerem gefordert, ihre Arbeitsweise umzustellen. Oftmals gibt es auch den Freiraum dafür. Vor allem in Ver.di Stuttgart gab es wichtige Lernprozesse. Die Besonderheit des Bezirks war, dass er ab 2006 beteiligungsorientierte Ansätze bewusst, (so weit wie möglich) fachbereichsübergreifend und verbunden mit einem linken politischen Selbstverständnis verankerte.» (*Lernen im Kampf*, 2/2019.) Seit 2013 sind die «Streikkonferenzen» zu einem Forum der ? vor allem hauptamtlichen ? GewerkschafterInnen geworden, die in ihren Bereichen Konflikt- und Beteiligungsorientierung vorantreiben. In einzelnen Bereichen wie Amazon, Pflege, Sozial- und Erziehungsdienst konnten in den letzten Jahren dabei große Fortschritte erzielt werden. Auch in den offiziellen Schwerpunkten der «Kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit» spiegelt sich das wider.

Dennoch gab es bisher ? trotz vieler positiver Entwicklungen bei der Beteiligungsorientierung in einzelnen Bezirken oder Branchen ? eine Leerstelle, auf die ich ebenfalls hinwies: «Es fehlt ... an systematischer Verallgemeinerung, was nur aus der Position der Gewerkschaftsführung geleistet werden könnte.» Deren Position ist dabei höchst widersprüchlich, denn sie «hat einerseits ein Interesse an der Erneuerung von Organisationsmacht. Andererseits fürchtet sie auch eigenen Machtverlust, insbesondere

bei Verhandlungen auf Spitzenebene».

Jetzt hat die Ver.di-Führung in einer Situation der Krise und Orientierungslosigkeit der Organisation ? weniger aus Überzeugung als unter dem Druck der konkreten Konfliktlage ? tatsächlich damit begonnen, beteiligungs- und konfliktorientierte Ansätze, die in der weitverzweigten Ver.di-Struktur bisher nur dort betrieben wurden, wo die personelle und politische Situation es ermöglichte, «systematisch zu verallgemeinern».

Mitmachen dürfen oder Gewerkschaft von unten?

Violetta Bock stellte korrekt fest, dass auch «Sozialpartnerschaft eines Mindestmaßes an spürbaren Konflikten» bedarf. Doch wer meint, mit einer Stärkung von Gegenmacht in dieser Tarifrunde einfach nur die frühere Verhandlungsposition wiederherstellen zu können, der dürfte sich angesichts der Kompromisslosigkeit der Arbeitgeberseite verrechnen.

Letztlich öffnet die Ver.di-Führung mit ihrem zentralen Vorgehen Räume, die von gewerkschaftlichen Aktiven und Linken gefüllt werden müssen. Es kommt darauf an, mit denjenigen, die in dieser Tarifrunde energisch die neuen Methoden aufgreifen, die weiteren gewerkschaftlichen Perspektiven zu diskutieren.

** Der Autor ist ehrenamtlich in der GEW Berlin aktiv und betrachtet die Entwicklungen in der Schwestergewerkschaft aus einer solidarischen Perspektive von außen.*