



Arbeitskämpfe-Reader

*Texte über die Kämpfe der Arbeiter*innenklasse in den vergangenen Jahren*



September 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Vor 20 Jahren: Aufruhr in Rheinhausen (2.November 2007).....	3
2. Opel Bochum (21.Oktober.2004).....	8
3. BSH: Nein zu diesem Abschluss! (18. Oktober 2006).....	11
4. Skandalöser Streikabbruch in Berlin (28. Oktober 2006).....	13
5. Kämpfen lohnt sich! (1.November 2006).....	16
6. Streik wirkt – auch im Krankenhaus (11. Juni 2011).....	21
7. Die Aussetzung des Charité-Streiks (23.Mai 2011).....	28
8. Berlin: CFM-Streik in der dritten Woche (27.September 2011).....	36
9. Arbeitskampf an der Charité: Streiken lohnt sich! (6. Dezember 2011).....	41
10. 89 Tage Streik an der Berliner Charité (22. Dezember 2011).....	43
11. CFM-Streik: „Darauf läßt sich aufbauen“ (6. Dezember 2011).....	51
12. Zehn Tage, die die Charité erschütterten (3. Juli 2015).....	53
13. Charité: Erster Tarifvertrag für Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung (11. Mai 2016). 61	
14. Berliner Krankenhausbewegung – wie weiter? (18. September 2021).....	69
15. Berliner Krankenhausbewegung: Erster Etappensieg (9.Oktober 2021).....	75
16. Heldenhafter Streik – Eckpunktepapier unzureichend (8.November 2021).....	80
17. Berliner Klinikchefs zum Abschluss gezwungen (4. November 2021).....	87
18. Stellenabbau und Angriffe bei Opel (3.April 2021).....	90

Vor 20 Jahren: Aufruhr in Rheinhausen

(2.November 2007)

1987 fand der bisher bedeutendste Kampf gegen eine Betriebschließung statt.

Das Jahr 1987 begann mit einem Wahlsieg der Kohl-Regierung und endete mit einem „Auf Ruhr“ im Ruhrgebiet. Der damalige SPD-Fraktionschef im Landtag von NRW, Friedhelm Fahrtmann erklärte Ende 1987: „In Rheinhausen haben wir kurz vor Weihnachten eine vorrevolutionäre Situation erlebt, wie wir sie nach dem zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik noch nicht hatten.“

von Ursel Beck

Am 26.11.1987 erfuhren die Betriebsräte der Krupp-Stahl AG in Rheinhausen zufällig, dass das Werk Rheinhausen bis August 1988 geschlossen und die Produktion zu Mannesmann und Thyssen verlagert werden soll. Am Tag darauf stand die Produktion still. Alle drei Schichten legten die Arbeit nieder und demonstrierten durch Rheinhausen. Auch am 28. und 29.11. wurde nichts produziert. Am 30.11. fand eine außerordentliche Betriebsversammlung mit 10.000 Teilnehmer*innen statt. Krupp-Chef Cromme mußte sich hinter Plexiglasscheiben gegen Eier und Apfelsinen verschanzen.

Diese Betriebsversammlung war der Auftakt eines Arbeitskampfes wie ihn die Republik bis dahin und seither nicht mehr gesehen hat. Am 1.12. sperrten dreißig Stahlarbeiter die Rheinbrücke nach Duisburg. Am nächsten Morgen waren es bereits Hunderte und im Laufe des Tages Tausende. Den ganzen Tag waren die wichtigsten Verkehrsadern Tag gesperrt. Der Polizei blieb nichts anders übrig als den Verkehr umzuleiten.

Arbeiterkontrolle

Die Belegschaft wählte für ihren Protest gegen die Betriebschließung und die damit verbundene Vernichtung von 6.300 Arbeitsplätzen eine „stille Besetzung“. Die Produktion lief weiter, aber unter Kontrolle der Stahlkocher. Mehrmals wurden für Stunden, Tage und eine Woche die Arbeit niedergelegt. Zeitweise war das Betriebsratsbüro 24 Stunden besetzt, damit sich Kollegen jederzeit Informationen abholen konnten. Es wurde ein eigener Fernsehsender, der „offene Kanal“, aufgebaut und über eine Großantennenanlage direkt in die Kruppschen Werkwohnungen gesendet.

„Wir entscheiden, ob und wann produziert wird, wir steuern die Produktion und teilen Notbesetzungen ein, wir selbst fahren in Eigenverantwortung die Anlage – und viele unserer Vorgesetzten helfen uns dabei. „Hier betreten Sie den demokratischen Sektor“ hätte eigentlich an allen Werkstoren während unser stillen Betriebsbesetzung stehen müssen. Denn faktisch war unser Betrieb für alle geöffnet. Damit wurde auch ausgedrückt, was jeder weiß: Krupp ist ein Teil von Rheinhausen, also kann auch jeder diesen Teil betreten. Wir haben nichts zu verschweigen, im Gegenteil: Wir haben viel zu sagen und lassen uns nicht von der Rheinhauser Bevölkerung abtrennen. Unser Druckmittel gegenüber dem Vorstand ist der Streik. Es tut ihnen weh, wenn kein Material geliefert wird. Sie haben ihre Fristen einzuhalten, und so schnell können sie

nicht umstrukturieren. Dieses Druckmittel geben wir nicht aus der Hand und wollen es immer wieder einsetzen, bis der Vorstandsbeschluss vom Tisch ist.“

Aus „Dokumentation der Krupp-Stahlarbeiter in Rheinhausen“

Bevölkerung kämpft mit

Die Kruppianer verstanden es wie keine andere Belegschaft vorher, ihren Protest in andere Belegschaften und in die Bevölkerung zu tragen. Bei der Betriebsversammlung am 30.11. waren von den 10.000 Teilnehmern mindestens 4.000 keine Werksangehörigen. Während des gesamten Arbeitskampfes blieben Betriebsversammlungen öffentliche (Protest)Veranstaltungen.

Betriebsbesuche wurden organisiert, öffentliche Protestaktionen wie Brückenbesetzungen, Demos und Fackelzüge organisiert. Aufsichtsratssitzungen wurden gestürmt und die leckeren Buffets abgeräumt. Sogar die Villa Hügel in Essen, seit Generationen prunkvoller Herrschaftssitz der Krupp-Bosse, mußte den Ansturm ihrer Untertanen ertragen.

Die Werkskantine wurde geöffnet. Hier tagte das Bürgerkomitee, das schon 1979 gegen die Schließung eines Krankenhauses gegründet wurde und jetzt den Kampf um den Erhalt der Hütte unterstützte. Zweimal wöchentlich tagte das Bürgerkomitee. 800 bis 1.000 Menschen nahmen daran teil. Es entstand eine Fraueninitiative mit 500 Aktivist*innen. Am 28. Januar 88 gingen 15.000 Schüler für die Arbeitsplätze ihrer Eltern und ihre Zukunft auf die Straße.

Regionaler Generalstreik am 10.12.87

Ein Höhepunkt des AufRuhrs in Rheinhausen war der Stahlaktionstag im Ruhrgebiet am 10.12.1987. An diesem Tag fand im Ruhrgebiet ein regionaler Generalstreik statt. Stahlarbeiter verschiedener Werke und Bergleute bauten Straßensperren, Bauern und Arbeiter legten den Brückenverkehr lahm. Student*innen sperrten eine Hauptverkehrsstraße. Sämtliche wichtigen Straßen in Duisburg einschließlich der Rheinbrücken waren gesperrt. Hafenarbeiter machten die Hafeneinfahrt dicht, um einen Erz-Transport für Krupp zu verhindern. Die Hoesch-Kollegen blockierten die B1 und schnitten dadurch Dortmund vom Revier ab. In Bochum schmissen an diesem Tag 15.000 Opel Kollegen die Brocken hin. Im ganzen Ruhrgebiet kam es zu spontanen Arbeitsniederlegungen und Protestkundgebungen, an denen sich insgesamt 200.000 Menschen beteiligten. Den Herrschenden jagte dieser Tag Angst und Schrecken ein. Die Krupp-Stahlwerker schrieben über diesen Tag: „Der 10.12.87 hat eines gezeigt: Wenn wir aufstehen, können wir etwas bewegen; und wir sind mächtig, wenn wir gemeinsam kämpfen.“

Bundesweite Solidaritätsbewegung

Der Kampf um Rheinhausen hatte bundesweite und international eine enorme Ausstrahlung. Aktive Gewerkschafter, Vertrauensleute und kämpferischen Betriebsräte aus allen Ecken und Enden der BRD fuhren nach Rheinhausen, um den Kampf zu unterstützen und von diesem Kampf für ihren Betrieb und ihre Region zu lernen. Unter dem Motto „Wir lassen Euch nicht allein, ums Verrecken nicht“ fand im Februar 1988 im alten Walzwerk von Krupp das „AufRuhr-Stahl-Festival“ statt. Mit 40.000 Teilnehmern war es bis dahin das größte Hallenfestival Europas. Die bundesweite und auch internationale Solidarität war wiederum ein Faktor dafür, dass die Stahlkumpel so lange durchhielten.

„Ich meine, dass uns Rheinhausen so etwas wie eine (das Wort stammt von Fahrtmann) revolutionäre Situation beschert hat, einen historischen Moment, den wir seit langem

schon nicht mehr gehabt haben, ein Vorgefühl von Macht bei den Leuten, die das Empfinden hatten: wenn wir alle hier zusammen aufstehen, dann können wir was bewegen. Das war der 10. Dezember. Er ist für mich ein ganz entscheidender historischer Tag, weil er deutlich gemacht hat: es gibt so was wie Umbruchsituationen, Chancen einer großen Veränderung, was bei vielen durch Wirtschaftswunder und Wiederaufbau völlig aus dem Bewusstsein verschwunden war.“

Theo Stegmann, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Krupp-Rheinhausen, zitiert in der Deutschen Volkszeitung vom 20.5.1988

Die Stahlbosse erkannten, wie gefährlich die Lage für sie und das gesamte System war, wenn sich in den Köpfen der Arbeiter die Erkenntnis der eigenen Macht verfestigt. Sie beeilten sich in dieser brenzligen Situation, Zugeständnisse zu machen und bekamen dabei tatkräftige Unterstützung von der SPD-Landesregierung und der IG-Metall-Spitze in Frankfurt. Für die Stahlarbeiter wiederum war das neu erlangte Gefühl von Macht Ansporn dafür in der bevorstehenden Stahltarifrunde, noch eins draufzusetzen und beide Kämpfe miteinander zu verbinden.

Bei einer Auftaktveranstaltung zur Tarifrunde am 14.1.1988 sagte der stellvertretende BRVorsitzende von Krupp Rheinhausen, Theo Steegmann, vor 4.000 Vertrauensleuten:

„Nicht umsonst springen jetzt die politischen Helfershelfer des Kapitals – Bangemann und Lambsdorff – ihm zur Seite und versuchen zu retten, was zu retten ist. Sie fürchten das Vorgefühl von politischer Macht, das an diesem Tag bei den Kollegen entstanden ist.“

Am Ende seiner Rede fragte Theo Steegmann „Wer ist für sofortige Urabstimmung?“ – alle hoben die Hand.

Vergesellschaftung der Stahlindustrie

Ein Hoesch-Kollege führte kurz darauf eine weitere Abstimmung durch: „Wer ist für die Vergesellschaftung?“ und wieder gingen alle Hände hoch. Am 20. Januar 1988 traten 50.000 Stahlarbeiter in den Warnstreik. Duisburger und Dortmunder Stahlarbeiter taufte die Rheinbrücke in Rheinhausen um in „Brücke der Solidarität“.

Wenn am Ende des Kampfes von Rheinhausen, das Ziel Erhalt aller Arbeitsplätze nicht erreicht werden konnte, dann lag das nicht an den Kolleginnen und Kollegen von Krupp. Es fehlte auch nicht an der Bereitschaft anderer Belegschaften zu Solidaritätsstreiks. Das einzige was fehlte, war die Bereitschaft der IGM- und DGB-Führung den Kampf zu unterstützen. „Obwohl es hier eine große Bewegung und viel Öffentlichkeit gab, hat uns die IGM den Rücken zugedreht; sie hat uns nicht unterstützt.“ (Helmut Laakmann, führender Aktivist von Krupp-Rheinhausen)

Die IGM-Führung hatte sich in der sogenannten „Frankfurter Vereinbarung“ im Juni 1987 schon darauf eingelassen, daß trotz 2,5 Millionen Arbeitsloser weiter Arbeitsplätze in der Stahlindustrie verloren gehen sollten und fiel damit allen Belegschaften und Betriebsräten in den Rücken, die einen konsequenten Kampf um Arbeitsplätze und Standorte verlangten.

Auf dem IGM-Gewerkschaftstag von 1983 war die Vergesellschaftung der Stahlindustrie beschlossen und später in dem sogenannten stahlpolitischen Programm konkretisiert worden. Immer wieder wurde von den Linken in der IGM bis hin zu Hans Janssen (von 1977 bis 1986 im

Hauptvorstand der IGM) gefordert, daß der Kampf in Rheinhausen verbunden wird mit dem Kampf für die Überführung der Stahlindustrie in Gemeineigentum. Die IGM-Führung ignorierte dies, tat nichts, um den Kampf auszudehnen und brachte ihrerseits ihre Variante des „sozialverträglichen“ Arbeitsplatzabbaus ins Spiel. Unter dem Druck des Kampfes waren die Stahlbosse zu einer relativ großzügigen Sozialplanregelung bereit und versprachen außerdem, 1.500 „Ersatzarbeitsplätze“ zu schaffen.

1993 wurde das Werk in Rheinhausen geschlossen. Auf die 1.500 versprochenen Ersatzarbeitsplätze warteten die Stahlarbeiter vergebens. Die SPD-Landesregierung zahlte Krupp hohe Summen für Grundstücke und errichtete den sogenannten „BusinessPark“. Die Rheinhauser nennen diesen Park spöttisch „Is-nix-Park“.

Geschichte gemacht

Nach 173 Tagen endete die Auseinandersetzung um Rheinhausen im Mai 1988. Wenn auch der Kampf um Stahlwerk und Arbeitsplätze verloren ging, so war er dennoch nicht umsonst. Ohne Kampf wäre das Stahlwerk fünf Jahre früher geschlossen worden und hätten die Stahlkocher von Rheinhausen nicht einen der besten Sozialpläne in der Nachkriegsgeschichte bekommen. Aus Angst vor einer Eskalation des Kampfes machten die Stahlbosse in der Tarifrunde ‘88 trotz Stahlkrise bereits nach ersten Warnstreiks Zugeständnisse. Die Kumpels im Bergbau und die Kollegen von Opel Bochum wurden durch den Kampf in Rheinhausen bei den Auseinandersetzungen in ihren Betrieben vorübergehend gestärkt und erhielten ebenfalls Zugeständnisse.

Die Stahlarbeiter von Rheinhausen haben mit ihrem Kampf Geschichte gemacht, auf den sich auch spätere Belegschaften bezogen haben, bei Zechenschließung im Aachener Revier, beim Kampf um den Erhalt der Kaligrube im thüringischen Bischofferode und zuletzt beim Streik der Opel-Belegschaft. Straßenblockaden gehören seit Rheinausen zum Arsenal der Kampfmittel in Arbeitskämpfen. Aber nirgends wurde seither ein vergleichbares Niveau eines Kampfes erreicht. Historisch betrachtet war Rheinhausen nicht nur Höhepunkt, sondern auch End- und Wendepunkt der aufsteigenden Linie von betrieblichen Kämpfen der 70er und 80er Jahre. Die Stahlarbeiter waren durch die Arbeitsplatzvernichtung in den Rezessionen Mitte der 70er und Anfang der 80er Jahre radikalisiert. Im Gegensatz zu heute gab es eine Schicht von Funktionären und Kollegen, die zumindest eine vage Vorstellung davon hatte, dass es eine nichtkapitalistische Produktionsweise gibt und keine Angst davor hatten die Machtfrage zu stellen. Diese Schicht bewusster Gewerkschafter hatte gegen alle Widerstände der IGM-Bürokratie die 35-Stunden-Woche und die Vergesellschaftung der Stahlindustrie zum Programm der IGM gemacht. Im Winter 1978/79 wurde in den Stahlbuden der erste Streik für die 35-Stunden-Woche geführt. Bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 1987 brachte eine Reihe kämpferischer Kollegen frischen Wind in den Betriebsrat des Kruppwerks in Rheinhausen. Gestützt auf die Kampfbereitschaft der Stahlwerker nutzten sie ihre Position dazu den Kampf mit anzuführen.

Lehren ziehen

Auch wenn 20 Jahre nach Rheinhausen die IGM-Führung ohne großen Widerspruch die 35-Stunden-Woche begraben kann, auch wenn die Vergesellschaftung der Produktionsmittel kaum mehr im Bewusstsein vorhanden ist, auch wenn es aussieht, als ob Arbeitskämpfe wie in Rheinhausen, nicht mehr möglich seien, nichts bleibt wie es ist. Der Maulwurf der Geschichte wühlt. Früher oder später werden die Arbeiter wieder an der Tradition von Rheinhausen anknüpfen. Der wilde Streik bei Opel Bochum 2004, der Marsch der Mettinger Daimler-Beschäftigten auf der

B 10 im selben Jahr, der 107 Tage lange Streik bei CNH in Berlin 2005/6, der Kampf bei AEG in Nürnberg und BSH 2006, die Besetzung der Radfabrik Nordhausen 2007 und nicht zuletzt der Streik der GDL sind die ersten Anzeichen einer wiedererwachenden Radikalität und Entschlossenheit im Klassenkampf. Und in den anstehenden Kämpfen wird sich auch das antikapitalistische Bewusstsein entwickeln, das dazu führen wird, dass in den Betrieben und in der Gesellschaft die Machtfrage wieder neu gestellt und die betrieblichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen auf eine neue Stufe heben wird. Deshalb ist die Erinnerung an Rheinhausen 20 Jahre später keine Nostalgie, sondern Ermutigung und Ansporn für die aktuellen Auseinandersetzungen. Gleichzeitig ist es notwendig, daß sich kämpferische Kolleg*innen regional, bundesweit und international zusammenschließen und eine innergewerkschaftliche Opposition aufbauen, um zu verhindern, daß die Gewerkschaftsführung immer wieder Gelegenheit bekommt, Kämpfe abzuwürgen oder wie im Fall von Rheinhausen am Ende auflaufen zu lassen.

