



Generell streikbereit

20 Jahre ver.di – 15 Jahre Innovation im Arbeitskampf – von Heiner Dribbusch und Roland Kohsiek*

In: *express* 6/2021

Ver.di ist heute nicht nur die DGB-Gewerkschaft, die am häufigsten in Arbeitskämpfe verwickelt ist, sie ist zugleich die Gewerkschaft, die in vielen Bereichen die Arbeitskampfführung um neue Formen erweitert und neue Beteiligungselemente bereichert hat. Nicht zuletzt kommt ihr das Verdienst zu, auch in bisher wenig arbeitskampferfahrenen Dienstleistungsbereichen gezeigt zu haben, dass kollektive Gegenwehr möglich ist und erfolgreich sein kann.

Ver.di ist 20 Jahre nach ihrer Gründung die am häufigsten streikende Gewerkschaft Deutschlands. Mit Ausnahme des ersten Quartals des Corona-Jahres 2020 gab es seit 2015 praktisch keinen Monat, in dem ver.di nicht irgendwo in Arbeitsniederlegungen engagiert war. Dies ist angesichts der großen Anzahl der von ver.di vertretenen Branchen und Betriebe einerseits nicht völlig überraschend, denn bei jährlich mehr als 1.500 abgeschlossenen Tarifverträgen ist das Konfliktpotenzial hoch. Andererseits war die heute in vielen, auch offensiv angegangenen Arbeitskämpfen zum Ausdruck kommende Konfliktbereitschaft ver.di bei ihrer Gründung nicht unbedingt in die Wiege gelegt. 2001 fanden nicht nur fünf Gewerkschaften zusammen, sondern auch sehr unterschiedliche politische und organisationspolitische Mentalitäten. In Bezug auf Konfliktbereitschaft und Arbeitskämpferfahrungen trafen nicht nur verschiedene, sondern sogar gegensätzliche Traditionen aufeinander. Auf der einen Seite gab es die IG Medien, die vor allem in der Druck- und Zeitungsbranche auf eine lange Geschichte von Arbeitskämpfen zurückblickte, wie auch die Gewerkschaft Handel Banken Versicherungen (HBV), die seit den 1990er Jahren im Einzelhandel praktisch keinen Tarifabschluss ohne Arbeitsniederlegungen mehr erzielen konnte. Eine entgegengesetzte Tradition verkörperte die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), der dezidierte Sozialpartnerschaft und Streikzurückhaltung geradezu als Markenzeichen galten und der seitens der HBV verschiedentlich sogar Streikbruch vorgeworfen worden war. Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr (ÖTV), die mit Abstand größte Fusionspartnerin, war für ihre sehr enge Verflechtung mit der Arbeitgeberseite in den öffentlichen Verwaltungen bekannt. Sie sah im Streik, um ein Bild von Walter Müller-Jentsch zu benutzen, in erster Linie ein »Schwert an der Wand«, auf das gerne mal gezeigt wurde, ohne es wirklich in die Hand nehmen zu wollen. In ihrer Geschichte führte die ÖTV lediglich zwei bundesweite Arbeitskämpfe (1974 und 1992), auf die seitens des Führungsapparats eher mit gemischten Gefühlen zurückgeblickt wurde. Die Deutsche Postgewerkschaft, bis zur Privatisierung faktisch die Betriebsgewerkschaft der Bundespost, war auch nur bedingt arbeitskampferfahren. Sie hatte bei der Privatisierung und Zerschlagung der Bundespost zwar protestiert, aber um alles, was auch nur entfernt als politischer Streik hätte gedeutet werden können, einen großen Bogen gemacht und kämpfte noch weit über 2001 hinaus mit den Folgen. Insgesamt war ver.di in den ersten Jahren vor allem damit

beschäftigt, sich zusammenzufinden. Die Arbeitskampfaktivität hielt sich bis 2004 trotz einiger, teilweise auch umfangreicherer, Warnstreiks vergleichsweise im Rahmen. Letzteres sollte sich bald ändern.