Opel Bochum

(21.Oktober.2004)

Flugblatt der SAV vom 21. Oktober 2004

Erste Runde im Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze: Enorme Kampfbereitschaft bewiesen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sechs Tage lang habt ihr toll gekämpft und allen von Sozialkürzungen und Arbeitsplatzvernichtung Betroffenen Mut gemacht. Damit habt Ihr nicht nur für Bochum und nicht nur für Opel ein enorm wichtiges Zeichen gesetzt: Gegen Arbeitsplatzvernichtung und drohende Werksschließungen können sich die Beschäftigten mit beeindruckender Kampfkraft wehren! Dieses Signal haben nicht nur die Bosse von GM und den anderen Autowerken erhalten – Euer Kampf ist eine enorme Ermutigung für alle Arbeiter*innen. Doch die sechs Tage „Informationsveranstaltung“ waren nur die erste Runde.

Jetzt geht es darum, erst einmal wieder Kräfte zu sammeln, den Kampf zu bilanzieren und sich auf die nächsten Schritte vorzubereiten.

Was wurde erreicht?

Ihr habt dem Management und den Aktionären einen Schuss vor den Bug verpasst: Ihre Profitgier trifft auf massiven Widerstand.

Ihr habt den Kampf in die eigenen Hände genommen. Die Belegschaft war sich immer darüber im Klaren: Sie selbst muss entscheiden, was wann und wie im Kampf passieren soll.

Die Pläne der Jobkiller sind allerdings noch nicht vom Tisch. Vereinbart wurde nur, dass verhandelt wird. Und die Zielsetzung ist dabei leider die „Wettbewerbsfähigkeit“ der Werke und nicht der Erhalt aller Arbeitsplätze und aller Werke.

Ihr habt viel Kraft investiert, um die letzte Woche so erfolgreich in Bochum durchzuziehen. 50.000 beteiligten sich am 19. Oktober am Aktionstag an allen europäischen Standorten von GM, selbst an den drei brasilianischen Standorten kam es zu Solidaritätsaktionen. Euer „wilder Streik“, so die Medien, legte nach und nach die Produktion in Rüsselsheim, Antwerpen und Ellesmere Port bei Liverpool lahm. Auf den Profit von 6.500 Autos mussten die Aktionäre verzichten.

Doch entscheidend wäre gewesen, Euren Kampf zu einem Streik über Bochum hinaus auszuweiten.

Warum ging es nicht weiter?

Die „Unterstützung“ der Gewerkschaftsspitze sah so aus, dass Euch IG-Metall-Chef Peters so schnell wie möglich zurück zur Arbeit schicken wollte. Dafür wurde Peters nicht zum Vorsitzenden gewählt! Die Gewerkschaft ist dafür da, die Konkurrenz zwischen Arbeiter*innen und Standorten aufzuheben, sie ist dafür da, gemeinsame Kämpfe zu organisieren. Das geschah nicht. Die IG Metall hätte Euch massiv unterstützen müssen: Sie hätte Geld an Euren Soli-Fonds überweisen können, um die Einbußen der Streikenden indirekt zu mindern. Sie hätte den Ausstand in den Medien massiv fördern und für andere Werke fordern können, statt über das möglichst schnelle Ende bei Euch zu reden.

Die BR-Mehrheit tauchte die meiste Zeit der „Informationsveranstaltung“ ab oder bremste. Der Gipfel war die Versammlung am 20. Oktober: Nur sie kamen zu Wort. Und dann wurden zwei Fragen (Verhandlungen und Rückkehr zur Arbeit) in einer Frage gestellt, die nur eine Antwort zu ließ. Jedem war klar: Die Belegschaft entscheidet und das gilt – warum diese Tricks?

An dieser Stelle entglitt der Kampf der Leitung durch die Belegschaft selbst. Es gab die ganze Zeit Zusammenkünfte von Aktivist*innen aus den verschiedenen Werksteilen, die immer wieder über den weiteren Verlauf des Kampfes diskutierten und eng mit der ganzen Belegschaft zurück koppelten. Sie hätten auch diese Versammlung selbst organisieren und durchführen müssen. Die Schlussfolgerung muss sein: Ihr, die Ihr den Kampf getragen habt, müsst Euch noch besser organisieren. Ein Verlass auf Betriebsratsmehrheit und DGB-Führung führt in die Niederlage. Die bisherigen Strukturen des Kampfes sollten jetzt weiterentwickelt werden: zu Komitees zur Verteidigung aller Arbeitsplätze und aller Werke, die auch in Zukunft direkt gestützt auf die Belegschaft den weiteren Widerstand koordinieren und Eure Schlagkraft aufrecht erhalten. Von solchen Komitees muss ab sofort der direkte Kontakt zu anderen Werken und anderen Betrieben aufgenommen werden, die mit ähnlichen Angriffen konfrontiert sind. Gleichzeitig dürfen wir die Gewerkschaften nicht den Peters und Hubers überlassen, sondern den Kampf um einen Kurswechsel führen.

Dazu sollten sich kritische IGM-Mitglieder zusammenschließen und eine innergewerkschaftliche Opposition bilden. Wenn von Euch eine Einladung zu einer bundesweiten Konferenz kämpferischer Autoarbeiter*innen wie dem Kreis bei Daimler in Mettingen ausgehen würde, könnte das der Beginn einer starken Opposition in der IGM sein! Hierzu sollten auch Kolleg*innen aus den anderen europäischen GM-Werken angesprochen werden, damit wir uns nicht international gegeneinander ausspielen lassen. Auf dieser Basis kann so ein gemeinsamer, gesteigerter Kampf um jeden Arbeitsplatz und jedes Werk möglich werden.

Strategie zur Verteidigung der Arbeitsplätze

Lohnverzicht sichert nur die Profite und trägt dazu bei, die Standorte gegeneinander auszuspielen.

„Beschäftigungsgarantien“ garantieren recht wenig. Führt die kapitalistische Konkurrenz zu Schwierigkeiten eines Betriebs, dann fühlen sich Management und Aktionäre an gar nichts mehr gebunden. Ihre Profite sind in Gefahr – für sie das einzige Kriterium.

„Sozialverträglichen Arbeitsplatzabbau“ – das gibt es nicht! Auffanggesellschaften sind nur ein Tod auf Raten!

Das einzige was hilft, ist, die Arbeitszeit massiv zu reduzieren und die vorhandene Arbeit auf alle zu verteilen – bei vollem Lohnausgleich auf Kosten der Profite der Konzerne. Der nötige erste Schritt ist die Einführung der 30-Stunden-Woche in der gesamten Autoindustrie.

BSH: Nein zu diesem Abschluss!

(18. Oktober 2006)

Flugblatt der SAV:

Bei BSH (Bosch-Siemens-Hausgeräte) in Berlin-Spandau wurde eine „Vereinbarung zur Standortsicherung“ geschlossen, die einen Ausverkauf der Kolleginnen und Kollegen beinhaltet und höchstens Profite sichert. Die SAV ruft dazu auf, bei der am 19. Oktober beginnenden Urabstimmung mit Nein zu stimmen.

Dafür habt Ihr nicht gekämpft!

Sagt NEIN!

Ihr habt über drei Wochen fantastisch um das Werk und Eure Arbeitsplätze gekämpft. Mit dem Marsch der Solidarität habt Ihr gezeigt, dass gemeinsamer Widerstand aller Belegschaften gegen Werksschließungen und Arbeitsplatzvernichtung nötig und möglich ist. Die Bosch-Siemens-Geschäftsleitung ist in den letzten Wochen unter immer stärkeren Druck geraten. Durch die BenQ-Pleite ist das Image des Konzerns angeschlagen. Selbst in den BSH-Werken in der Türkei und Polen hat es erste Soli-Aktionen für Euch gegeben. Die Demo in München hätte die Bosse noch mehr in die Defensive bringen können. Und genau in diesem Moment, soll Euer Streik abgeblasen werden – und das ohne ein akzeptables Ergebnis. Deshalb rufen wir Euch auf:

Sagt NEIN, weil Ihr gar nicht ausreichende Informationen darüber habt, worüber Ihr abstimmen sollt. Eine Abstimmung sollte erst nach ausführlicher Informierung der Kolleginnen und Kollegen und nach einer intensiven Diskussion stattfinden.

Sagt NEIN, weil Ihr gemeinsam gekämpft habt, um alle Arbeitsplätze zu verteidigen und nicht, um 216 betriebsbedingten Kündigungen zuzustimmen. Hinzu kommt, dass die vereinbarten Abfindungen schlechter sind als in vergleichbaren Fällen, weil der Faktor 1,6 sich durch eine ungewöhnliche Berechnung des monatlichen Durchschnittseinkommens auf real etwa 1,3 verringert.

Sagt NEIN, weil der Lohnverzicht von 300 bis 400 Euro monatlich angesichts der Profite von BSH inakzeptabel ist. Mit diesen 8,5 Millionen Euro jährlich muss die Belegschaft selber die Abfindungen in Höhe von 22,6 Millionen zahlen.

Sagt NEIN, weil keine tatsächliche Aussicht für eine Fortführung der Produktion bis 2010 bekannt ist. Es hat auch in den letzten Jahren immer wieder Vereinbarungen zur

Beschäftigungssicherung gegeben, die von den Arbeitgebern nicht eingehalten wurden. In der Vereinbarung steht, dass jährlich neue „Ratio- und Produktivitätsvereinbarungen“ vorgenommen werden sollen. Das zeigt deutlich, dass es keine Garantien bis 2010 gibt.

Sagt NEIN, weil die Argumentation der IG Metall-Führung, eine Fortführung des Streiks würde zur Schließung des Werks ohne Abfindungen führen, unsinnig ist. Das Kräfteverhältnis hat sich in den letzten Wochen zu Euren Gunsten verändert. Die Auseinandersetzung jetzt verstärken und in die Gesellschaft tragen, kann zum Erfolg führen. Gerade die ostdeutschen Kolleg*innen im Werk werden übrigens jetzt die ersten sein, die gehen müssen.

**Deshalb: fordert eine weitere außerordentliche Betriebsversammlung,
um das Verhandlungsergebnis im Detail zu erfahren und zu debattieren.
Stimmt in der Urabstimmung mit NEIN.**

Skandalöser Streikabbruch in Berlin

(28. Oktober 2006)

von Sascha Stanicic (Berlin), SAV-Bundessprecher

IG Metall handelt gegen die Belegschaft von Bosch-SiemensHausgeräte

Nach 26 Tagen wurde der Streik bei Bosch-Siemens-Hausgeräte (BSH) in Berlin-Spandau gegen Betriebsschließung und Entlassungen von der IG-Metall-Führung gegen den Willen der Mehrheit der Streikenden abgebrochen. Damit ist nicht nur eine Chance vertan worden, gegen Unternehmerwillkür in die Offensive zu kommen. Der Verlauf des Streiks ist auch ein Armutszeugnis für die Politik der IG-Metall-Oberen und ein großes Kompliment an die Streikenden.

Im August hatte die Konzernleitung angekündigt, das Werk zum Jahreswechsel schließen zu wollen. Der Schließungsbeschluss erging trotz der Tatsache, dass der Konzern große Gewinne macht. Diese sind den Bossen aber nicht hoch genug. Durch eine weitere Verlagerung der Produktion in Niedriglohngelände, in diesem Fall Polen und Türkei, sollen die Profite maximiert werden – auf Kosten der Arbeiterinnen und Arbeiter. So funktioniert der Kapitalismus – wenn man ihn lässt.

Sozialtarif?

Die Beschäftigten des Werks und ihre gewerkschaftlichen Vertreter wollten ihn nicht „lassen“ und setzten sich gegen die Pläne der Geschäftsleitung zur Wehr. Es wurde protestiert und verhandelt. Wieder einmal stellte die Gewerkschaft die Forderung nach einem Sozialtarif auf. Dies soll dazu dienen, einen legalen Streik führen zu können. Diese Taktik führt aber auch dazu, dass öffentlich nicht für den Erhalt aller Arbeitsplätze argumentiert werden kann, da ein Sozialtarif ja zwangsläufig die Frage von Abfindungsregelungen für ausscheidende Mitarbeiter*innen behandelt, und es der Gewerkschaftsführung leichter fällt, faulen Kompromissen zuzustimmen. Nach dem Scheitern von Verhandlungen traten die Arbeiter*innen dann am 26. September in einen unbefristeten Streik.

Streik und „Marsch der Solidarität“

Die Kolleg*innen wussten: Allein machen sie dich ein. Sie organisierten einen „Marsch der Solidarität“, der sie über Zwischenstationen bei verschiedenen anderen BSH-Standorten und von Arbeitsplatzvernichtung betroffenen Belegschaften am 19. Oktober zu einer Kundgebung vor der Konzernzentrale in München hätte führen sollen. Durch den Marsch politisierten sie die Auseinandersetzung und knüpften direkte Verbindungen zu anderen Belegschaften. Die Resonanz, vor allem bei den BenQ-Beschäftigten in Kamp Lintfort, war groß.

Durch die BenQ-Pleite und die öffentlichen Debatten über Manager-Gehälter und die „neue Unterschicht“ geriet die Konzernleitung unter wachsenden Druck. Vor allem die geplante Kundgebung in München machte ihnen Sorgen. Also wurde kurzerhand an den betrieblichen Vertretern vorbei zwischen IG-Metall-Zentrale und Geschäftsleitung ein Kompromiss ausgehandelt und dieser ultimativ zur Unterschrift vorgelegt. „Unterschreiben oder Werksschließung“ war die Parole und Zeit für Beratung oder gar Rücksprache mit der Streikversammlung blieb den betrieblichen Vertretern nicht. Es wurde unterschrieben und die IG Metall sagte die Kundgebung in München ab. So sollte für Ruhe gesorgt werden – genau in dem Moment, in dem der Streik eine größere gesellschaftliche und politische Wirkung entwickelte.

Fauler Kompromiss

Das Verhandlungsergebnis war äußerst schlecht. Es sah zwar die Fortführung der Produktion bis 2010 vor und bedeutete damit erstmalig eine Rücknahme eines Schließungsbeschlusses. Gleichzeitig wurde dies aber mehr als teuer erkaufte: 216 (von 570 in der Fertigung) betriebsbedingte Kündigungen, Lohneinbußen von 20 Prozent, eine Abfindungsregelung weit unter der Forderung der Gewerkschaft. Und skandalöserweise verpflichtete sich die IG Metall in der Vereinbarung dazu, keine Protestaktionen außerhalb von Berlin durchzuführen. Die Belegschaft nahm diese Vereinbarung mit heller Empörung und offener Ablehnung auf. Aus ihrer Sicht sollte der Kampf um alle Arbeitsplätze geführt werden und war insbesondere das Hinnehmen von betriebsbedingten Kündigungen inakzeptabel.

Rebellion gegen IGM-Führung

In einer offenen Rebellion gegen die Führung der IG Metall wurde das Ergebnis von der Mehrheit der Kolleg*innen in der Streikversammlung vehement zurückgewiesen und die Forderung nach Fortsetzung des Streiks aufgestellt. Die folgende Urabstimmung brachte dann auch ein eindeutiges Ergebnis: 67 Prozent der abgegebenen Stimmen für Weiterführung des Streiks. Dies reicht aber nach der reichlich undemokratischen Satzung der IG Metall nicht aus. Diese sieht vor, dass ein Streik nur bei 75-prozentiger Zustimmung geführt werden kann. Die Streikversammlung votierte trotzdem einstimmig für eine Fortsetzung des Streiks für drei konkrete Forderungen. Die IG Metall wurde zur Unterstützung einer Streik-Fortsetzung aufgerufen. Doch diese ignorierte den Willen der Streikenden und hielt an dem Beschluss zum Streik-Abbruch fest. Dementsprechend wurde der Streik am 20. Oktober um Mitternacht beendet.

Bilanz

Das Ergebnis bei BSH steht in einer Reihe mit den Ergebnissen ähnlicher Auseinandersetzungen, wie bei CNH in Berlin und AEG in Nürnberg. Die Auseinandersetzung ging hier aufgrund des Selbstbewusstseins der Kolleg*innen und des Einflusses kritischer Gewerkschafter*innen aber deutlich weiter. Doch trotzdem war die Belegschaft nicht auf den – zu erwartenden – Ausverkauf durch die IGM-Führung vorbereitet. Sie hatte keine ausreichenden Strukturen gebildet, die den Streik tatsächlich vollständig unter die Kontrolle der Streikenden gebracht hätte. Und auch die linken und kritischen Gewerkschafter*innen hatten keine Gruppe gebildet, die schnell und geschlossen hätte handeln und eine alternative Führung hätte darstellen können.

Der einzige Weg wäre die Besetzung des Werks gewesen, doch im entscheidenden Moment orientierten die Wortführer der Belegschaft darauf, die IGM-Funktionäre zu überzeugen statt den Schritt zu einem selbstständigen Streik zu gehen, sich an die Basis der Gewerkschaft in anderen Betrieben zu wenden und so die Führung unter Druck zu setzen. Eine Besetzung hätte zweifellos die Gefahr beinhaltet, dass die Konzernchefs (erst einmal) ihre Bereitschaft zum Kompromiss zurückgezogen hätten. Gleichzeitig hätte sie aber einen bundesweiten Bezugspunkt für andere betroffene Belegschaften bilden können und eine Welle der Solidarität und des gemeinsamen Kampfes auslösen können.

Was bleibt, ist trotzdem ein Erfolg. Denn die BSH-Bosse konnten sich mit ihrem Schließungsplan nicht durchsetzen und der Kampf selber hat neue Maßstäbe gesetzt. Darauf kann in zukünftigen Kämpfen aufgebaut werden. Und der Streik kann auch ein Ausgangspunkt für die bessere Vernetzung kritischer Metaller*innen im Kampf für eine kämpferische und demokratische Gewerkschaft sein.

Kämpfen lohnt sich!

(1.November 2006)

Der Streik bei BSH war ein politischer Erfolg – der Abbruch des Streiks ein politischer Skandal!

Flugblatt unserer Vorgängerorganisation SAV zum Streikende bei BSH Berlin

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach 26 Tagen eines beeindruckenden Streiks für den Erhalt Eurer Arbeitsplätze musstet Ihr die Arbeit wieder aufnehmen, obwohl eine deutliche Mehrheit der Belegschaft sich in der Urabstimmung und in den Streikversammlungen für eine Fortsetzung des Streiks ausgesprochen hatte. Die Wut und Enttäuschung waren und sind unter Euch zurecht groß. Einige von Euch werden sich vielleicht fragen, ob der Streik überhaupt einen Sinn gemacht hat, andere überlegen sicher aus der IG Metall auszutreten.

Die SAV hat Euren Kampf von Anfang an unterstützt. Wir haben mit Euch den Streikabbruch der IG Metall verurteilt und Vorschläge für eine Fortsetzung des Kampfes gemacht. Wir sind der Meinung: Ihr habt viel erreicht und könnt stolz auf Euren Kampf sein! Das ist keine Floskel und soll nicht von dem skandalösen Verhalten der IG Metall ablenken. Im Gegenteil sind wir der Meinung, dass es jetzt darauf ankommt, Lehren und Konsequenzen zu ziehen. Dabei können die aktiven Kolleginnen und Kollegen Eurer Belegschaft eine wichtige Rolle spielen. Wir wollen Euch mit diesem Flugblatt ein paar Ideen und Vorschläge mitteilen.

Kämpfen lohnt sich!

Die Art und Weise des Streikabbruchs zeigt, dass Euer Streik eine Wirkung erzielt hat. Die Siemens-Bosse hatten richtig Angst vor der geplanten Kundgebung in München. Und die Spitzenfunktionäre der IG Metall offensichtlich auch. Es ist kein Geheimnis, dass die IG Metall-Führung in Bayern Eure Kundgebung nicht gerne sah und sich weigerte dafür zu mobilisieren. Auch die, stark von gewerkschaftlichen Funktionären geprägte, WASG München rief ihre Mitglieder erst zwei Tage vor dem Kundgebungstermin auf daran teilzunehmen – nachdem Lucy Redler von der WASG Berlin sie schriftlich dazu aufgefordert hatte.

Warum diese Angst? Siemens war durch die BenQ-Pleite und die Debatte über Managergehälter einerseits und „neue Unterschicht“ andererseits unter erheblichen öffentlichen Druck geraten. Eine Kundgebung vor der Konzernzentrale hätte den ImageSchaden stark vergrößert. Vor allem aber hätte eine Kundgebung, an der sich nicht nur 600 oder BSH-Kollegen, ihre Angehörigen und solidarische Unterstützer aus Berlin beteiligt hätten, sondern auch Delegationen anderer Belegschaften, vor allem von BenQ aus Kamp Lintfort einen wichtigen Schritt hin zu gemeinsamem Widerstand verschiedener Belegschaften gegen Arbeitsplatzvernichtung und Werksschließungen bedeutet.

Und genau darin besteht die große Bedeutung und der politische Erfolg Eures Kampfes. Ihr habt den Kampf für Euer Werk nicht „egoistisch“ geführt. Ihr habt nicht die StandortBrille aufgesetzt. Ihr habt ihn als Beitrag zum Kampf gegen Arbeitsplatzvernichtung und Sozialabbau im Allgemeinen verstanden. Ihr habt deutlich gemacht: Solidarität ist keine Einbahnstraße. Dadurch,

dass Ihr andere BSH-Standorte und andere von Entlassungen betroffene Belegschaften auf Eurem Marsch der Solidarität besucht habt, habt Ihr den Finger in die Wunde des kapitalistischen Systems gelegt. Denn Werksschließungen und Massenentlassungen sind keine betriebswirtschaftlichen Unfälle, sondern sind Folge der Profitlogik des Kapitalismus. Und die Kapitalisten kommen mit Ihren dreisten Maßnahmen durch, wenn die Arbeiterinnen und Arbeiter sich spalten lassen und nicht geschlossen zur Wehr setzen. Euer Kampf war eine Maßnahme gegen die Spaltung. Deshalb war er politisch und deshalb war er so wichtig.

Dabei seid Ihr auch der IG Metall-Führung in die Quere gekommen. Diese betreibt schon lange eine Politik des Co-Managements. Statt konsequentem und entschlossenem Widerstand wird die Standort- und Profitlogik der Kapitalisten nicht in Frage gestellt und wird nur noch versucht das Schlimmste zu verhindern. Niederlagen von Streiks wie bei AEG in Nürnberg und bei CNH in Berlin sind die Folge. Den hauptamtlichen Funktionären ist bei solchen Streiks nicht wichtiger, als dass sie die Kontrolle darüber behalten. Ihr habt begonnen eine selbständige Vernetzung von unten anzustoßen und das gefällt den Bürokraten in der Gewerkschaft nicht. Außerdem wollten sie offensichtlich Ruhe für einen Deal bei BenQ – da passte Eure Kundgebung in München überhaupt nicht in die gewerkschaftliche Verzichtsstrategie.

Das Ergebnis

Die IG Metall sagt, das von ihr abgeschlossene Ergebnis sei ein Erfolg. Schließlich sei zum ersten Mal ein Schließungsbeschluss rückgängig gemacht worden. Es stimmt: das ist ein Erfolg. Dieser Erfolg wurde aber teuer durch 216 betriebsbedingte Kündigungen, enormen Lohnverzicht, eine schlechte Abfindungsregelung erkaufte. Und vor allem gibt es keinerlei Garantie darauf, dass das Werk nach 2010 fortbesteht. Im Gegenteil: die Tatsache, dass es keine Investitionszusagen gibt macht deutlich, dass hier einem Tod auf Raten zugestimmt wurde.

Vor allem wäre aber mehr drin gewesen. Denn Euer Streik wurde genau in dem Moment abgewürgt, als er begann, eine größere Wirkung zu entfalten. Das „Argument“, die Kundgebung in München wäre ein Misserfolg geworden, ist in doppelter Hinsicht faul. Erstens läge die Verantwortung dafür bei der IG Metall-Führung und niemandem sonst, insbesondere die bayrische IG Metall Führung hat sich geweigert zu der Kundgebung zu mobilisieren. Zweitens konnte niemand ernsthaft 10.000 Demonstranten erwarten, das hat auch die Geschäftsleitung zu keinem Zeitpunkt. Hier war die Qualität entscheidender als die Quantität. Eine Kundgebung, an der selbständig Delegationen verschiedener Betriebe, insbesondere von BenQ Kamp Lintfort und BSH, teilgenommen hätten, wäre ein politischer Erfolg gewesen, auch wenn daran „nur“ 1.500 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen hätten.

Vor diesem Hintergrund ist es besonders skandalös, dass Teil der Vertrages der Verzicht auf Protestaktionen außerhalb Berlins ist. Damit hat die IG Metall-Führung nicht nur Euch das größte Druckpotenzials genommen, sondern auch die Kollegen anderer Betriebe, die gemeinsam mit Euch protestieren wollten, im Regen stehen lassen.

Euer Streik war ein politischer Erfolg – das Verhandlungsergebnis ein schlechter Kompromiss!

Wofür kämpfen?

Ihr habt immer wieder in der Öffentlichkeit betont, dass Ihr Euren Kampf um den Erhalt aller Arbeitsplätze führt. Gleichzeitig hat die IG Metall Verhandlungen über einen Sozialtarifvertrag aufgenommen, was gleichbedeutend ist mit einer Akzeptanz mindestens von

Arbeitsplatzvernichtung, wenn nicht sogar der Werksschließung. Dies wurde oft damit begründet, dass nur durch Sozialtarifverhandlungen ein legaler Streik geführt werden kann und die Forderungen für einen Sozialtarifvertrag so hoch gestellt werden, dass es für das Unternehmen zu teuer wäre, dem zuzustimmen. Aber schon vor dem Streikbeginn wurde in der Öffentlichkeit davon gesprochen, die Produktion mit 400 Kollegen fortzusetzen und zwanzig Prozent Lohn einbußen zu akzeptieren. Das zeigt: die IG Metall-Führung war von Beginn an zu weitgehenden Zugeständnissen bereit, obwohl Bosch-Siemens hohe Gewinne einfährt und es nicht einmal betriebswirtschaftlich eine nachvollziehbare Argumentation für die Schließung des Werkes gibt, außer eben die, dass anderswo noch mehr Profite eingefahren werden können.

Um den Kampf erfolgreich zu führen, war es richtig ihn politisch zu führen und Forderungen wie das Verbot von Entlassungen (bei Betrieben, die schwarze Zahlen schreiben) und dem politischen Streikrecht aufzuwerfen. Im Falle eines Konzerns, der eine halbe Milliarde Euro Gewinn macht und gleichzeitig hunderte Arbeiter auf die Straße werfen will, wäre es aber angebracht gewesen, die Politisierung des Kampfes noch weiter zuzuspitzen. Das hätte dadurch geschehen können, dass die Forderung nach Enteignung und Überführung des Werks in öffentliches Eigentum aufgestellt wird. Diese Forderung hätte deutlich gemacht, dass die Allmacht der Privateigentümer von Betrieben über das Leben der Beschäftigten nicht akzeptiert werden muss.

Das hätte gleichzeitig die Frage aufgeworfen: in welcher Gesellschaft leben wir eigentlich?

Wer kontrolliert sie und für wen funktioniert sie? Man hätte einen ersten Schritt der Arbeiterbewegung raus aus der politischen Defensive der letzten Jahre machen können und der neoliberalen Ideologie etwas entgegensetzen können. Das bedeutet, dass man nicht bereit ist, die kapitalistischen Sachzwänge und Regeln zu akzeptieren und einem solchen Auseinandersetzung eine über den Kapitalismus hinausweisende, letztlich sozialistische, Perspektive gibt. Das ist keine Ablenkung von dem Kampf um ein bestimmtes Werk, sondern eine nötige Voraussetzung, damit ein solcher Kampf eben gesellschaftlich und politisch geführt werden kann.

Wie kämpfen?

Das Kind war aber schon vorher in den Brunnen gefallen. Als bei der Torbesetzung am Montag früh das Gerücht die Runde machte, dass es eine Einigung bevor steht und die Kundgebung in München deshalb möglicherweise abgesagt wird, hätte gehandelt werden müssen. Eine Streikversammlung der gesamten Belegschaft hätte einberufen werden sollen und diese hätte beschließen sollen, dass keine Unterschrift unter eine Vereinbarung gesetzt werden darf, bevor diese nicht auf einer Streikversammlung diskutiert wurde und dort Zustimmung gefunden hat. Das wäre ein Schritt gewesen, die Auseinandersetzung und die Verhandlungen unter die Kontrolle der Streikenden zu bekommen.

Euer Zwei-Drittel-Votum gegen den ausgehandelten Kompromiss kam einer Rebellion gegen die IG Metall-Führung gleich und war in der Geschichte der IGM ein einmaliger Vorgang. Es war gleichzeitig ein politisches Signal in mehrerer Hinsicht. Erstens: Es reicht!

Wir sind nicht bereit weitere Entlassungen und Lohnkürzungen hinzunehmen! Zweitens: Wir wollen unsere Kämpfe selber kontrollieren und brauchen demokratische und kämpferische Gewerkschaften.

Es war richtig von Euch, den IGM Bezirksleiter Olivier Höbel alleine im Streikzelt stehen zu lassen und es war richtig die Streikversammlung danach ohne die hauptamtlichen IGM-Funktionäre

fortzusetzen. In diesem Moment hätte die Streikversammlung jedoch weitere konkrete Entscheidungen für eine Fortsetzung des Kampfes führen müssen. Mindestens hätte eine spontane Demonstration oder eine Besetzung der IGM-Büros beschlossen werden müssen. In jedem Fall hättet Ihr Euch in diesem Moment eine autonome Streikleitung wählen müssen. Und wahrscheinlich wäre es sinnvoll gewesen, in das Werk zu besetzen. Dass dies nicht geschah war ein Fehler. Genauso war es ein Fehler nach dem Ende der Urabstimmung vor allem darauf zu setzen, dass die IG Metall-Führung möglicherweise Nachverhandlungen führt oder den Streik doch fortsetzt. Das wäre nur noch unter Eurer direkten Kontrolle und Leitung möglich gewesen.

Fehler sind unvermeidlich. Die Frage ist, wie man sich darauf vorbereiten kann, dass möglichst wenig Fehler gemacht werden. Das geht nur durch gemeinsame Diskussion und gemeinsames Handeln. Es gab viele aktive Streikenden, die das Verhandlungsergebnis ablehnten und den Streik fortsetzen wollten. Viele davon hatten ohnehin eine gewisse Skepsis gegenüber der IGM-Führung. Solche Kolleginnen und Kollegen hätten frühzeitig eine Gruppe bilden sollen, die nach der Urabstimmung in der Lage gewesen wäre, die Führung des Streiks zu übernehmen.

War eine Betriebsbesetzung möglich ... und was wären die Folgen gewesen?

Am Freitag Mittag wäre sicher eine große Mehrheit der Streikenden zur Besetzung des Betriebes bereit gewesen, wenn der Vorschlag gemacht worden wäre. Eine Besetzung hätte bedeutet, die Auseinandersetzung unter eigener Regie der Belegschaft zuzuspitzen. Sie hätte für alle beteiligten auch ein Risiko bedeutet. Die IG Metall hätte kein Streikgeld mehr gezahlt und die Konzernleitung hätte es sicher erst einmal auf eine Kraftprobe ankommen lassen. Hättet Ihr die Kraft gehabt durchzuhalten? Hätte es eine Solidaritätsbewegung gegeben? Darauf gibt es keine Garantien. Sicher ist aber: wenn in diesem Land nicht mal eine Belegschaft diesen Schritt macht, werden die Gewerkschaftsbürokraten immer weiter unsere Kämpfe ausverkaufen und an die Wand fahren. Eine selbständige Fortsetzung des Streiks und Betriebsbesetzung hätte zu einem Bezugspunkt für andere Belegschaften und viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in ganz Deutschland werden können. Die Voraussetzungen dafür waren durch Euren Marsch der Solidarität sogar gut. Bundesweit hätten aktive Gewerkschafter Solidaritätskomitees bilden müssen, um Spenden für Euch zu sammeln und politische Unterstützung zu mobilisieren. Das wäre möglich gewesen. Der politische Druck auf die Konzernleitung und den IGM Vorstand hätten gesteigert werden können. Möglicherweise hättet Ihr dadurch ein besseres Ergebnis erzielt. In jedem Fall hättet Ihr ein Ziel erreicht, das Ihr immer wieder formuliert habt: „die gesellschaftlichen Verhältnisse zum Tanzen bringen“ und damit einen wichtigen Beitrag zum Wiederaufbau einer starken und kämpferischen Gewerkschaftsbewegung zu leisten.

Der Streik ist vorbei – der Kampf geht weiter!

Jetzt aus der IG Metall auszutreten wäre der falsche Schritt. Ohne eine Gewerkschaft hätte der Streik wahrscheinlich gar nicht erst begonnen werden können. Wir Arbeiter brauchen starke Gewerkschaften, um unsere Interessen gegen die Unternehmer durchsetzen zu können. Die sind nämlich gut organisiert. Aber wir brauchen andere Gewerkschaften. Kämpferische und demokratische Gewerkschaften, ohne überbezahlte Bürokraten an der Spitze. Wir brauchen Streiks, die von den Belegschaften selber kontrolliert werden können. Deshalb sollte die Schlussfolgerung aus Eurem Streik sein: die IG Metall verändern. Das geht am besten dadurch, dass kritische

Gewerkschafter sich zusammen schließen und eine kämpferische Opposition bilden – im Betrieb, im Bezirk und bundesweit.

Es ist wichtig, dass die Erfahrung Eures Streiks und die wahre Geschichte des Verlaufs und Abbruchs möglichst weit verbreitet werden. Nur dann können daraus die wichtigen Lehren für zukünftige Kämpfe gezogen werden. Kollegen, die Euch im Streik unterstützt haben, planen eine Broschüre und einen Film zur Dokumentation Eures Kampfes. Daran sollten sich möglichst viele Kollegen beteiligen, denn es war Euer Streik. Ebenso halten wir es für wichtig, dass eine Auswertungsversammlung unter Beteiligung von Kollegen und anderen Gewerkschaftern in Berlin durchgeführt wird. Es wäre ein wichtiges Signal, wenn die Betriebsversammlung in dieser Woche einen Beschluss fassen sollte, der den Streikabbruch verurteilt und das Verhandlungsergebnis zurückweist. Eine solche Erklärung könnte an alle IG Metall-Bezirke und betrieblichen Vertrauenskörper im Land geschickt werden.

Vor allem aber müsst Ihr Euch auf die Auseinandersetzungen vorbereiten, die kommen werden: über die betriebsbedingten Kündigungen, über die Frage der Festlegung der Abfindungshöhe, über die Fortsetzung der Produktion.

Bald stehen die Wahlen zu den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten an. Wählt Kolleginnen und Kollegen, denen Ihr vertraut und die sich nicht am Ausverkauf des Streiks beteiligt haben. Stärkt so eine wirklich kämpferische gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb. Führt dann regelmäßige Vertrauensleute-Treffen durch, auf denen die gemeinsame Politik im Betrieb und mögliche Aktionen besprochen werden.

Streik wirkt – auch im Krankenhaus

(11. Juni 2011)

Berliner Charité-Beschäftigte erkämpfen sich Verbesserungen – Bilanz und Verlauf des Arbeitskampf

„Die Mächtigen erscheinen nur groß, weil wir auf unseren Knien sind – lasst uns aufstehen!“

Dieses Zitat des irischen Arbeiterführers James Larkin war das Motto des bedeutendsten Streiks in einem Krankenhaus in der Geschichte der Bundesrepublik. Im Mai streikten über 2.000 Beschäftigte der Charité in Berlin für eine Angleichung ihres Einkommens an das Bundesniveau. Im 300. Jahr des Bestehens der Charité wurde die Forderung nach einer Lohnerhöhung von 300 Euro aufgestellt: „300 Jahre – 300 Euro“!

von Sascha Stanicic, Berlin

Das Ergebnis bedeutet eine materielle Verbesserung für die Beschäftigten. Es zeigt, dass es sich lohnt zu kämpfen. Allein die 150 Euro mehr ab 1. Juli bedeuten für die Mehrheit der Beschäftigten zum Beispiel eine Gehaltserhöhung von fünf bis sieben Prozent – das Ergebnis liegt auf das Jahr 2011 gerechnet weit über dem, was ver.di in der vergangenen Tarifrunde für die Länderbeschäftigten erreicht hatte. Bis 2014 werden die Einkommen für die meisten Entgeltgruppen in drei Schritten an das Bundesniveau angeglichen. Die Festgeldforderung verhalf gerade den unteren Lohngruppen zu deutlichen Lohnzuwächsen; und da es keine bescheidene Forderung war, konnten auch Beschäftigte höherer Lohngruppen mobilisiert werden.