Parallel zur neoliberalen Politikwende, die 2003 in der Agenda-Politik der SPD ihren Ausdruck fand, sahen relevante Teile des Unternehmerlagers keine Notwendigkeit für die gewohnten sozialpartnerschaftlichen Arrangements mehr. Zugleich beschleunigte die fortschreitende Liberalisierung und Privatisierung weiter Teile der Daseinsvorsorge den Wandel des öffentlichen Dienstes vom »Modellarbeitgeber« hin zu einem von Marktbeziehungen geprägten Sektor. Parallel zum Rückzug des Staates bekamen Länder und Kommunen Budgetprobleme, die durch eine sich auf die Notwendigkeiten internationalen Standortwettbewerbs berufende Fiskalpolitik verschärft wurden. Hierdurch wurden den tradierten sozialpartnerschaftlichen Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst nach und nach die Grundlagen entzogen. Folgen waren ein erhöhter Druck auf bestehende Lohn- und Arbeitszeitstandards und eine breite Welle von Ausgliederungen. Zugeständnisse von Personalräten und Gewerkschaften folgten. Im Zuge dieser Entwicklung erodierte das alte Tarifgefüge. Die einheitliche Verhandlungsgemeinschaft der öffentlichen Arbeitgeber zerbrach an unterschiedlichen Interessen.

Wendepunkt 2005

Als Wendepunkt stellt sich im Rückblick der nach zweijährigen Verhandlungen im Februar 2005 erfolgte, nur für Bund und Kommunen geltende Abschluss des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) dar. War noch 2002 bei der gemeinsamen Verabredung der Neukonzipierung der Tariflandschaft im gesamten Öffentlichen Dienst 2002 auch von Seiten der Arbeitgeber eine gewisse positive Reformbereitschaft zu erkennen, so wurde dies – auch durch personelle Veränderungen – 2005 auf den Kopf gestellt. Die Länder waren bereits 2004 endgültig ausgeschert. Doch auch Bund und Kommunen zeigten sich wenig kompromissbereit. Im Ergebnis war der TVöD ein Absenkungstarifvertrag, der zudem noch Öffnungsklauseln bei der Wochenarbeitszeit vorsah. Die Länder lehnten dennoch eine Übernahme ab. Ihr Verhandlungsführer, Niedersachsens damaliger Finanzminister Möllring, höhnte 2005, von ihm aus könne ver.di gerne streiken, hätte die Gewerkschaft doch beim letzten Streik gerade einmal 1,3 Prozent der Beschäftigten mobilisieren können. Rasch zeigte sich, dass trotz aller Zugeständnisse auch die öffentlichen Arbeitgeber in den Kommunen auf Konfrontationskurs gingen. Kaum war die Tinte trocken, kündigten zudem mehrere kommunale Arbeitgeberverbände, unter anderem in Baden-Württemberg, an, die vereinbarten Öffnungsklauseln zu nutzen, um längere Wochenarbeitszeiten durchzusetzen. Parallel dazu verließ der Marburger Bund die Verhandlungsgemeinschaft der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und kündigte 2005 an, in Zukunft eigene Tarifverträge für seine Mitglieder durchsetzen zu wollen und dafür auch offensiv in den Krankenhäusern in den Arbeitskampf zu treten.

Die Hütte brannte und nicht nur der konfliktorientierte Teil der ver.di-Hauptamtlichen, sondern auch immer mehr engagierte Mitglieder in den Betrieben forderten eine offensivere Haltung ihrer Gewerkschaft ein. Nur eine Gewerkschaft, die ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen könnte, würde von der Gegenseite ernst genommen werden. Diese Botschaft kam auch in der ver.di-Führung an. Dabei half, dass an der Spitze der Gewerkschaft mit Frank Bsirske ein Linker stand, der einer stärkeren Konfliktorientierung prinzipiell positiv gegenüberstand. Fachbereiche und Landesbezirke, die es sich zutrauten, konnten bei Streiks auf die Unterstützung der ver.di-Spitze zählen.