Bis Ende 2012 werden zudem die Beschäftigten im Ostteil der Stadt auch beim Kündigungsschutz und der Jahressonderzahlung ihren Westkolleg*innen gleichgestellt.

Außerdem gibt es gewisse Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, wie die volle Schichtzulage für Teilzeitbeschäftigte.

Debatte um Annahme des Ergebnisses

Trotzdem war die Annahme dieses Ergebnisses umstritten. Betriebliche Streikleiter, wie Carsten Becker und Stephan Gummert, hatten sich für eine Ablehnung und Wiederaufnahme des am 6. Mai ausgesetzten Streiks ausgesprochen; vor allem weil sie eine schnellere Anpassung des Einkommens an das Bundesniveau und eine kürzere Laufzeit des Tarifvertrags forderten. Diese geht bis 2016. In einer Stellungnahme bezeichneten sie dies als den Versuch des Arbeitgebers, „eine kampfstärke und selbstbewusste Belegschaft (...) fünfeinhalb Jahre in Geiselhaft zu nehmen“. Denn während der Laufzeit gilt Friedenspflicht und Streiks sind schwer möglich.

Sehr gut besuchte ver.di-Mitgliederversammlungen waren dieser Argumentation gefolgt und hatten mit 70 Prozent für eine Wiederaufnahme des Streiks votiert. Da-raufhin wurde eine Mitgliederbefragung aller ver.di-Mitglieder eingeleitet, die dann eine 75-Prozent-Mehrheit für die Annahme des Verhandlungsergebnisses erbrachte.

Wie ist das zu erklären? Offensichtlich drückt das Abstimmungsergebnis aus, dass wesentliche materielle Verbesserungen erreicht wurden und vielen Kolleg*innen die Bedeutung der langen

Laufzeit des Tarifvertrags nicht klar war. Der Befragung lag aber auch keine gleichberechtigte Informierung der Mitglieder über die verschiedenen Argumente und Positionen zugrunde. Der ver.di-Apparat hatte es abgelehnt, ein Positionspapier für Streikfortsetzung an die Mitglieder zu schicken, so dass diese nur eine einseitig positive Darstellung des Verhandlungsergebnisses mitgeteilt bekamen, in der auf die lange Laufzeit nicht klar hingewiesen wurde und das Votum der Mitgliederversammlung nicht erwähnt wurde. Das Signal, dass die Gewerkschaft nicht hinter einer Fortsetzung des Streiks steht, war deutlich. Das untergräbt das Selbstbewusstsein, streiken zu können.

Frage der Streikaussetzung

Schon die Aussetzung des Streiks nach einer Woche rief Kontroversen hervor, vor allem weil dadurch die gemeinsame Streikfront der Charité- und CFM-Beschäftigten beendet wurde. Die CFM (Charité Facility Management) ist die ausgegliederte Dienstleistungsfirma, bei der es gar keinen Tarifvertrag gibt. Die CFM-Beschäftigten waren zeitgleich in den Ausstand getreten und hatten diesen noch eine Woche länger geführt, bis sie die Zusage auf Tarifgespräche erhielten. Die Streikunterbrechung an der Charité basierte auf einem Arbeitgeberangebot, das von vielen Kolleg*innen als Verhandlungsgrundlage betrachtet wurde und auf der Sorge, dass eine Fortsetzung des extrem wirkungsvollen Streiks nicht auf dem hohen Niveau möglich war. Sie wurde auf Streikversammlungen von den Streikenden beschlossen (siehe dazu verschiedene Texte auf www.archiv.sozialismus.info).

Im Streik mussten 90 Prozent der Operationen abgesagt werden und 50 Prozent der Betten waren nicht belegt. Die täglichen Verluste für die Charité lagen bei circa einer Million Euro.

Rolle von ver.di

Jetzt kommt es darauf an, die große Streikbeteiligung in die Stärkung einer kämpferischen ver.di-Betriebsgruppe zu verwandeln. Während des Streiks sind 700 neue Mitglieder in die Gewerkschaft eingetreten. Das zeigt: Wenn Gewerkschaften kämpfen und ihr Gebrauchswert für Beschäftigte deutlich wird, gewinnen sie auch Mitglieder.

Damit Kämpfe, wie die Streiks bei der Charité und CFM, nicht die Ausnahme bleiben, müssen sich kritische und kämpferische Kolleg*innen zusammenschließen, um gemeinsam für demokratische und kämpferische Gewerkschaften zu kämpfen.

Wie weiter?

Die nächsten Kämpfe an der Charité und anderen Krankenhäusern stehen an. ver.di bereitet eine Kampagne zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern vor, die unter dem Titel „Der Druck muss raus“ laufen wird. Das erinnert an die Kampagne „Der Deckel muss weg“, die im September 2008 zu einer Massendemonstration von mehr als 100.000 Beschäftigten geführt hatte, dann aber nicht gesteigert wurde. Diesmal sollte zum Beispiel durch den Kampf für einen Tarifvertrag zur Personalbemessung eine bundesweite Streikfähigkeit erlangt werden. Denn das haben die Charité-Beschäftigten bewiesen: Macht- und wirkungsvolle Streiks sind auch in Krankenhäusern möglich!

Eine beispielhafte Streikwoche bei der Charité

Wann hat es das schon einmal gegeben? Ein unbefristeter Vollstreik in einem Krankenhaus, noch dazu in einem Universitätsklinikum mit über 10.000 nichtärztlichen Beschäftigten! Der zeitgleich geführte Kampf von Beschäftigten der Charité und der ausgegliederten CFM hielt Berlin über Tage hinweg in Atem.

von Krischan Friesecke und Aron Amm, Berlin

Die Ausgangsbedingungen waren denkbar schwer. In der Bundeshauptstadt hatte der „rotrote“ Senat 2003 den Tarifvertrag für das Land Berlin einseitig gekündigt. Den Beschäftigten wurden Lohnkürzungen aufgebürdet, jahrelang standen Stellenstreichungen auf der Agenda. 2006 kam es zudem zur Ausgründung der seither tariflosen CFM (Charité Facility Management), die heute 2.150 Kolleg*innen zählt.

Vor diesem Hintergrund wurde unter Führung der ver.di-Betriebsgruppe an der Charité bereits 2006 ein zweiwöchiger Erzwingungsstreik durchgezogen, der allerdings bei weitem nicht die Zahl von Streikenden wie 2011 erreichte. Damals war gerade das OP-Personal das Rückgrat des Kampfes. Durchgesetzt wurde vor fünf Jahren schließlich ein Tarifvertrag, der eine weitgehende Angleichung der zuvor sehr unterschiedlichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen vorsah.

Zwar konnte man dem Spardiktat des Senats Paroli bieten. Allerdings blieben die Löhne weit unter dem Niveau anderer Kliniken in Berlin und im Bund. So lag das nichtärztliche Personal an den drei Standorten in Steglitz, Mitte und Wedding vor dem Streik 2011 monatlich 300 Euro unter dem bundesweiten Branchenniveau – die Charité-Belegschaft verdiente also 14 Prozent weniger als ihre Kolleg*innen in anderen Häusern (wie bei Vivantes in Berlin).

„300 Jahre – 300 Euro“

„Wir retten und pflegen unsere Patienten und für die Arbeit kriegen wir einen Arschtritt“, empört sich Elke Thorwarth aus der Anästhesie- und Intensivpflege. Zwei Krankenschwestern am Weddinger Virchow-Klinikum berichten, dass auf ihrer Station jeder zweite Kollege noch einen Nebenjob macht. „Vom Lohn bei der Charité kommt man zwar irgendwie über die Runden. Aber wenn man sich mal einen schönen Urlaub oder ein Auto leisten will, dann kommt man mit dem Geld nicht hin.“

Folglich ist die Forderung nach 300 Euro mehr zum 300. Geburtstag des Uniklinikums zentral. Es handelt sich um eine Festgeldforderung, wofür linke Gewerkschafter*innen seit Jahren argumentieren, weil davon gerade die unteren Lohngruppen profitieren. „Wir fordern dies auch vor dem Hintergrund von Entgeltsteigerungen beim ärztlichen Dienst von 14,9 Prozent in den letzten zwei Jahren“, so Stephan Gummert von der ver.di-Betriebsgruppe*. Eckpunkte des Forderungskatalogs sind zudem: keine Unterschiede zwischen Ost und West im Tarifvertrag, bessere Vergütung der Nachtarbeit, tarifliche Besserstellung von Teilzeitkräften, Übernahme der Azubis und Vergütung auf dem Niveau des Öffentlichen Dienstes. Die CFM-Beschäftigten, die mit Charité-Kolleg*innen eine gemeinsame Streikfront bilden wollen, haben das Ziel, überhaupt erstmal einen Tarifvertrag zu erkämpfen.

Warnstreik

Am Dienstag, den 15. März versammeln sich schon in den Morgenstunden mehrere hundert Beschäftigte vor dem Eingang des Bettenhochhauses auf dem Campus Mitte zu einer Auftaktkundgebung. Im Lauf des Tages werden über 2.000 Streikende gezählt. Carsten Becker, ver.di-Betriebsgruppenvorsitzender* (und SAV-Mitglied) berichtet, dass praktisch sämtliche Abteilungen an allen drei Standorten vom Arbeitskampf betroffen sind.

Der eintägige Warnstreik dient der ver.di-Betriebsgruppe als Stimmungsbarometer und Mobilisierungshilfe für den eigentlichen Streik Anfang Mai.

„Als wir im März mit der Warnstreikmobilisierung begonnen haben, fühlte ich mich wie ein Fackelträger, der nur noch zur bereits gelegten Zündschnur gehen musste“, sagt Stephan Gummert gegenüber der „Solidarität“. „Viele Bereiche nutzen mittlerweile aktiv die Möglichkeiten zur Selbstinformation. Eine Facebook-Gruppe, die wir anlässlich der drohenden Auseinandersetzung etablierten, explodierte im Warnstreikverlauf von acht auf über 300 Mitglieder.“ In der Folgezeit verdoppelt sich die Zahl noch einmal.

Angesichts dieser „explosiven Grundstimmung“, so Gummert, überrascht dann auch das Votum von 92,9 Prozent für Streik nicht. Bei der CFM stimmen sogar 95 Prozent für den Ausstand.

1. Mai

Alles scheint so wie immer. Auf der „Straße des 17. Juni“ liegt der Geruch von Bratwurst und Bier in der Luft. Auch der Letzte, der sich von den Beiträgen auf der DGB-Bühne noch irgendwas erhofft hat, wendet sich – diesmal vom Geblubber des Grünen-Mitglieds Annelie Buntenbach aus dem DGB-Vorstand – gelangweilt ab. Fast nur noch Gewerkschaftshauptamtliche und SPD-Spitzenpolitiker, darunter der Regierende Bürgermeister Klaus Wowereit mit einem Dutzend Bodyguards, tummeln sich vor der Bühne. Dann plötzlich wendet sich das Blatt. Zehn Charité-Kolleg*innen beleben mit ihren Schildern und Transparenten für Lohnerhöhung und einen CFM-Tarifvertrag die Kundgebung. Carsten Becker und Kati Ziemer von der ver.di-Betriebsgruppe verkünden den Streikbeginn für den nächsten Morgen und stimmen Sprechchöre an. Mehr und mehr Kolleg*innen kriegen mit, dass es sich lohnt, doch nochmal zur Bühne zu kommen. Nur Wowereit ist weg.

Erster Streiktag

Montag, der 2. Mai: Von 6 Uhr früh an befinden sich alle drei Standorte im Ausstand. Ein Drittel aller Betten, fast alle OP-Säle werden an diesem Tag bestreikt. Kurz nach sieben Uhr überrascht eine Theatergruppe die Streikenden des Bettenhauses in Mitte und führt im Foyer das halbstündige Stück „Raus bist du noch lange nicht“ über die Fabrikbesetzung von INNSE in Mailand 2008/2009 auf.

Eine halbe Stunde später kann Carsten Becker bereits auf der ersten Kundgebung verkünden: „Wir haben es geschafft, Kollegen aus allen Bereichen herauszuholen. In der Kinderklinik werden fast 50 Prozent der Betten bestreikt. Dort wurde von den Kaufmännern schon gesagt, dass es angesichts der Streikkosten besser gewesen wäre, gleich das Geld, das den Forderungen entspricht, zu bezahlen.“ Im Lauf des Tages wird festgestellt, dass sich gut 2.000 Beschäftigte am Streik beteiligen. Weil es im Vorfeld Kündigungsdrohungen gab, trägt jeder ein Namensschild. Nun heißen alle „Schwester Sonnenschein“ oder „Pfleger Immerfroh“.

Aber von oben wird bereits am ersten Streikvormittag Druck gemacht. So in Steglitz, wie Uwe Ostendorff mitteilt: „Laut Vereinbarung sollten heute sieben Operationen stattfinden, nun sind schon neun angefragt und es ist noch nicht mal Mittag“ („ver.di-publik“, Mai 2011). Nachdem Carsten Becker davon Wind bekommt, ruft er dazu auf, auch im Bettenhaus nochmal über die Stationen zu gehen. Das Ergebnis: 70 weitere Betten können am Dienstag geschlossen werden.

Um 14 Uhr werden an allen drei Standorten Streikversammlungen abgehalten. Im Anschluss finden Stadtteil-Demonstrationen statt. Versammlungen und Demos werden in den Folgetagen feste Bestandteile des Streiks.

Zweiter Streiktag

Die Streikfront steht. „Wir haben in allen Bereichen noch eine Schippe draufgelegt“, so Carsten Becker. Neben einem Demozug zum Vorstand der Charité am Standort Mitte werden Transparente gemalt und weitere öffentliche Aktionen diskutiert.

Höhepunkt des zweiten Streiktags ist ein Sternmarsch von den Standorten Mitte und Wedding zum Sitz von Bayer-Schering, einem der größten Pharmakonzerne weltweit (auch Streikende vom weiter entfernt gelegenen Benjamin Franklin in Steglitz stoßen dazu). Mit der gemeinsamen Kundgebung wird für ein kollektives Gefühl der Stärke gesorgt. 2.500 Kolleg*innen nehmen an einer der kämpferischsten Streik-Demonstrationen seit langer Zeit teil. Eine Demo mit Gänsehaut-Faktor: Hunderte von Streikenden gehen zusammen auf die Knie, um sich dann lautstark zu erheben – nach dem Motto des diesjährigen Charité-Arbeitskampfs: „The great only appear great, because we are on our knees – Let us rise“.

Von der LINKEN sind nur wenige bei dieser Großdemo.

Dritter Streiktag

Nach der Großdemo am Dienstag ist die Stimmung bestens. Mittlerweile stoßen auch mehr CFM-Beschäftigte dazu. Zu Beginn des Ausstands sah es hier noch etwas mau aus. Mehrere Kolleg*innen der CFM schildern in Gesprächen, wie sie von den Vorgesetzten schikaniert werden. In der von der CFM betriebenen Küche sollen sogar illegalerweise Leiharbeiter eingesetzt werden. Eine unrühmliche Rolle spielt die Gewerkschaft IG BAU, die überwiegend Reinigungs- und Transportkräfte organisiert. Sie unterstützt den Streik nicht und nennt ihn sogar „illegal“.

„Rösler raus! Rösler raus!“ skandieren mittags 200 Kolleg*innen, die den NochGesundheitsminister abpassen, nachdem er die Ausstellung im Medizinhistorischen Museum eröffnet hat. Titel der Ausstellung ist bezeichnenderweise: „Who cares?“ Zeitgleich findet das erste Gespräch mit den Arbeitgebern seit Beginn der Arbeitsniederlegung statt. Ein ernsthaftes Angebot wird aber nicht unterbreitet.

Nachmittags wieder Kiez-Demonstrationen: In Steglitz tauchen ein halbes Dutzend Kolleg*innen von der Betriebszeitung „Alternative“ bei Daimler-Marienfelde auf. Matthias Bender hält ein Grußwort, Adressen werden ausgetauscht.

Die Streikenden gehen jeden Tag nach draußen. Leider nutzt die ver.di-Spitze ihre Möglichkeiten nicht. Sie hätte es in der Hand, über eine stadtweite Öffentlichkeitskampagne mit Zehntausenden von Flugblättern und Plakaten die Argumente der Belegschaft bekannt zu machen. Sie könnte Kolleg*innen anderer Bereiche mobilisieren – zum Beispiel, um vor den Zentralen von SPD und LINKE sowie dem Roten Rathaus Krach zu schlagen.

Vierter Streiktag

Von 3.200 Betten werden jetzt 1.540 bestreikt! Viele Kolleg*innen sind aktiv, aber nur wenige gehören zu den Aktivist*innen, die den Streik konkret organisieren. Carsten Becker ist kaum ansprechbar, eines seiner Handys bimmelt immer. Mal geht es um die Notfallversorgung, mal um die Einschüchterung von Streikenden, mal um Chefärzte, die Stress machen. Gut wäre es, wenn noch mehr Kolleg*innen in die Organisation des Ausstands einbezogen werden könnten – zum Beispiel über die Bildung von Aktionsgruppen oder einen Delegiertenrat aus Vertreter*innen der einzelnen Stationen zur Unterstützung der Streikleitung. So wäre es vielleicht auch möglich, zusätzlich zu den Streikversammlungen mehr Diskussionen zu befördern. Aber bevor Vertreter*innen der Streikleitung sich darüber auch nur einen Kopf machen können, klingelt schon wieder ein Mobiltelefon. Gerade deshalb wäre die Einbeziehung weiterer Kolleg*innen in die Streikorganisation umso wichtiger. Natürlich leichter gesagt als getan. Trotzdem wichtige Fragen für die Vorbereitung und Durchführung, auch von künftigen Kämpfen.

Andere Krankenhäuser sind inzwischen überfüllt. Schlaganfall-Patienten müssen bereits mehrere Kliniken anfahren, um irgendwo unterzukommen.

Am größten Standort, im Wedding, werden täglich Streiklieder gesungen, dort wird sogar das Tanzbein geschwungen. Wie jeden Tag demonstriert man auch heute nachmittag wieder mit hunderten Streikenden lautstark und lebendig über die See- und Müllerstraße: „Wir sind hier, wir sind laut, weil man uns die Löhne klaut!“ Oder: „Die CFM, das ist ein Hohn, sie zahlt nur einen Sklavenlohn!“ Passant*innen winken und grüßen mit nach oben gestreckten Daumen. Plötzlich wird der Zug gestoppt. „Alarm, der Patient bricht zusammen.“ Die beiden im Krankenhausbett mittransportierten Puppen werden von Pflegern herzmassiert, Beatmungsbälger gedrückt.

In Mitte organisieren SAV-Mitglieder ein kleines „Streik-Kino“, in dem Videos bisheriger Aktionen gezeigt werden.

Auch 200 Studierende führen an diesem Tag eine Solidaritätsdemonstration durch.

Fünfter Streiktag

In der Nacht bewegt sich der Arbeitgeber deutlich. Allerdings will er von der ver.di-

Verhandlungskommission bis sieben Uhr morgens eine Antwort. Das lehnt die Streikleitung ab, weil sie Streikversammlungen einberufen möchte, um dort gemeinsam mit den Kolleg*innen über eine Streik-Aussetzung und die Wiederaufnahme von Verhandlungen zu entscheiden. Das Ultimatum des Arbeitgebers wird auf 12 Uhr verlängert.

Am Vormittag finden an allen drei Standorten Streikversammlungen statt. Hauptproblem ist die von der Arbeitgeberseite geschaffene Spaltung der Belegschaft durch das Outsourcing der CFM; diese Spaltung wird von oben weiter genutzt, in dem die von den CFM-Beschäftigten geforderten Verhandlungen für einen eigenen Tarifvertrag weiter ausgeschlagen werden. Darum kommt es auf den Versammlungen zu lebhaften und zum Teil kontroversen Diskussionen. In Steglitz wird für eine Fortsetzung des Ausstands gestimmt, in Mitte und Wedding entscheidet sich die Mehrheit der Stationen für die Aussetzung des Streiks und die Wiederaufnahme von Verhandlungen.

Bei der CFM wird der Streik eine weitere Woche fortgesetzt, Proteste vor Miteigentümer Dussmann und beim SPD-Parteitag organisiert, zudem wird ein Solidaritätskomitee gegründet. Dann sichert der Arbeitgeber Tarifgespräche zu.

Zu der Frage, ob das Aussetzen des Charité-Streiks richtig oder falsch war, siehe auch die SAV-Stellungnahmen unter www.archiv.sozialismus.info/charite. Zum Verlauf der Verhandlungen, den ver.di-Mitgliederversammlungen, der schriftlichen Abstimmung und dem aktuellen Stand bei der CFM siehe Seite 8.

Was in jedem Fall bleibt, ist ein „ungewöhnlich heftiger Streik“, so der ärztliche Direktor an der Charité, Ulrich Frei in der „Ärzte-Zeitung“. Da 90 Prozent der OPs ausfielen, konnte auch in einem Krankenhaus-Ausstand ökonomischer Druck ausgeübt werden. Die erste Mai-Woche markiert einen „historischen Streik“, so Stephan Gummert. Es gilt, alle Lehren daraus zu ziehen und diesen Kampf für künftige Auseinandersetzungen zu nutzen.

**Funktionsangaben dienen nur zur Kenntlichmachung der Personen*

Die Aussetzung des Charité-Streiks

(23.Mai 2011)

Wie einige Linke einen erfolgreichen Arbeitskampf kaputt schreiben wollen

Nach einer Woche Vollstreik war der Streik an der Berliner Charité am 6. Mai nach Streikversammlungen ausgesetzt worden. In den Tagen danach wurden die Beschäftigten mit Flugblättern verschiedener linker Kleingruppen überschüttet, in denen das Aussetzen des Streiks als „Verrat“, „Sabotage“ und „in der Rücken fallen der CFM-Streikenden“ bezeichnet wird. Gruppen wie SAS (mit ihrem Betriebsblatt Vitamin C), GAM, PSG und andere übertreffen sich gegenseitig in der Entlarvung von ver.di, der betrieblichen Streikleitung und der SAV (unsere Vorgängerorganisation, deren Mitglied Carsten Becker in der Streikleitung war).

von Sascha Stanicic, aktiv im Solidaritätskomitee für die CFMBeschäftigten

Dabei versuchen diese Gruppen sich auf ein nachvollziehbares Gefühl der Enttäuschung über die Aussetzung des Streiks unter einer Schicht von Kolleg*innen zu stützen, das sich bei den Streikversammlungen am 6. Mai entwickelt hatte. Statt jedoch eine seriöse Analyse des Streiks und möglicher verschiedener Handlungsoptionen anzustellen, zeigt sich in den Flugblättern dieser Gruppen, wie weit sie von der betrieblichen Realität und der Komplexität eines Krankenhaus-Streiks entfernt sind und wie sehr sie in ihrer eigenen eindimensionalen Welt voller Wunschvorstellungen und Abstraktionen leben.

Den Vogel abgeschossen hat dabei die PSG, die allen Ernstes behauptet, die Gewerkschaften an der Charité hätten vorsätzlich „nur“ 2.300 Kolleg*innen in den Streik einbezogen und „nur“ 2.500 Kolleg*innen zur Demo am 3. Mai mobilisiert. Diese Leute haben wahrscheinlich tatsächlich die Vorstellung, dass die Streikleitung Charité-Mitarbeiter davon überzeugt hat, nicht in den Streik zu treten und statt zur Demo doch lieber nach Hause zu gehen. Vielleicht hätten die PSG-Schreiberlinge mal morgens um sechs Uhr zum Streikposten oder mit den Streikleitern über die Stationen gehen sollen, um mitzubekommen, wie hart diese Kolleg*innen dafür gekämpft haben, dass der Streik zum

Erfolg wurde. Denn das war er! Einen solch offensiven und wirkungsvollen Krankenhausstreik hat es in Deutschland noch nicht gegeben.

Besonderheit Krankenhausstreik

Natürlich wird es immer Diskussionen über den Verlauf von Arbeitskämpfen und unterschiedliche Meinungen geben. Das ist eine Voraussetzung, um Lehren für zukünftige Kämpfe zu ziehen. Wenn man diesen Arbeitskampf und seine Aussetzung bewerten will, reicht es nicht, nur auf die Tatsache zu blicken, dass der Streik bei der Charité am Freitag, den 6. Mai ausgesetzt wurde und dann in einem ultralinken Reflex die ver.di-Bürokratie des Verrats zu beschuldigen. Eine seriöse Bewertung des Streiks zieht alle Aspekte eines solchen Kampfes in Betracht. Dazu gehören die politische Ausgangslage, die Forderungen, die Streiktaktik, das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft, die Rolle der Gewerkschaften, das Kräfteverhältnis in den Gewerkschaften zwischen kämpferischen und bürokratischen Teilen, das Bewusstsein und der Grad von Organisiertheit und Selbstaktivität unter den Streikenden, die Stimmung in der Bevölkerung etc. Und vor allem muss

man den besonderen Charakter eines Krankenhausstreiks verstehen. Denn im Krankenhaus geht es nicht darum, Motoren in Autos zu bauen oder Personalausweise auszustellen. Der Krankenhausbeschäftigte, für die Pflegekräfte gilt das unmittelbar, arbeitet am kranken Menschen, rettet im Zweifelsfall Leben. Diese Arbeit zu verweigern bedeutet einen mit anderen Streiks nicht vergleichbaren zusätzlichen seelischen Druck auf den Streikenden. Die Sorge, dass Menschen aufgrund des Ausstands Schaden nehmen, schwebt wie ein Damoklesschwert über jedem Krankenhausstreik. Und das ist keine abstrakte Sorge, sondern wird von den Streikenden und denen, die die Notfallbesetzung machen, täglich in Auseinandersetzungen mit Ärzten, Patienten, Angehörigen erlebt. Das ist ein objektiver Faktor in jedem Krankenhausstreik. Keine der Gruppen, die in ihren Flugblättern die Streikleitung und ver.di angreifen (und in Wirklichkeit damit die streikenden Kolleg*innen selbst angreifen) bringt auch nur im Ansatz zum Ausdruck, dass sie diesen besonderen Umstand eines Krankenhausstreik verstanden haben.

Aber sie haben auch den Charakter des Streiks nicht verstanden. Denn der Charité-Streik hat sich positiv von anderen Streiks abgehoben.

Erstens wurde eine Festgeldforderung für eine Lohnerhöhung aufgestellt, wofür linke Gewerkschafter*innen seit Jahren kämpfen. Diese Forderung war mit 300 Euro außerdem eine reale Verbesserung, für die es sich zu kämpfen lohnte. Dass sie „nur“ eine Angleichung an das Bundesniveau darstellte, bedeutet nicht, dass es eine bescheidene Forderung war, sondern ist Ausdruck der schwierigen Ausgangssituation für die Belegschaft – die nach Niederlagen in den letzten Jahren vom bundesweiten Niveau abgekoppelt war und alleine da stand.

Zweitens wurde eine offensive Streiktaktik gewählt. In einem Krankenhaus sofort in einen unbefristeten Vollstreik zu treten war eine mutige – und auch riskante – Entscheidung. „Hop oder top“- so bezeichneten Gewerkschaftsaktivist*innen vor dem Streik die Aussichten. Denn ein solcher Streik ist aufgrund der besonderen Situation in einem Krankenhaus schwer über Wochen aufrecht zu erhalten. Das gilt umso mehr in einem Krankenhausverbund, der für einen so großen Teil der Krankenversorgung in der Stadt verantwortlich ist. Warum? Weil eine lange anhaltende massive Einschränkung oder sogar ein Zusammenbruch der Krankenhausversorgung mit all seinen medizinischen Folgen in Teilen der Arbeiterklasse schwerer vermittelbar ist. Die Streiktaktik war also von Anfang an, auf einen möglichst effektiven, aber auch relativ kurzen Streik angelegt.

Drittens wurde der CFM-Streik in dieser Form durch den Streik an der Charité erst möglich. Diejenigen, die behaupten, dass die CFM-Kolleg*innen von ver.di an der Charité ausgenutzt worden seien, um die Streikreihen aufzufüllen und nur den Charité-Streik wirkungsvoller zu machen, haben nichts verstanden. Denn die „gestellten“ CFMBeschäftigten werden ja nach dem Charité-Tarif bezahlt und waren ohnehin Teil der Charité-Auseinandersetzung. Dass diese aber mit der Forderung nach einem Tarifvertrag für CFM in den Kampf gezogen sind und nach der Streikaussetzung bei der Charité eine Woche im Solidaritätsstreik mit den CFM-Kolleg*innen waren, straft diese Behauptung Lügen. Es war viel mehr so, dass der Schwung des Charité-Streiks den Raum für einen erfolgreichen CFM-Streik geschaffen hat.

Viertens gab es im Vergleich zu anderen Streiks ernsthafte Versuche, den Streik zu demokratisieren und Kolleg*innen einzubeziehen. Hierbei gab es zweifellos Unzulänglichkeiten, auf die wir noch eingehen werden. Aber die täglichen Streikversammlungen waren ein Schritt in die richtige Richtung. Ebenso muss der Tarifkommission hoch angerechnet werden, dass sie in der Nacht von Donnerstag, den 5. Mai auf Freitag, den 6. Mai keine Entscheidung gefällt hat, sondern die Haltung

hatte, die Kolleg*innen sollen die Entscheidung auf den Streikversammlungen treffen. Dass diese Streikversammlungen dann einen problematischen Verlauf genommen haben und einige ver.di-Hauptamtliche dabei eine unrühmliche Rolle gespielt haben, darf über diese grundlegende Tatsache nicht hinweg täuschen.

Ver.di

All das weist darauf hin, dass die Behauptung, der Streik wäre nur zum Dampf ablassen geführt worden, nicht der Realität entsprechen. Die ver.di-Betriebsgruppe hat darum gekämpft, dass es zu einem starken und wirkungsvollen Streik kommt und eine offensive Streiktaktik innerhalb der Gewerkschaft durchgesetzt. Alle ultralinken Gruppen, die das Aussetzen des Streiks als Verrat bezeichnen sind unfähig, zwischen den verschiedenen Kräften, die innerhalb von ver.di wirken zu differenzieren. Für sie gibt es nur „ver.di“, nur die Funktionäre und die Bürokratie, die alle eine Suppe sind und von Anfang an das Ziel hatten, den Streik abubrechen und zu verkaufen.

Natürlich stimmt es, dass die ver.di-Bürokratie in den letzten Jahren viele Verschlechterungen für Belegschaften nicht bekämpft hat und dass sie ein Interesse hat, Streiks unter ihrer Kontrolle zu halten und auch Sorge hat, dass große Erfolge, den Appetit in anderen Betrieben anregen könnte, ebenfalls in den Kampf zu treten und mehr zu fordern. Ebenso ist es richtig, dass die politische Nähe der ver.di-Bürokratie zu SPD und LINKEN gerade im von diesen Parteien regierten Berlin, ihre Kompromissbereitschaft steigert. An der Charité konnten wir aber beobachten, wie eine kämpferische Betriebsgruppe innerhalb von ver.di eine offensive Streiktaktik durchsetzen konnte und wie unterschiedliche Funktionäre in einer konkreten Arbeitskampsituation auch eine unterschiedliche Rolle spielen. Es ist nun einmal nicht alles nur schwarz oder weiß.

Das zeigte sich dann auch bei den offenen ver.di-Mitgliederversammlungen am 16. Mai. Hier wurde der Verhandlungsstand den Beschäftigten dargelegt und eine offene und demokratische Debatte über dessen Bewertung und das weitere Vorgehen geführt.

Während die ver.di-Hauptamtlichen deutlich für eine Annahme des Verhandlungsergebnisses eintraten, brachten viele Kolleg*innen zum Ausdruck, dass die Nachbesserungen im Vergleich zum Verhandlungsangebot vom 6. Mai unzureichend sind.

Die betrieblichen Streikleiter Carsten Becker und Stephan Gummert haben sich in den Versammlungen gegen Annahme des Verhandlungsstands und für eine Wiederaufnahme des Streiks ausgesprochen. In der anschließenden Abstimmung, die allerdings nur den Charakter eines empfehlenden Meinungsbilds hatte, sprachen sich knapp siebzig Prozent für eine Wiederaufnahme des Streiks aus. Nun läuft eine Mitgliederbefragung aller ver.di-Mitglieder auf deren Basis über eine Fortsetzung des Streiks entschieden wird.

Die Streik-Aussetzung

Natürlich ist die Frage, ob das Aussetzen des Streiks richtig oder falsch war eine legitime und wichtige Frage. Auch bei den ver.di-Mitgliederversammlungen haben einige Kolleg*innen Kritik an der Aussetzung geäußert. Einige Gruppen weisen zurecht darauf hin, dass ein Streik nicht einfach ausgesetzt und wieder aufgenommen werden kann, wie man einen Lichtschalter ein- und aus schaltet. Das ist grundsätzlich richtig, beantwortet aber nicht die Frage, ob ein Streik einfach in jeder Situation unbegrenzt fortgesetzt werden kann. Die Überlegung der Streikleitung war, dass es für das Bewusstsein der Kolleg*innen und auch für die Vermittlung in breitere Teile der Bevölkerung ein Vorteil ist, wenn man das Verhandlungsangebot nicht einfach ausschlägt, sondern

dokumentiert, dass die Arbeitgeber in den Verhandlungen nicht bereit waren, sich ausreichend zu bewegen. Das ist nun der Fall und hat bei den Mitgliederversammlungen am 16. Mai zu breiter Empörung geführt, die ein wichtiger Faktor für die deutliche Mehrheit für eine Wiederaufnahme des Streiks war.

In der ganzen Auseinandersetzung und im Verlauf der Streikversammlungen am 6. Mai liegen viele wichtige Lehren. Zweifellos wurden auch Fehler gemacht. Aber Fehler sind etwas anderes als vorsätzlicher Verrat. Um überhaupt in eine solidarische Diskussion zu diesen Fragen zu kommen, muss man sich der Frage stellen, ob eine Situation entstanden war, in der die Aussetzung des Streiks eine legitime Handlungsoption war. Diese Frage wird von den verschiedenen Besserwisser-Gruppen nicht einmal gestellt. Ihre Welt ist eindimensional – wenn man einen Streik einmal begonnen hat, muss man ihn unter allen Umständen auch weiter führen. Jedenfalls aber gehen sie davon aus, dass der CharitéStreik „ohne weiteres“ (GAM) hätte fortgesetzt werden können. Dabei ist es nicht einmal die entscheidende Frage, ob der Streik als solcher hätte fortgesetzt werden können – natürlich hätte er fortgesetzt werden können, wenn sich ver.di und GKL bei den Streikversammlungen klar dafür ausgesprochen hätten. Die Frage ist doch, welchen Verlauf der Streik dann genommen hätte. Streik ist kein Selbstzweck. Die Streikleitung musste sich mit der konkreten Frage auseinandersetzen, ob die Geschlossenheit des Streiks in einer zweiten Woche aufrechtzuerhalten gewesen wäre. Daran hatte sie unter den Voraussetzungen, die sich entwickelt hatten, Zweifel. Was waren diese Voraussetzungen? Zum einen ein Angebot für die Charité-Beschäftigten, das relativ weitgehend war. Die Kritik der ultralinken Gruppen richtet sich auch kaum dagegen, dieses Angebot als Verhandlungsgrundlage zu akzeptieren, sondern dagegen, dass der Streikabbruch die CFM-Kolleg*innen angeblich im Regen stehen ließ. Dieses Angebot hätte aber zur Waffe in der Hand der Arbeitgeber werden können, um schwankendere und weniger kämpferische Teile der Belegschaft zur Wiederaufnahme der Arbeit zu bewegen. Das hätte einhergehen können, mit einer allgemeinen Propagandaoffensive in den bürgerlichen Medien gegen die Streikenden, vor allem wenn die Krankenversorgung in der Stadt qualitativ weiter eingeschränkt worden wäre. Dies war absehbar und entwickelte sich schon. Andere Krankenhäuser waren überfüllt, Schlaganfall-Patienten mussten schon mehrere Kliniken anfahren, um aufgenommen zu werden.