Ein neues Signal: Es darf auch gestreikt werden

Die Botschaft wurde gehört. Lagen dem Bundesvorstand 2004 noch 36 Anträge auf Arbeitskampfmaßnahmen zur Beschlussfassung vor, so waren es 2006 bereits 72 und 2008 nach einer weiteren Verdoppelung schließlich 149. Der erste größere Testlauf für die neue Arbeitskampforientierung war ab Februar 2006 der mit neun Wochen bis dahin längste Streik im öffentlichen Dienst, der sich in Baden-Württemberg gegen die von den Kommunen

geforderte Verlängerung der Wochenarbeitszeit richtete. Die Streikleitung des Landesbezirks erhielt in Bezug auf Breite und Durchführung des Streiks weitestgehend freie Hand. Erstmals wurden neue Beschäftigtengruppen, z.B. in den Pflegebereichen der Krankenhäuser, aber auch im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Arbeitskampf einbezogen. In diesem zugespitzten Tarifkonflikt gab es von Seiten des ver.di-Bundesvorstandes ein für die Hauptamtlichen und Aktiven bislang unbekanntes Signal: Bringt so viele Beschäftigte wie irgend möglich auf die Straße! Streikt so breit und umfassend wie es geht! Und intern: »Das mit den Kosten wird schon geregelt!« Hiermit war weniger das Streikgeld gemeint als vor allem die sogenannten Streiknebenkosten, also Miete für Streiklokale, Transporte zu Kundgebungen, Getränke und Verpflegung usw. Die Grenze des Streiks wurde also in erster Linie nicht durch Vorgaben von oben, sondern durch die Mobilisierungsfähigkeit der Bezirke bestimmt. Und hier zeigte sich 2006 im öffentlichen Dienst Baden-Württembergs, dass es abseits der großen Städte, aber auch in weiten Teilen der Verwaltung noch große Organisierungslücken gab.

Und es gab ein zweites Signal: Zwar gab es nach jedem Tarifabschluss mehr oder weniger ausführliche Tarifinfos, es gab aber keine Vorgaben von oben, wie ein Tarifabschluss bewertet und kommuniziert werden muss; natürlich hatten die (zentralen) Tarifinfos immer eine (meist positive) Bewertung des Tarifiergebnisses, es gab aber keine Musterreferate oder zwingend vorformulierte Redebeträge, die die Bewertung des jeweiligen Tarifiergebnisses vorgaben. Das eröffnete Hauptamtlichen Spielräume zur offenen Diskussion von Ergebnissen.

Frische Impulse kamen in den Folgejahren auch durch die zunächst nur zögerlich begonnene, mit dem Generationswechsel innerhalb von ver.di sich aber beschleunigende Öffnung für konfliktorientierte angelsächsische Kampagnen- und Organisationsansätze. Die seit Beginn der 1990er Jahre anhaltenden Mitgliederverluste wurden nicht mehr nur fatalistisch hingenommen, schwache betriebliche Verankerung und mangelnde Arbeitskämpfungsfähigkeit nicht als unveränderliches Schicksal akzeptiert. All dies fand seinen Niederschlag nicht nur in den großen spektakulären Wegmarken, wie dem 2009 als »Kita-Streik« bekannt gewordenen ersten bundesweiten Streik im Sozial- und Erziehungsdienst, sondern vor allem auch in einer Fülle kleinerer Arbeitskämpfe, vor allem auch in sogenannten Mittel- und Kleinbetrieben. Schwerpunkte waren zahlreiche Auseinandersetzungen um Tarifverträge in privatisierten Kliniken, aber auch bei bisher wenig streikerfahrende Beschäftigtengruppen wie der Flughafensicherheit, dem Bodenpersonal auf Flughäfen oder auch in Teilen des Finanzdienstleistungsbereichs. Alle 13 Fachbereiche waren – wenn auch unterschiedlich intensiv – an Streiks beteiligt. Am häufigsten wird im Gesundheitsbereich gestreikt, was in erster Linie der großen Zahl von Konflikten um Haustarifverträge in privatisierten Kliniken geschuldet ist. Die meisten Streikenden gibt es hingegen im Bereich der Kommunen, gefolgt von Ver- und Entsorgung, da hier zumeist große Flächentarifverträge der Gegenstand von Arbeitsniederlegungen sind. Im Verkehrsbereich finden wir viele kleinere Auseinandersetzungen, aber auch umfangreiche Streiks, wenn es um den Nahverkehr geht. Im Einzelhandel wird nach wie vor fast keine Tarifrunde ohne Streik entschieden, wobei die Arbeitskämpfe sich häufig auch sehr lange hinziehen.