Nun ist es richtig, dass bei jedem Streik die Presse auf der Gegenseite stehen kann und dass durch Solidaritätskampagnen Einfluss auf die so genannte öffentliche Meinung genommen werden kann. Deshalb führen diese Überlegungen nicht zwangsläufig zur Schlussfolgerung, den Streik auszusetzen. Es ist auch zutreffend, dass einige ver.diHauptamtliche, wie Bettina Weitermann am Standort Mitte, daraus ein zwangsläufiges Katastrophenszenario gemacht haben, um die Streikenden zu verunsichern und von einem Aussetzen des Streiks zu überzeugen. Aber es ist lächerlich, wenn man als Antwort auf diese Problematik lapidar formuliert: „Selbst, wenn die Presse hetzt ... wir können etwas dagegen setzen! Jeder kennt die miserablen Bedingungen und wir können z.B. überall in der Stadt Flugblätter verteilen, um unsere Forderungen bekannt zu machen. Wir waren viele, die hier etwas hätten tun können ...“ (Vitamin C-Extra, SAS).

Auch wir sind der Meinung, dass man einer Propagandaoffensive der Medien und Arbeitgeber etwas entgegen setzen kann. Man muss aber konkret formulieren, was man unter welchen Voraussetzungen dagegen setzen kann. Ver.di hätte tatsächlich eine Öffentlichkeitskampagne führen können, die dem hätte etwas entgegen setzen können.

Dass ver.di auch schon in der ersten Streikwoche darauf verzichtet hat, eine breite Solidaritätskampagne in anderen Betrieben und der Öffentlichkeit zu führen, ist Ausdruck des Charakters der Bürokratie, die den Streik nicht als politische Auseinandersetzung gegen den Senat führen will und ihn auf die Betriebsebene beschränken will. Es wäre richtig gewesen, wenn von Kolleg*innen der ver.di-Betriebsgruppe solche Forderungen deutlicher an ver.di gerichtet worden wären. Aber den Kolleg*innen in der betrieblichen Streikleitung war auch bewusst, dass sie ver.di nicht von heute auf morgen verändert bekommen und sie sich nicht auf eine solche Unterstützung des ver.di-Apparats hätten verlassen können, um den Streik unter erschwerten Bedingungen fortzusetzen. Eine solche nötige Solidaritätskampagne selbständig und „von unten“ zu organisieren ist sicher möglich. Allerdings müssen sich gerade die Gruppen, die das propagieren die Frage gefallen lassen, weshalb sie gar nicht oder kaum beim Solidaritätskomitee für die CFMBeschäftigten engagiert sind.

Hinzu kam, dass es erste Anzeichen dafür gab, dass der Druck sich bei einem Teil der Streikenden auswirkte, nicht zuletzt auch die finanziellen Verluste der Streikenden, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind und dementsprechend kein Streikgeld erhalten.

All das waren Faktoren, die abgewogen werden mussten. Eine Fortsetzung des Streiks hätte bestimmte Voraussetzungen bedurft. Vor allem eine starke Geschlossenheit und den Willen unter den Streikenden, auch gegen wachsende Widerstände weiter zu machen. Ein solcher Wille hängt aber von der Frage ab: wofür? Letztlich wäre es darauf hinaus gelaufen, einen Streik der Pflegekräfte als Solidaritätsstreik (faktisch eine Art Stellvertreterkampf) für die Durchsetzung eines CFM-Tarifvertrags zu führen. Es ist tatsächlich höchste Zeit, dass solche Streiks gegen die weitere Entrechtung und Prekarisierung von Teilen der Arbeiterklasse stattfinden. Aber einen solchen, im wesentlichen politischen Kampf, in einem einzelnen Betrieb zu führen, bedarf gewisser Voraussetzungen. Unter anderem ein hohes politisches Bewusstsein, starke Geschlossenheit und neben einer entschlossenen und erfahrenen Führung auch eine ausreichende Zahl an Aktivist*innen, die einen solchen Kampf tatsächlich tragen können.

Basis – Aktivist*innen – Führung

Die ultralinken Gruppen sind offensichtlich der Meinung, die einzige Voraussetzung sei eine entschlossene Führung. Das ist zu kurz gedacht. Aber selbst, wenn dem so gewesen wäre – eine solche Führung kann nur in Kämpfen aufgebaut werden. Die Aktivist*innen der ver.di-Betriebsgruppe arbeiten an dieser Aufgabe. Wenn man sich praktisch darauf einlässt, muss man aber eine Politik der abstrakten Propaganda gegen die ver.di-Bürokratie verlassen und sich auf das konkrete Ringen mit dieser Bürokratie um Einfluss und Entscheidungen einlassen. Also muss man mit den ver.di-Hauptamtlichen so weit zusammen arbeiten, wie dies möglich ist. Man muss auch Kompromisse eingehen. Wenn zum Beispiel die GAM den Vorwurf erhebt, es gebe keine gläsernen Tarifverhandlungen, obwohl dies eine Forderung unserer Vorgängerorganisation SAV sei, stellt sich die Frage, ob man der Streikleitung den Rücken kehren soll, wenn eine solche Forderung nicht durchsetzbar ist (ganz abgesehen davon, dass es regelmäßige Tarifinfos gibt und sich auch die Transparenz der Verhandlungsführung positiv von anderen Tarifverhandlungen abhebt).

Manche der Gruppen verstehen nicht einmal, dass es ohne ver.di (und damit meinen wir sowohl die Betriebsgruppe als auch den ver.di-Apparat) diesen Streik zum jetzigen Zeitpunkt gar nicht gegeben hätte. Sie rufen die Arbeiter*innen jetzt auf in die dbb einzutreten (SAS) oder sich in unabhängigen Komitees zu organisieren. 700 Beschäftigte sind im Verlauf des Arbeitskampf in ver.di eingetreten.

Es kommt jetzt darauf an, so viele wie möglich von ihnen zu aktivieren und für eine kämpferische Politik und demokratische Strukturen in ver.di zu gewinnen.

All das bedeutet nicht, dass bei den Streikversammlungen alles gut und richtig verlaufen ist. Es bedeutet auch nicht, dass eine Fortsetzung des Streiks ausgeschlossen war. Es bedeutet aber, dass die Haltung der Streikleitung begründet und ehrlich motiviert war und dass eine solidarische Debatte und Fortsetzung gemeinsamer gewerkschaftlicher Tätigkeit das Gebot der Stunde sind. Die Denunziationsversuche der linken Splittergruppen wirken tatsächlich spaltend und würden die Belegschaft schwächen, wenn größere Teile der Belegschaft dieser Logik folgen würden. Das ist aber nicht zu befürchten, denn es gibt keinen Riss zwischen den Kolleg*innen – auch solchen, die am 6. Mai über die Entscheidung enttäuscht und wütend waren – und der ver.di-Betriebsgruppe. Dies wurde bei den ver.di-Mitgliederversammlungen deutlich, als die betrieblichen Streikleiter wiederholt tosenden Applaus bekamen und sich eine Kollegin unter großem Applaus bei der Streikleitung für die schwere Arbeit bedankte.

Der Streik der CFM wurde fortgesetzt bis es zur Zusicherung der CFM-Geschäftsleitung kam, Verhandlungen über einen Tarifvertrag aufzunehmen. Das ist ein wichtiger Zwischenerfolg, der ohne die Solidaritätsstreiks der „gestellten“ CFM-Mitarbeiter*innen nicht möglich gewesen wäre. Das straft auch die Argumentation von Gruppen wie der GAM Lügen, die eine Niederlage für den Streik der CFM herbeischrieben, weil der CharitéStreik ausgesetzt worden war und nicht verstanden, dass der CFM-Streik auch eine eigene Wirkung entfalten konnte.

Zurück zur Streikversammlung am 6. Mai und dem Entscheidungsprozess: die Streikversammlung verlief unter erheblichem Zeitdruck aufgrund des Ultimatums des Arbeitgebers. Dieses war durch die ver.di-Vertreter*innen schon von 9 Uhr auf 12 Uhr verschoben worden. Der Umgang mit einem solchen Ultimatum ist keine einfache Angelegenheit. Ob eine weitere Zurückweisung des Ultimatums vom Arbeitgeber akzeptiert worden wäre, ist nicht immer einfach einzuschätzen. Aber dies hätte aufgrund des Verlaufs der Streikversammlung versucht werden sollen.

Grundsätzlich wäre es auf jeden Fall besser und für einen alle Kolleg*innen einbeziehenden Diskussionsprozess nötig gewesen, entweder eine Streikversammlung aller Standorte in einer großen Halle durchzuführen oder zumindest per Videoschaltung einen direkten Austausch zu ermöglichen. Dies wurde mit den Mitgliederversammlungen am 16. Mai dann auch so gehandhabt.

Es wäre auch besser gewesen, wenn die verschiedenen Handlungsoptionen in Ruhe dargestellt worden wären. Also einerseits darstellen, was die Risiken und auch die Bedingungen für die Fortsetzung des Streiks waren und andererseits darstellen, welche Folgen die Streikunterbrechung für den CFM-Streik haben kann. Auf dieser Basis hätte eine sachlichere Debatte und eine demokratische Entscheidung stattfinden können. Dabei hätte auch die Frage an die ver.di-Hauptamtlichen gerichtet werden sollen, ob ver.di hinter einer Fortsetzung des Streiks steht und welche konkreten zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen – Massenflugblätter, Plakatkampagne, breite Solidaritätskampagne in anderen Betrieben, Solidaritätsdemonstrationen, Führen einer politischen Kampagne gegen den Senat als politisch Verantwortlichen – die Gewerkschaft ergreifen würde. Wenn sich aus einer solchen Debatte eine klare Mehrheit für eine Fortsetzung des Streiks ergeben hätte, wäre deutlich geworden, dass eine Streikfortsetzung eine reale Basis in der Belegschaft gehabt hätte – die trotzdem mit Risiken verbunden gewesen wäre.

Ein wesentliches Problem ignorieren die ultralinken Gruppen auch: die viel zu geringe Anzahl von Aktivist*innen. Das wird in einem so intensiven Streik zu einem objektiven Problem. Mitglieder

der Streikleitung hatten gleichzeitig permanent mit der Clearingstelle, in der Tarifkommission und bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber zu tun. Sie waren extrem überfordert. Bei einer solchen Fülle von Aufgaben und so großem Stress, fehlt dann auch die Zeit, die eine oder andere Frage mal in Ruhe zu durchdenken oder sich Ratschläge einzuholen.

Sicherlich hätten mehr konkrete Maßnahmen ergriffen werden können, um mehr Kolleg*innen in Aktivität einzubeziehen. Unsere Vorgängerorganisation SAV hat dazu in ihren Flugblättern und mündlichen Gesprächen Vorschläge gemacht. Nur beißt sich die Katze halt in den Schwanz: die Überlastung der Streikleitung hat sogar den Raum zur Ergreifung für solche Initiativen eingeschränkt. Diese Aufgaben sollten aber nun entschlossen angegangen werden, wenn es zur Wiederaufnahme des Streiks kommen sollte. Denn die Arbeitgeber werden die Auseinandersetzung mit härteren Bandagen führen, sollte der Streik fortgesetzt werden. Und die ver.di-Hauptamtlichen haben deutlich gemacht, dass sie keine Streikfortsetzung wollen. Sie müssen unter Druck gesetzt werden, damit die Streikenden die Unterstützung von der Gewerkschaft bekommen, die ihnen zusteht. Aber zum Erfolg wird der Streik nur werden, wenn die Streikenden sich selber aktiver einbringen und es zu einer breiten Solidarität von Gewerkschaftern anderer Betriebe kommt. Dazu kann gehören Kolleg*innen in Gruppen für bestimmte Aufgaben zu organisieren: Herausgabe einer Streikzeitung, Durchführung von öffentlichkeitswirksamen Aktionen, Solidarität in anderen Betrieben organisieren etc. Ebenso sollte versucht werden, einen Delegiertenrat aus gewählten Vertreter*innen der Stationen und Bereiche zu wählen, der die Streikleitung unterstützt. Streikversammlungen sollten weiterhin täglich stattfinden und über alle wichtigen Fragen demokratische Abstimmungen durchführen. Das CFM-Solidaritätskomitee sollte im Fall einer Wiederaufnahme des Charité-Streiks auch Solidaritätsarbeit für diesen organisieren und dabei helfen, den Kampf zu einer politischen Auseinandersetzung zu machen, die die ganze Stadt erfasst.

Berlin: CFM-Streik in der dritten Woche

(27. September 2011)

Versuch einer Zwischenbilanz

In Berlin findet zur Zeit ein beispielhafter Arbeitskampf statt, dessen Bedeutung weit über den betroffenen Betrieb hinaus geht. Bei der CFM (Charité Facility Management) streiken circa 300 Beschäftigte seit 16 Tagen für einen Tarifvertrag. Der Ausgang dieser Auseinandersetzung wird zweifelsohne gesellschaftliche Auswirkungen haben und sich auf zukünftige Kämpfe von Belegschaften für einen Tarifvertrag auswirken.

von Sascha Stanicic, SAV-Bundessprecher und aktiv im Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten

Die CFM ist das 2006 aus der Charité ausgegliederte und teilprivatisierte Dienstleistungsunternehmen, das von Reinigung über Krankentransport bis zur Gerätesterilisation die nichtmedizinischen und nichtpflegerischen Leistungen des Krankenhausbetriebs anbietet. 51 Prozent an der CFM werden von der Charité gehalten (gehören damit also dem Land Berlin), 49 Prozent von einem Konsortium privater Investoren bestehend aus den Konzernen Dussman, Vamed und Helmann World Logistics.

Die Mitarbeiter*innen, die aus der Charité in die CFM übergangen, erkämpften sich eine so genannte „Gestellung“. Sie sind weiterhin bei der Charité beschäftigt und werden von dieser an die CFM ausgeliehen. Für sie gilt der Tarifvertrag der Charité. Die anderen Beschäftigten der CFM erhalten individuelle Arbeitsverträge. Sie dürfen über ihren Lohn keine Auskunft geben. Untersuchungen von ver.di und dem Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten ergaben jedoch Lohnunterschiede von über 250 Prozent und sogar von über einhundert Prozent im selben Tätigkeitsbereich. Reinigungskräfte gehen mit 955 Euro für eine 40-Stunden-Woche nach Hause. Über zwanzig Prozent der Beschäftigten haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Es herrschen frühkapitalistische Zustände.

Im Mai streikten die Charité-Beschäftigten, Pflegekräfte und „Gestellte“, im Rahmen ihrer Tarifrunde für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Zeitgleich waren die CFMKolleg*innen zum Streik zur Durchsetzung von Tarifverhandlungen aufgerufen. Während die Charité-Beschäftigten nach fünf Tagen Streik wieder in Verhandlungen gingen, erreichten die CFM-Beschäftigten nach zwei Wochen Streik den Beginn von Tarifverhandlungen. Doch nach drei Monaten ergebnisloser Verhandlungen mussten sie feststellen, dass der Arbeitgeber kein akzeptables Angebot vorlegen würde. In einer Urabstimmung votierten daraufhin 98 Prozent der Ver.di und 96 Prozent der GKL Mitglieder für Streik. Dieser läuft seit dem 12. September.

Neben diesen beiden Gewerkschaften organisiert die IG BAU bei der CFM einen Teil der Gebäudereiniger*innen. Die IG BAU war schon im Mai aus der Streikfront ausgeschert und ihre Vertreter*innen im Betrieb leisten faktisch Streikbrechertätigkeit. Sie lehnen das gewerkschaftliche Prinzip „ein Betrieb – eine Belegschaft – ein Tarifvertrag“ ab und vertreten nur die Reinigungskräfte. Diese wollen sie in den bundesweiten Reinigungstarifvertrag bringen. Ver.di argumentiert zurecht, dass es sich bei der CFM nicht um ein Reinigungsunternehmen, sondern einen Krankenhausdienstleister handelt und die Lohn- und Arbeitsbedingungen der

Mitarbeiter*innen nicht dem der bundesweit in den jeweiligen Teilbereichen üblichen Bedingungen, sondern der gestellten Beschäftigten entsprechen sollen.

Schwere Bedingungen

Der Streik wird unter schwierigen Bedingungen geführt. Die Belegschaft ist vielfältig differenziert: Gestellte, Befristete, Unbefristete, Leiharbeiter*innen, IG BAU-Mitglieder etc.

Es gibt insgesamt vier Standorte, die über Berlin verstreut sind: die drei Klinika Campus Mitte, Virchow und Benjamin Franklin und das Lager. Im August legte die CFM-Geschäftsführung ein Angebot vor, dass nur minimale Verbesserungen für eine Minderheit der Arbeiter*innen vorsah, das aber von der IG BAU unterstützt wird und bei Teilen der Belegschaft zu Verwirrung und Verunsicherung führte.

Hinzu kommt, dass die Belegschaft nicht streikerfahren ist und über relativ schwache gewerkschaftliche Strukturen und eine kleine Zahl an Aktivist*innen verfügt. Vor diesem Hintergrund ist der bisherige Streikverlauf als großer Erfolg zu werten.

Circa 300 Kolleginnen und Kollegen sind im Streik, gleichzeitig ist der Krankenstand höher als zu normalen Zeiten. Die CFM-Geschäftsführung reagierte mit dem massiven Einsatz von Leiharbeiter*innen, die den Streik unterlaufen sollen. In einigen Bereichen werden für einen Streikenden drei Leiharbeitskräfte eingesetzt, um Auswirkungen des Streiks auf den Klinikbetrieb zu vermeiden. Es ist vorgekommen, dass gelernte Maschinentechner als Leiharbeiter im Reinigungsbereich eingesetzt wurden. Ein teures Vergnügen für die CFM!

Auswirkungen des Streiks

Doch der Streik zeigt Auswirkungen. Es kommt zu Verspätungen beim Krankentransport und der Essensausgabe, erste Operationen mussten abgesagt werden, Müll stapelt sich in Gängen und vor OP-Sälen, Reparaturarbeiten werden nicht mehr verrichtet. Vor allem aber steht die Streikfront, im Laufe der bisherigen zweieinhalb Streikwochen sind fast täglich weitere Kolleg*innen in den Streik getreten. Und das, obwohl die Geschäftsführung eine Politik der Einschüchterung, Bedrohung und Provokation betreibt. Permanent werden in den Gebäuden Streikposter abgerissen und Gewerkschaftsfahnen entfernt, Gewerkschafter*innen haben Hausverbot erteilt bekommen und werden von extra eingestellten Wachmännern verfolgt, wenn sie auf arbeitende Mitarbeiter*innen zugehen wollen, um ein Gespräch zu führen. Die Reinigungskräfte werden von ihren Vorarbeitern zu Arbeitsbeginn empfangen, um zu verhindern, dass sie mit Streikposten reden. Es wird suggeriert, dass Streikende gekündigt werden oder dass sich Mitarbeiter*innen nicht am Streik beteiligen dürfen. Die Geschäftsführung führt den Arbeitskampf mit harten Bandagen, was zweifellos einige Kolleg*innen eingeschüchtert hat. Diese trauen sich bisher nicht in den Streik zu treten. Dass aber geduldiges Erklären und permanente Präsenz der Streikposten eine Wirkung haben können, zeigte sich in der Küche des Benjamin Franklin-Klinikums, wo nach einer Woche von Aktionen zum einen viele Charité-Beschäftigte die Mensa nicht mehr besuchen und erste Kolleg*innen erklärten, sie würden sich in den nächsten Tagen am Streik beteiligen.

Ver.di hat die gestellten Kolleg*innen zum Solidaritätsstreik aufgerufen. Dieser Aufruf wurde bisher noch von zu wenigen dieser Kolleg*innen befolgt. Das hat unterschiedliche Gründe. Teilweise befürchten Kolleg*innen Verluste beim Weihnachtsgeld, wenn sie im September streiken, teilweise wird verbreitet, Solidaritätsstreiks seien nicht legal – aber zweifellos gibt es hier auch ein Element von einem mangelhaften solidarischen Bewusstsein und einem fehlenden

Verständnis, dass auch die gestellten Mitarbeiter ein direktes Interesse an einem Tarifvertrag für die CFM-Kolleg*innen haben. Denn ein solcher wäre eine wichtige Voraussetzung um die politische Forderung der Belegschaft zu erreichen: die Wiedereingliederung der CFM in die Charité!

Aktiver Streik

Der Streik wird als aktiver, transparenter und mitgliederorientierter Streik geführt. Täglich gibt es Aktionen oder Demonstrationen. In den zwei Wochen, die erste Woche war noch Wahlkampf in Berlin, gab es mehrere Demonstrationenmärsche, Aktionen bei Auftritten von Klaus Wowereit und dem Wirtschaftssenator Harald Wolf, ein Charité-/CFM-Mitarbeiterfest wurde zum Protestfest umfunktioniert, es gab Aktionen vor Aufsichtsratssitzungen der Charité und vor dem Sitz der Leiharbeitsfirma SEMO und dem Kulturkaufhaus Dussmann.

In der ersten Streikwoche wurde ein „Schwarzbuch CFM“ gemeinsam von ver.di und dem Solidaritätskomitee veröffentlicht. Außerdem wurde eine enge Verbindung zum Streik der Beschäftigten der Alpenland-Pflegeheime in Berlin-Marzahn gezogen, es gab mehrere gegenseitige Besuche. Auch eine Streik-Soli-Party wurde für beide Belegschaften organisiert.

Jeden Morgen findet um neun Uhr eine Information für die Beschäftigten statt, eine Art Streikversammlung, bei der es auch die Gelegenheit für Kolleg*innen gibt, sich zu Wort zu melden. Mehrmals wurden Bereichstreffen durchgeführt, um zu diskutieren, wie der Streik in den einzelnen Bereichen verstärkt werden kann. Gruppen von Kolleg*innen ziehen dann durch die Gebäude, um mit arbeitenden Mitarbeiter*innen zu sprechen. Sinnvoll wäre es, von diesen Erfahrungen vor den Streikenden zu berichten und dadurch einen Erfahrungsaustausch herzustellen.

Die Streikleitung tagt offen und Kolleg*innen können daran teilnehmen. Seit der zweiten Streikwoche gibt es eine von Kolleg*innen und Unterstützer*innen selbst gemachte Streikzeitung.

Diese morgendlichen Treffen werden aber leider noch zu wenig genutzt, um die offenen Fragen des Streiks gemeinsam zu diskutieren und Streikende in die aktive Gestaltung des Streiks einzubeziehen. Das liegt teilweise an der Zurückhaltung der Kolleg*innen, bei den Treffen morgens um neun Uhr ans Megaphon zu treten. Auch Aufrufe in der Streikzeitung und von Seiten der Streikleitung sich zu Wort zu melden, haben bisher nicht zu wirklichen Diskussionen im Rahmen dieser Treffen geführt. Das hat verschiedene Gründe: fehlendes Selbstbewusstsein und mangelnde Erfahrung, aber eben auch grundlegendes Vertrauen in die ver.di-Betriebsgruppe und die Streikleitung, weil für alle ersichtlich ist, dass an einem Strang gezogen wird. Trotzdem ist es nötig, Kolleg*innen zu motivieren, sich zu Wort zu melden und dafür bestmögliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu soll am Ende der dritten Streikwoche die Durchführung einer Versammlung in einer Halle dienen.

Wie gewinnen?

Doch die entscheidende Frage ist, wie kann der Streik gewonnen werden? Zur Zeit sieht alles danach aus, als ob die CFM-Geschäftsführung den Streik aussitzen will. Ob ihr das gelingen kann, hängt von der Entschlossenheit der Streikenden ab, aber auch davon, ob der Streik weiter ausgeweitet werden kann und wie der öffentliche Druck auf die Arbeitgeberseite erhöht werden kann. Darauf müssen die vorhandenen Kräfte konzentriert werden.

Man kann die Geschäftsführung auf drei Wegen treffen: erstens wirtschaftlich, indem durch die Kosten für Leiharbeiter*innen und für ausgefallene Dienstleistungen ein ökonomischer Schaden

angerichtet wird. Zweitens indem der Betriebsablauf an der Charité so nachhaltig gestört wird, dass dadurch Druck auf die Charité-Leitung ausgeübt wird und diese, z.B. durch ausgefallene Operationen ebenfalls einen wirtschaftlichen Schaden erleidet und drittens durch öffentlichen Druck, der das Image der beteiligten Privatinvestoren, der Charité und des Senats so beschädigt, dass diese sich zum Einlenken gezwungen sehen. Niemand kann sagen, welcher dieser drei Bereiche wichtiger oder weniger wichtig ist, deshalb muss an all diesen drei Fronten gekämpft werden. Es ist aber davon auszugehen, dass auch die Streikkasse der Arbeitgeber gefüllt ist und wirtschaftlicher Schaden keine sehr schnellen Auswirkungen haben wird. Schließlich geht es für die Bosse um eine prinzipielle Angelegenheit. Müssen sie einen Tarifvertrag akzeptieren, bedeutet das aus ihrer Sicht nicht nur dauerhaft höhere Kosten, sondern wäre auch ein Präzedenzfall geschaffen, dem gerade auch die Beschäftigten bei Dussmann, Vamed und Hellmann nacheifern könnten.

Was ist zu tun? Erstens muss alles daran gesetzt werden, die Zahl der Streikenden weiter zu erhöhen. Geduldig muss das Gespräch mit den Arbeitenden gesucht werden. Täglich müssen Streikende durch die Gebäude ziehen und die Nichtstreikenden direkt ansprechen. Dabei sollte der Schwerpunkt auf neuralgische Bereiche gelegt werden, die für den Krankenhausbetrieb besonders wichtig sind: Sterilisation, Lager, OP-Reinigung. Eine entscheidende Rolle kommt auch den Gestellten zu. Wenn diese geschlossen in den Streik treten würden, wäre die CFM weitgehend lahm gelegt. Das war beim Streik im Mai klar geworden. Diese Kolleg*innen müssen überzeugt werden, es muss aber auch an ihre solidarische Pflicht als Gewerkschafter*innen appelliert werden. Der Beschluss der ver.di Betriebsgruppe an der Charité, solche ver.di-Funktionsträger*innen, die sich nicht am Solidaritätsstreik beteiligen, der Funktionen zu entheben, hat hierfür ein deutliches Signal gesetzt.

Eine weitere mögliche Steigerungsstufe für den Arbeitskampf bietet die Einbeziehung der Pflegekräfte in direkte Aktionen. Bisher waren die Aktiven der ver.di-Betriebsgruppe an der Charité permanent aktiv beim Streik dabei. Es gab Aufrufe zur Beteiligung an Protesten an die Pflegekräfte und diese wurden durch ein Flugblatt informiert, wie sie sich im Streik solidarisch verhalten können. Aufkleber mit der Forderung nach einem Tarifvertrag für die CFM wurden verteilt, die Pfleger*innen an ihrer Arbeitskleidung tragen. Ebenso werden von den Stationen Beschwerdebriefe an die Klinikleitung verfasst. Die Frage, ob weitere Aktionen bis hin zum Solidaritätsstreik möglich sind, ist nicht einfach zu beantworten. Für einen Solidaritätsstreik der Pflegekräfte muss der Boden bereitet werden, das Bewusstsein geschaffen werden. Frank Bsirske hat beim ver.di-Bundeskongress seine Unterstützung für diese Idee geäußert. Aber verbale Unterstützung reicht nicht. Die landes- und bundesweite ver.di-Führung sollte dann auch deutlich mehr Ressourcen in diesen Streik stecken und eine Öffentlichkeitskampagne führen, denn dies ist ein beispielhafter Kampf mit gesellschaftspolitischen Auswirkungen ist. Die Diskussion über diese Fragen sollte unter den Gewerkschaftsaktiven nun zielgerichtet geführt werden.

Außerdem muss der öffentliche Druck gesteigert werden. Für die privaten Investoren und auch für den Berliner Senat kann ein wachsender Imageschaden auch die entscheidende Ursache sein, um einzulenken. Die Demonstration am vergangenen Freitag vor dem Kulturkaufhaus Dussmann war dazu ein wichtiger Schritt. Nun sollen bundesweit Aktionen vor Niederlassungen der privaten Teilhaber gestartet werden. Dazu wurde vom Solidaritätskomitee ein bundesweiter Aufruf verschickt. Dussmann soll in Berlin regelmäßig mit Flugblattverteilungen und Aktionen besucht werden. Die Auswirkungen solcher Aktionen dürfen nicht unterschätzt werden.

Der CFM-Streik bedarf der bundesweiten Solidarität aller Gewerkschafter*innen und Linken.

Arbeitskampf an der Charité: Streiken lohnt sich!

(6. Dezember 2011)

Eckpunktevereinbarung ist ein Erfolg und Zwischenschritt zum Tarifvertrag!

Flugblatt der SAV

Die Streikenden der Charité Facility Management GmbH (CFM) haben in heute 87 Streiktagen bewiesen, dass es sich zu kämpfen lohnt! Das am Wochenende zwischen Gewerkschaftsvertreter*innen und Geschäftsleitung ausgehandelte Eckpunktepapier ist ein Schritt in Richtung Tarifvertrag. Das wäre ohne den entschlossenen Kampf, die vielfältigen öffentlichen Aktionen, die Solidarität aus anderen Betrieben, Gewerkschaften und politischen Gruppen und den langen Atem der Streikenden nicht möglich gewesen.

Natürlich sind die Ziele der Streikenden damit noch nicht erreicht. Aber die Auseinandersetzung ist auch nicht beendet. Es gibt keine Friedenspflicht für die Gewerkschaften und der Kampf für einen Tarifvertrag kann im neuen Jahr auch mittels Streik fortgesetzt werden. Angesichts der schwierigen Bedingungen für den Streik ist aber auch die SAV der Meinung, dass es richtig ist, diesem Eckpunktepapier zuzustimmen, den aktuellen Streik damit zu beenden und nun dafür zu sorgen, dass die Gewerkschaften im Betrieb sich noch besser organisieren, mehr Kolleg*innen vom nächsten Streik zu überzeugen und diesen noch besser vorzubereiten. Außerdem gibt es 2012 wahrscheinlich die Möglichkeit im Rahmen der Kampagne „Der Druck muss raus“ gemeinsam mit den Charité-Kolleg*innen auf der Straße zu sein.

Das Erreichte erkennen

Und auch wenn das Erreichte nicht viel ist, so ist es auch nicht wenig. Für die unteren Lohngruppen wird der Mindestlohn von 8,50 Euro festgeschrieben. Nach bisherigem Informationsstand und Aussagen der Geschäftsführung wäre die CFM gesetzlich nicht verpflichtet, die angekündigte Erhöhung des Vergabegesetzes auf diesen Betrag umzusetzen. Das ist für über 500 Kolleg*innen eine spürbare Verbesserung. Die Einmalzahlungen gleichen zumindest die Einkommensverluste durch den Streik aus oder liegen darüber. Die Solidarität und Geschlossenheit der Streikenden zeigt sich in der Absicht, den Reinigungskräften, die von einer Einmalzahlung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen wurden, diese auf anderem Wege zukommen zu lassen.

Aber vor allem: eine Geschäftsführung, die über Jahre die Gewerkschaften nicht mit der Kneifzange anfassen wollte und sich einem Tarifvertrag immer verweigert hat, musste nun anerkennen, dass die Gewerkschaften im Betrieb die legitime Vertretung der Arbeitnehmer*innen sind und einen Vertrag mit ihr abschließen. Und: sie musste sich verpflichten, Manteltarifverhandlungen im neuen Jahr zu führen. Dieser politische Erfolg ist nicht hoch genug einzuschätzen und wird andere Belegschaften in ähnlichen Situationen motivieren, ebenfalls zu kämpfen!

Eine Ablehnung dieses Erfolgs wäre nur gerechtfertigt, wenn man sicher stellen könnte, dass der Streik kurzfristig noch deutlich steigerungsfähig ist, um den Druck auf die Arbeitgeber massiv zu erhöhen. Realistisch eingeschätzt ist das zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer möglich.

Das Ziel nicht aus dem Blick verlieren

Das bedeutet nicht, dass nicht mehr drin gewesen wäre. Mit einem Minderheitenstreik wurde eine absolute Blockadehaltung der Arbeitgeberseite aufgebrochen. Mit wenigen Streikenden hat man etwas erreicht. Mit mehr Streikenden hätte man mehr erreicht! Das muss auch die Lehre für all die CFM-Beschäftigten sein, die sich aus unterschiedlichen Gründen nicht am Streik beteiligt haben, jetzt aber von dem erkämpften Ergebnis profitieren. Wenn sie sich im neuen Jahr in den Kampf für einen Tarifvertrag einreihen, wird dieser Kampf auch erfolgreicher sein können.

Aber auch die Streikenden, die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen und die Tarifkommissionen müssen eine ernsthafte Bilanz ziehen und diskutieren, wie der nächste Streik besser vorbereitet werden kann und wie mehr Kolleg*innen einbezogen werden können. Das bedeutet vor allem, unmittelbar an den Aufbau aktiver Betriebsgruppenstrukturen zu gehen und andere Maßnahmen einzuleiten, um die Kolleg*innen zu informieren, zu aktivieren und regelmäßig zusammenzubringen. Das ist auch die Voraussetzung, um der politischen Forderung nach einer Wiedereingliederung der CFM in die Charité in Zukunft mehr Nachdruck zu verleihen.

Aber auch die Gewerkschaftsführungen sollten mit einem nächsten Streik anders umgehen. Wenn diese auf Landesbezirks- und Bundesebene so viel Entschlossenheit und Kampfbereitschaft an den Tag gelegt hätten, wie die Streikenden, die zuständigen Gewerkschaftssekretäre und das Solidaritätskomitee, hätte der öffentliche Druck auf die CFM-Geschäftsleitung, den Charité-Vorstand und den Senat deutlich höher ausfallen können (und hätten wir, nebenbei bemerkt, schon lange effektiven Widerstand gegen die arbeiterfeindliche Politik in Deutschland gehabt). Nötig wäre eine wirkliche Solidaritätskampagne gewesen, die den Streik in alle Berliner Betriebe und in die Öffentlichkeit hätte tragen und wirksamere Solidaritätsaktionen hätte beinhalten müssen.

Tatsächlich wurden alle Solidaritätsaktionen von unten angestoßen. All das zeigt die Notwendigkeit, die Gewerkschaften von unten her zu verändern und wieder zu wirklichen Kampforganisationen zu machen.

Der CFM-Streik jedenfalls ist ein Beispiel, dass es auch möglich ist, unter schweren Bedingungen zu kämpfen und etwas zu erreichen. Seine Lehren sollten in der gesamten Gewerkschaftsbewegung diskutiert werden. Dazu gehört auch die Lehre, dass ein mutiges Vorgehen erfolgreich sein kann. Denn im Mai war es – angesichts des Organisationsgrads – alles andere als sicher, dass die CFM-Kolleg*innen in diesem Ausmaß zum Streik mobilisiert werden können.

An den Streikenden kann sich jedenfalls überall ein Beispiel genommen werden.

89 Tage Streik an der Berliner Charité

(22. Dezember 2011)

„Wir kommen wieder! Wir kommen wieder!“ –

mit diesem Sprechchor beendeten die Streikenden der Charité Facility Management GmbH (CFM) in Berlin am 9. Dezember nach 89 Tagen ihren Ausstand für einen Tarifvertrag. Erreicht haben sie einen verbindlichen Mindestlohn von 8,50 Euro und die schriftliche Garantie auf Tarifverhandlungen ab Januar 2012. Erhobenen Hauptes sind sie an die Arbeitsstellen zurückgekehrt, fest entschlossen die Gewerkschaften im Betrieb zu stärken und die nächste Runde des Kampfes vorzubereiten. Dieser Streik in einem ausgegliederten und teilprivatisierten Serviceunternehmen ist beispielhaft und birgt viele Lehren für die Arbeiterbewegung.

von Sascha Stanicic

Die CFM wurde 2006 unter dem so genannten rot-roten Senat gebildet. Alle nichtpflegerischen und nichtmedizinischen Leistungen wurden dort zusammen gefasst. Das beinhaltet die Reinigung, Transporte, Catering, Gerätesterilisation, Wachschatz etc. 51 Prozent des Unternehmens hält die Charité, das größte Universitätsklinikum Europas – und damit das Land Berlin. 49 Prozent gingen an ein privates Konsortium bestehend aus den Firmen Dussmann, Vamed und Hellmann World Logistics.