Während die Letztentscheidung über Arbeitskämpfe satzungsgemäß beim Bundesvorstand verblieb, war die praktische Weiterentwicklung des Arbeitskampfinstrumentariums faktisch den Fachbereichen überlassen, die wiederum die konkrete Streikführung an die regionale und örtliche Ebene delegierten. Knüpfte die Arbeitskampfführung zunächst an ältere Traditionen aus den Gründungsgewerkschaften an, fand im Laufe der Jahre auch eine zunehmende Öffnung für neue, in außergewerkschaftlichen sozialen Bewegungen gemachte Erfahrungen statt. Diese Entwicklung fand nicht ohne interne Konflikte statt. Nicht alle örtlich angedachten Aktionsformen, nicht jeder geplante Arbeitskampf stieß von vornherein auf uneingeschränkte Unterstützung. Die gewerkschaftliche Praxis den stattfindenden gesellschaftlichen Umbrüchen anzupassen, fiel vielen in den alten Verhältnissen sozialisierten haupt- und ehrenamtlichen Funktionär:innen schwer. Am Ende aber überwog die Einsicht, dass neuen Formen der Konfliktaustragung Raum gegeben werden musste. Die Verhältnisse im Dienstleistungsbereich passten nicht mehr zu den tradierten Arbeitskämpfmustern. Zudem

setzte sich auch die Erkenntnis durch, dass viele Tarifkonflikte im Dienstleistungsbereich nicht allein über betrieblichen Druck, sondern auch in der Öffentlichkeit entschieden werden. Entsprechend wurde zunehmend Wert auf die Information der breiten Öffentlichkeit gelegt, große Tarifrunden wurden mit großflächigen Plakatkampagnen vorbereitet und begleitet, in verschiedenen Branchen wurde mit unterschiedlichem Erfolg versucht, gesellschaftliche Bündnisse zu schließen.

Minderheitenstreik

Unstrittig ist, dass Streiks dann am effektivsten sind, wenn sie möglichst umfassend befolgt werden oder wenn es zumindest gelingt, wichtige Schlüsselbereiche effektiv still zu legen. Als Grundvoraussetzung, um überhaupt über einen Streik nachzudenken, gilt deshalb noch heute in vielen Industriebranchen, dass die Mehrheit der in Frage kommenden Beschäftigten organisiert ist. Nun ist Organisationsmacht einerseits Voraussetzung, andererseits aber auch Ergebnis von Arbeitskämpfen. Will ver.di den Zumutungen der Arbeitgeberseite nicht hilflos gegenüberstehen, muss sie im Dienstleistungsbereich die Herausforderung meistern, auch aus einer Minderheitenposition arbeitskampffähig zu werden. Diese Erkenntnis war recht früh im Einzelhandel gemacht worden und bildete die Grundlage der Auseinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst, im Gesundheitswesen, aber auch im Bereich der Finanzdienstleistungen.

Organisieren am Konflikt

Die Bedeutung konfliktorientierter Gewerkschaftsarbeit für den Ausbau gewerkschaftlicher Präsenz in Branchen und Betrieben gründet darauf, dass Streiks Kristallisationspunkte gewerkschaftlichen Handelns sind. Im Streik werden unterschiedliche Interessen zwischen Beschäftigten und der Arbeitgeberseite konkret erfahrbar. Konflikte werden thematisiert und zugespitzt. Die Gewerkschaft zeigt erhöhte Präsenz in den Betrieben und wird in ihrem Handeln direkt erlebbar. Spektakuläre Auseinandersetzungen können dabei überbetriebliche und sogar überregionale Sichtwirkung erzielen. Dies gilt allerdings für den Erfolg ebenso wie für die Niederlage oder den Kompromiss. Insofern ist das Verhältnis von Streik und Organisation von durchaus unterschiedlichen Wechselwirkungen geprägt. Deshalb gibt es auch keinen simplen Automatismus: Nicht jeder Streik übersetzt sich in mehr Mitglieder. Insbesondere dort, wo es eine aktive Mobilisierungsarbeit gab, wie zum Beispiel in den großen Auseinandersetzungen im Sozial- und Erziehungsdienst, den Streiks für eine bessere Bezahlung des Kontrollpersonals an den Flughäfen oder bei Konflikten in verschiedenen Krankenhäusern, gelang ein Auf- und Ausbau von Organisationsmacht. Dabei wurde das Organisieren am Konflikt immer wieder mit unterschiedlichen Ansätzen des Organizing verbunden. Beispiel hierfür ist der jahrelange Aufbau von Konfliktfähigkeit bei der Berliner Charité. Hier fällt insbesondere eine innovative Arbeitskampfvorbereitung durch die kreative Kombination von Ultimaten und geschickt eingesetzten Notdienstvereinbarungen auf, durch die im Pflegebereich der Konflikt zwischen Streik und Patientenschutz positiv aufgelöst wird. Die Verbindung zu den einzelnen Stationen und die Information der Beschäftigten wurde durch 200 »Tarifberater:innen« sichergestellt. Ein Ansatz, der inzwischen in modifizierter Form auch bei den Auseinandersetzungen im Nahverkehr 2021 angewandt wurde.

Die in ver.di entwickelte »bedingungsgebundene Tarifarbeit« ist ein weiteres Konzept konfliktorientierter Organisation. Es hat sich vor allem bei der Durchsetzung von Haustarifverträgen bewährt. Hierbei wird gegenüber den Beschäftigten die Mitgliederschwäche der Gewerkschaft offengelegt und die Perspektive der Durchsetzung eines Tarifvertrags mit der Notwendigkeit kollektiver Organisation verbunden.

Beteiligung der Mitglieder

Streik ist nicht gleich Streik. Es ist beispielsweise ein Unterschied, ob Fahrer eines städtischen Nahverkehrsbetriebs mit langjähriger Streikerfahrung für einen Warnstreik morgens ihre Bahnen und Busse im Depot lassen oder eine Versicherungsangestellte im Angesicht ihres Chefs mitten am Tag den Schreibtisch räumt und zur Streikversammlung geht. Der

Entschluss, die Arbeit niederzulegen, erfordert nicht selten Mut und bleibt der wichtigste Schritt im Arbeitskampf. Darüber hinaus bedarf es zumeist der Beteiligung an weiteren, den Streik begleitenden Aktionen, um öffentliche Aufmerksamkeit zu erzielen. Schließlich muss Raum für Beteiligung und Diskussion vorhanden sein, um gemeinsam äußerem Druck standzuhalten.

Eng mit der »Organisierung am Konflikt« verbunden sind deshalb aktivierende Formen des Arbeitskampfes, wie sie in mehreren Streiks seit Mitte der 2000er Jahre erprobt wurden. Ganz entscheidend ist bereits die Vorbereitung. Vor dem ersten großen Streik des Sicherheitspersonals an den Flughäfen in Nordrhein-Westfalen 2013 war der wichtigste Schritt, dass – zur Verblüffung der Beschäftigten – zum ersten Mal seit Jahren überhaupt ein Vertreter von ver.di direkt mit ihnen sprach und sie nach ihren Forderungen befragte. Die gemeinsame, mit breiter Beteiligung erfolgte Vorbereitung der damaligen Tarifrunde im Wachgewerbe war der Schlüssel zum erfolgreichen Arbeitskampf.

Im Streik ist ein wichtiges Instrument die Streikversammlung, in der die vielfach beruflich bedingte Isolation der Beschäftigten zumindest partiell überwunden wird. Neu war, dass im Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015 zusätzlich bundesweite Streikdelegiertenversammlungen abgehalten wurden, um über den Fortgang des Arbeitskampfes zu beraten. Und schließlich hat ver.di ab Oktober 2009 die Mitgliederbefragung als zusätzliches Instrument der Entscheidungsfindung neben der Urabstimmung in den Arbeitskampf-richtlinien verankert.

Die Einbeziehung und Aktivierung von Mitgliedern im Arbeitskampf und der damit verbundene höhere Kommunikationsaufwand bietet die Chance einer effektiveren Arbeitskampfführung. Ernst genommen, stellt sie aber auch eine Herausforderung dar. Die Entscheidungsfindung wird in der Regel komplexer und Verhandlungsergebnisse werden von streikenden Mitgliedern nicht selten besonders kritisch geprüft, wie 2015 die Ablehnung des Schlichtungsergebnisses im Sozial- und Erziehungsdienst demonstrierte. Wie unterschiedlich die Arbeitskulturen sind, zeigte 2015 der parallel zum »Kita-Streik« stattfindende Arbeitskampf bei der Deutschen Post. Hier wurde aus taktischen Gründen nicht nur auf eine vorherige Urabstimmung verzichtet, sondern die Tarifkommission beschloss am Ende auch, das Ergebnis ohne konsultierende Mitgliederbefragung zu akzeptieren. Eine Entscheidung, die gerade bei aktiv am Streik beteiligten Mitgliedern nachhaltige Kritik hervorrief.

Die Mitgliederbefragung, die anfangs von vielen Hauptamtlichen mit großer Zurückhaltung aufgenommen und bestenfalls als Pflichtübung umgesetzt wurde, hat sich inzwischen jedoch als Praxis etabliert. Vor allem die sich aktiv am Arbeitskampf beteiligenden Mitglieder wollen diese Befragung und fordern sie auch ein. Sie ist so faktisch zu einem Standard geworden, der nicht mehr leicht zu umgehen ist. Ein weiterer Schritt wird inzwischen versucht im Krankenhausbereich zu gehen, wo in ersten Konflikten erprobt wird, wie bereits während der Verhandlungen die Streikenden beziehungsweise ihre Delegierten direkter in die Entscheidungsfindung einbezogen werden können.

Fazit: Grenzen und Baustellen

»15 Jahre Innovation im Arbeitskampf« bedeutet weder, dass jeder Arbeitskampf innovativ geführt wurde, noch, dass alle Streiks erfolgreich waren. Dennoch bleibt positiv zu bilanzieren, dass sich seit der Gründung von ver.di die Arbeitskampfführung im Dienstleistungsbereich weiterentwickelt hat. Hierzu gehört vieles, was hier aus Platzgründen keine Erwähnung finden konnte, wie zum Beispiel die Einführung des Flash-Mobs als Arbeitskampfinstrument. Dass dieser Entwicklung Raum gegeben wurde, spricht für die Gewerkschaft. Dass dabei auch manches mit großer Hartnäckigkeit gegen Widerstände von Vertreter:innen der »alten Garde« durchgesetzt werden musste, gehört dazu. Dass manches Mal auf eine Pensionierung gewartet werden musste, auch.

Dennoch bleiben Grenzen und Baustellen. Die offensichtlichste Grenze wurde 2015 erreicht – es sind schlicht die Kosten. Ver.di kann nicht wie damals jedes Jahr mehr als 100 Millionen Euro für Streiks ausgeben.

Auch ist es nicht so, dass die Erfolgchancen steigen, je länger gestreikt wird, wie der Blick auf den Arbeitskampf bei Amazon zeigt. Hier zeigen sich zudem auch die Grenzen eines Minderheitenstreiks. Was im Krankenhaus angesichts der strategischen Stellung des Pflegepersonals funktionieren kann, wirkt nicht in Bereichen, in denen nicht geleistete Arbeit relativ leicht verlagert oder durch Streikbrecher:innen kompensiert werden kann. Dies gilt in der Fläche zunehmend auch im zersplitterten Einzelhandel. Es bedarf deshalb neben der Arbeitsniederlegung auch der Mobilisierung der Öffentlichkeit und politischer Unterstützung. Im Falle Amazon hat beides bisher nicht ausgereicht. Am Ende fehlt dann eben doch die Erzwingungsfähigkeit, wie sie nur mit einer breiteren Organisation zu erreichen wäre. Hier bestehen im Dienstleistungsbereich nach wie vor beträchtliche Lücken. Während es in einigen Bereichen gelang, diese teilweise zu schließen, sind sie in anderen Bereichen, wie beispielsweise im Einzelhandel, sogar größer geworden. Dies hat nicht zuletzt strukturelle Ursachen. Es bedürfte rechtlicher Absicherungen, die beispielsweise verhindern, dass Großunternehmen wie EDEKA oder REWE durch gezielte Zergliederung sowohl Tarifbindung als auch betriebliche Interessenvertretung unterlaufen können.

Wie in subventionierten Bereichen des öffentlichen Dienstes – Stichwort: Kindertagesstätten – so effektiv gestreikt werden kann, dass die Kommunen nicht noch Geld sparen, bleibt auch nach zwei bundesweiten Arbeitskämpfen eine zu bearbeitende Baustelle. Ebenso die Frage, wie sich gesellschaftliche Bündnisse zur Unterstützung Streikender herstellen lassen, wenn es bei Beschäftigten und Nutzer:innen öffentlicher Dienstleistungen unterschiedliche Interessen gibt. Der Slogan der Entlastungskampagne für mehr Personal im Gesundheitswesen »Mehr von uns ist besser für alle« versucht hier den Brückenschlag.

Angesichts der föderalen Struktur von ver.di ist auch weiterhin davon auszugehen, dass es viele parallele Entwicklungen geben wird. Ver.di hat in den letzten 15 Jahren etwas in die bundesdeutsche Gewerkschaftsbewegung eingebracht, was zuvor besonders im Dienstleistungsbereich wenig entwickelt war: Konflikt- und Risikobereitschaft. Dass denen in ver.di, die etwas Neues riskieren wollen, auch in Zukunft die nötige Beinfreiheit eingeräumt wird, wäre der Gewerkschaft zu wünschen.

** Heiner Dribbusch war bis Ende 2019 Referatsleiter Tarif- und Gewerkschaftspolitik beim WSI in Düsseldorf. Roland Kohsiek war bis 2017 Leiter des Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung, die letzten Jahre auch des Fachbereichs Sozialversicherung im ver.di Landesbezirk Hamburg.*

Literatur:

- *Apicella, Sabrina (2016): Amazon in Leipzig. Von den Gründen, (nicht) zu streiken. Berlin. Online: <https://www.rosalux.de/publication/42258/amazon-in-leipzig.html> [05.10.2019].*
- *Artus, Ingrid / Birke, Peter / Kerber-Clasen, Stefan / Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2017): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg: VSA-Verlag.*
- *Boewe, Jörn/Schulten, Johannes (2019): Der lange Kampf der Amazon Beschäftigten. 2. erweiterte und aktualisierte Auflage. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung*
- *Koscis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor. Hamburg.*

*express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de*

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12