Die Mitarbeiter*innen, die aus der Charité in die CFM übergangen, erkämpften sich eine so genannte „Gestellung“. Sie sind weiterhin bei der Charité beschäftigt und werden von dieser an die CFM ausgeliehen. Für sie gilt der Tarifvertrag der Charité. Das sind circa ein Drittel der ungefähr 2.600 Kolleg*innen umfassenden Belegschaft. Die anderen Beschäftigten der CFM, die aus verschiedenen Fremdfirmen in die CFM übergegangen sind oder seit 2006 eingestellt wurden, haben keinen Tarifvertrag und erhalten individuelle Arbeitsverträge. Sie dürfen über ihren Lohn keine Auskunft geben. Untersuchungen von ver.di und dem Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten ergaben jedoch Lohnunterschiede von über 250 Prozent und sogar von über einhundert Prozent im selben Tätigkeitsbereich. Reinigungskräfte gehen mit 955 Euro für eine 40-Stunden-Woche nach Hause. Über zwanzig Prozent der Beschäftigten haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Es herrschen frühkapitalistische Zustände.

Damit ist die CFM kein Einzelfall, sondern eher die Regel. Ähnliche Ausgliederungen gibt es in der einen oder anderen Form – ob als Public Private Partnerships (PPP) mit Teilprivatisierungen oder als Tochterunternehmen in Form von GmbH's – landauf, landab.

Die Folgen sind überall die gleichen: Arbeitsverdichtung, Personalabbau und Verschlechterung der Dienstleistungen. In einem ver.di-Flugblatt wurden Veränderungen der Arbeitsbedingungen seit der Gründung der CFM aufgeführt: „Vor der Gründung der CFM hatten 2,5 Reinigungskräfte acht Stunden Zeit, um eine Station zu reinigen. Das sind 16 bis 18 Patientenzimmer inklusive Bad und Toilette, die Gänge, Treppen und Behandlungsräume. Heute muss eine einzige Kraft dieses Pensum in nur sechs bis sieben Stunden bewältigen. Wie sollen in kürzerer Zeit und mit geringerer Personalstärke gleiche Hygienestandards garantiert werden?“

Ähnliches wird aus der Zentralsterilgutversorgungsabteilung berichtet: „Vor der Gründung der CFM gab es genügend Arbeitsbekleidung, um sie beim Verlassen der abgeschlossenen Bereiche der

Sterilisation oder nach der Reinigung von stark verunreinigten Geräten wechseln zu können. Heute gibt es beispielsweise nicht mehr genügend Schuhe zum Wechseln. Auch werden keine Handtücher für Beschäftigte zur Verfügung gestellt. Eine persönliche Reinigung ist dringend notwendig, denn an den mitgebrachten Sachen können Keime haften, die über diesen Weg aus dem Krankenhaus mit nach Hause gebracht werden.“

Gesellschaftliche Bedeutung

Der Kampf für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen und für einen Tarifvertrag bei der CFM hat in mehrfacher Hinsicht eine gesellschaftliche Bedeutung. Erstens ist es ein Modellkampf gegen die Ausweitung von tariffreien Zonen und gegen den Abbau von Arbeiterrechten. Die Kolleg*innen wollen einen Beitrag dazu leisten, die Spirale nach unten zu stoppen und andere Belegschaften motivieren, sich ebenfalls zu organisieren und in den Kampf zu treten.

Zweitens stellen die Streikenden und ihre Gewerkschaften auch die Forderung nach einer Wiedereingliederung der CFM in die Charité und damit in hundertprozentigen Landesbesitz auf. Sie verstehen ihren Kampf auch als Kampf gegen Privatisierung und die Einführung kapitalistischer Marktprinzipien im Gesundheitswesen. Denn unter dieser Entwicklung leiden nicht nur die Beschäftigten im Gesundheitswesen, sondern auch die Patient*innen, potenziell also die große Mehrheit der Bevölkerung (außer die kleine Schicht reicher Privatversicherter).

Deshalb wurde der Arbeitskampf von Beginn an auch als eine gesellschaftliche Auseinandersetzung geführt und großer Wert auf Öffentlichkeitsarbeit, solidarische Verbindungen zu anderen Belegschaften und gesellschaftlichen Gruppen und auf Druck auf die politisch Verantwortlichen gelegt.

Schwierige Voraussetzungen

Der Organisationsgrad unter den CFM-Beschäftigten, vor allem unter den „Nicht-Gestellten“, war niedrig. Im Verlauf des Arbeitskampfes ist er gestiegen, was einmal mehr darauf hinweist, dass kämpfende Gewerkschaften Mitglieder gewinnen können. Aber die Startbedingungen waren alles andere als einfach. Starthilfe gaben die Pflegekräfte der Charité. Diese gingen im Mai 2011 in einen Arbeitskampf für eine Verbesserung ihres Haustarifvertrags. Die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen an der Charité und der CFM hatten beschlossen, zeitgleich die CFM-Beschäftigten zum Streik aufzurufen für die Forderung nach Aufnahme von Tarifverhandlungen. Das hatte tatsächlich den Effekt, dass im Fahrtwind der Charité-Streiks, an dem sich ja auch die gestellten Mitarbeiter der CFM beteiligten, auch der Streik an der CFM in Gang kam.

In den ersten Tagen des Streiks im Mai war die Beteiligung unter CFM-Kolleg*innen noch sehr niedrig, diese stieg dann aber von Tag zu Tag. Als dann die Charité-Beschäftigten nach fünf Tagen sehr wirkungsvollen Streiks ein Angebot unterbreitet bekamen und sich mehrheitlich dafür entschieden, ihren Streik zur Wiederaufnahme von Verhandlungen auszusetzen, waren die CFM-Beschäftigten in der Lage ihren Streik selbständig fortzusetzen. Nach weiteren acht Tagen hatte dann die CFM-Geschäftsführung Tarifverhandlungen zugesagt und auch der CFM-Streik wurde beendet. Als nach drei Monaten ergebnisloser Verhandlungen die Arbeitgeberseite immer noch kein ernstzunehmendes Angebot vorlegte, brachen die Gewerkschaften die Verhandlungen ab und leiteten den Streik ein, der am 12. September begann.

Der Streik wurde von ver.di und der gkl (Gewerkschaft Kommunaler Landesdienst, Teil der dbb/Tarifunion) organisiert. Neben diesen beiden Gewerkschaften organisiert die IG BAU bei der

CFM einen Teil der Gebäudereiniger*innen. Die IG BAU war schon im Mai aus der Streikfront ausgeschert und ihre Vertreter*innen im Betrieb leisteten faktisch Streikbrechertätigkeit. Sie lehnen das gewerkschaftliche Prinzip „ein Betrieb – eine Belegschaft – ein Tarifvertrag“ ab und haben den Anspruch, nur die Reinigungskräfte zu vertreten. Diese wollen sie in den bundesweiten Reinigungstarifvertrag bringen. Ver.di argumentiert zu Recht, dass es sich bei der CFM nicht um ein Reinigungsunternehmen, sondern einen Krankenhausdienstleister handelt und die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen nicht dem der bundesweit in den jeweiligen Teilbereichen üblichen Bedingungen, sondern der gestellten Beschäftigten entsprechen sollen.

Die Politik der IG BAU spaltet die Belegschaft. Auch wenn viele Reinigungskräfte im Verlauf des Streiks in ver.di oder gkl übergetreten sind, war diese Spaltung in einer der größten und wichtigsten Beschäftigtengruppen eine schwere Hypothek für den Streik. Hinzu kommt, dass die Belegschaft vielfältig differenziert ist: Gestellte, Befristete, Unbefristete, Leiharbeiter*innen, IG BAU-Mitglieder etc. Es gibt insgesamt vier Standorte, die über Berlin verstreut sind: die drei Klinika Campus Mitte, Virchow und Benjamin Franklin und das Zentrallager. Im August legte die CFM-Geschäftsführung ein Angebot vor, das nur minimale Verbesserungen für eine Minderheit der Arbeiter*innen vorsah, das aber von der IG BAU unterstützt und von der Geschäftsführung einseitig umgesetzt wurde, was bei Teilen der Belegschaft zu Verwirrung und Verunsicherung führte.

Harte Bandagen

Die Geschäftsführung hat den Arbeitskampf mit harten Bandagen geführt und auf eine Politik der Einschüchterung, Bedrohung und Provokation gesetzt. Permanent wurden in den Gebäuden Streikposter abgerissen und Gewerkschaftsfahnen entfernt, Gewerkschafter*innen haben Hausverbot erteilt bekommen und wurden von extra eingestellten Wachmännern verfolgt, wenn sie auf arbeitende Mitarbeiter*innen zugehen wollen, um ein Gespräch zu führen. Diese Wachleute glichen Rausschmeißern aus der Türsteherszene, einzelne sollen Verbindungen zu den hell“s Angels haben. Die Reinigungskräfte wurden von ihren Vorarbeitern zu Arbeitsbeginn empfangen, um zu verhindern, dass sie mit Streikposten reden. Es wurde suggeriert, dass Streikende gekündigt werden oder dass sich Mitarbeiter*innen nicht am Streik beteiligen dürfen. All das hat zweifellos einige Kolleg*innen eingeschüchtert. Nach dem Motto „Zuckerbrot und

Peitsche“ wurden gleichzeitig Streikbrecherprämien gezahlt und die Arbeitenden mit Blumen und Schnittchen umworben.

Hinzu kam, dass die Mitarbeiter*innen mit befristeten Arbeitsverträgen in der Regel nicht an einem Streik teilnehmen, weil sie befürchten, deshalb keine Verlängerung oder Entfristung ihres Vertrags zu erhalten. Die Hoffnung darauf ist bei der CFM zwar ohnehin trügerisch, denn nur zehn Prozent der befristet eingestellten Kolleg*innen werden weiter beschäftigt, aber die Hoffnung stirbt bekanntlich ja zuletzt.

Ver.di und gkl hatten die gestellten Kolleg*innen zum Solidaritätsstreik aufgerufen. Dieser Aufruf wurde von zu wenigen dieser Kolleg*innen befolgt. Das hat unterschiedliche Gründe. Teilweise befürchteten Kolleg*innen Verluste beim Weihnachtsgeld, teilweise wurde verbreitet, Solidaritätsstreiks seien nicht legal. Ein Problem war auch eine mangelnde Aufarbeitung des Streiks im Mai, als die Pflegekräfte ihren Streik vor dem CFM-Streik aussetzten und dies in Teilen der Belegschaft heftige Diskussionen auslöste.

Hinzu kam, dass die Charité ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nicht nachkam, die gestellten Mitarbeiter*innen über ihr Leistungsverweigerungsrecht zu informieren. Denn Leiharbeiter (und nichts anderes sind die Gestellten) müssen nicht in einem bestreikten Bereich arbeiten und müssen über dieses Recht von ihrem Arbeitgeber informiert werden. Die Gewerkschaften informierten zwar dazu und gingen auch bei der zuständigen Bundesagentur für Arbeit gegen diese Vorgehensweise vor, aber die Unsicherheit bei vielen Beschäftigten konnte doch nicht verhindert werden.

Aber zweifellos gibt es hier auch ein Element von einem mangelhaften solidarischen Bewusstsein und einem fehlenden Verständnis, dass auch die gestellten Mitarbeiter ein direktes Interesse an einem Tarifvertrag für die CFM-Kolleg*innen haben. Denn auch ihre Zukunft ist alles andere als sicher und ein Tarifvertrag wäre auch für sie eine Absicherung und zudem eine wichtige Voraussetzung um die politische Forderung der Belegschaft zu erreichen: die Wiedereingliederung der CFM in die Charité.

All das ist der Hintergrund dafür, dass der Streik von Anfang an ein Minderheitenstreik war. Es streikten im Verlauf der 89 Tage 250 bis 300 Beschäftigte (insgesamt aufgrund von urlaubs- und krankheitsbedingter Fluktuation wahrscheinlich eine etwas höhere Zahl). Folge davon war, dass der wirtschaftliche Schaden für die CFM durch den Streik begrenzt war und dass auch der Krankenhausbetrieb nicht zum Stillstand kam. Es kam zwar immer wieder zu Verzögerungen bei Arbeitsabläufen, einige Operationen mussten sogar abgesagt werden. Aktionen vor den Toren des Zentrallagers und auf dem Betriebsgelände führten zu Verzögerungen. Aber nicht zuletzt durch den massiven Einsatz von Leiharbeiter*innen als Streikbrecher und die Akzeptanz einer weiteren Verschlechterung des Services und der Hygiene, konnten die Streikauswirkungen begrenzt werden. Das gab der Geschäftsführung die Möglichkeit, sich knallhart zu präsentieren und über dreizehn Wochen keinerlei Gesprächsbereitschaft an den Tag zu legen.

Aktiver Streik und Solidarität

Diese Situation machte es noch wichtiger, einen aktiven Streik zu führen, der die Forderungen massiv auf die Straße und in die Gesellschaft getragen hat. Die Streikenden haben unzählige Demonstrationen und Protestaktionen durchgeführt. Sie zogen mehrmals vor das Rote Rathaus, „besuchten“ Wahlkampfauftritte von Parteien, demonstrierten vor den Niederlassungen verschiedener Leiharbeitsfirmen, zogen durch verschiedene Stadtteile und demonstrierten vor und in dem Kulturkaufhaus Dussmann (die DussmannGruppe gehört zu den privaten Teilhabern der CFM). Es wurden zwei Mahnwachen eingerichtet, die eine Dauerpräsenz von Streikenden vor dem Sitz des Charité-Vorstands und der SPD-Landeszentrale schufen. Die Streikenden führen sogar nach Hamburg und demonstrierten dort vor der Niederlassung von Hellmann World Logistics und dem Universitätsklinikum Eppendorf, wo Vamed eine Niederlassung hat.

Eine wichtige Rolle spielte das Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten, das schon während des Streiks im Mai gegründet worden war und zusammen mit ver.di das „Schwarzbuch CFM“ herausbrachte. Hier kamen Streikende, Kolleg*innen aus anderen Betrieben und Gewerkschaften und Mitglieder verschiedener linker Gruppen zusammen. Das Komitee spielte eine wichtige Rolle, um den Streik bekannt zu machen, Verbindungen zu anderen Betrieben, Gewerkschaften und gesellschaftlichen Bereichen herzustellen. Vor allem gelang es zwei große Solidaritätsdemonstrationen durchzuführen, an denen circa 700 bzw. 1.000 Menschen teilnahmen

und eine offene Streikversammlung zu organisieren, an der neben den Streikenden 150 bis 200 Unterstützer*innen teilnahmen.

Über das Solidaritätskomitee und die SAV wurden außerdem nicht nur Solidaritätsbotschaften aus dem Bundesgebiet und der ganzen Welt organisiert, sondern auch Protestaktionen vor Dussmann-Niederlassungen in vielen Städten und sogar in Österreich und Großbritannien angestoßen. All das hatte eine große Wirkung auf die Kampfmoral der Streikenden.

Es wurden aber auch direkte Verbindungen zu kämpfenden Belegschaften gezogen. Parallel zum CFM-Streik standen auch die Beschäftigten der Alpenland-Pflegeheime in Berlin-Marzahn im Ausstand. Hier gab es gegenseitige Besuche und gemeinsame Demonstrationen und das Solidaritätskomitee spielte eine wichtige Rolle, um die Verbindung der beiden Belegschaften zu verstetigen. Ebenso wurde Kontakt zu den Beschäftigten des Bertolt-Brecht-Theaters „Berliner Ensemble“ aufgenommen, die ebenfalls einen Kampf für einen Tarifvertrag vorbereiten und es wurden gemeinsame Aktionen mit den Psychotherapeut*innen in Ausbildung (P.I.A.) durchgeführt, die Anfang Dezember eine Streikwoche organisierten.

Streikdemokratie

Der Streik stach auch aufgrund seiner transparenten und demokratischen Kultur heraus.

Jeden Morgen fand um neun Uhr eine Informierung der Streikenden statt. Diese Streikversammlungen unter freiem Himmel boten allen Streikenden die Gelegenheit, sich zu äußern, Vorschläge und Kritik vorzubringen. Dies wurde jedoch wenig angenommen, sicherlich auch weil es anfangs wenig Diskussionsbedarf gab, aber auch weil die Überwindung ans Mikro zu treten hoch war und die Sorge mitschwang, dass die Geschäftsführung zusah und mithörte. Daraufhin wurden ab der dritten Streikwoche zwei Mal pro Woche Streikversammlungen in geschlossenen Räumen durchgeführt, in denen oftmals lebhaft diskutiert wurde und Entscheidungen über Aktionen und den Streikverlauf gefällt wurden.

Die Streikleitung war die von der gewerkschaftlichen Mitgliederversammlung gewählte Tarifkommission. Sie tagte offen, Kolleg*innen konnten daran teilnehmen und wurden immer wieder aufgefordert Teil derselben zu werden. Drei Aktive aus dem Solidaritätskomitee wurden in die Streikleitung kooptiert.

Ab der zweiten Streikwoche wurde eine tägliche Streikzeitung herausgebracht, die von Aktiven aus dem Solidaritätskomitee und Streikenden, oftmals mit Unterstützung von ver.di-Kolleg*innen der Charité gemacht wurde. Dieser „Streikkurier“ spielte eine wichtige Rolle bei der Informierung der Streikenden, wurde aber auch an die nicht-streikenden CFM-Beschäftigten und die Charité-Pflegekräfte verteilt und wurde so zu einem täglichen Propagandamittel in den Betrieb hinein.

Zweifelloos gibt es auch in der Streikführung und der Einbeziehung der Streikenden in Aktivitäten und Entscheidungsprozesse vieles zu verbessern. Aber der Geist, mit dem dieser Streik geführt wurde unterschied sich positiv von vielen anderen Arbeitskämpfen, in denen bürokratische Methoden dominieren.

Rolle von ver.di

Das größte Problem vieler Arbeitskämpfe in der Vergangenheit war ihre Isolierung. Diese basierte oftmals auf der Weigerung der gewerkschaftlichen Apparate, Arbeitskämpfe als politische Auseinandersetzungen zu verstehen und Solidaritätskampagnen zu organisieren. Beim CFM-Streik

wurde auf verschiedenen Ebenen diese Isolierung durchbrochen. Die Aktivitäten des Solidaritätskomitees spielten eine Rolle. Aber auch die kontinuierliche Unterstützung durch die ver.di-Betriebsgruppe an der Charité und die Haltung der hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre vor Ort, den Kampf auch politisch zu führen. Es gab auch eine wichtige Initiative von ver.di-Kollegen bei den Berliner Verkehrsbetrieben, die 15.000 Solidaritätsflugblätter an ihre Kolleg*innen und an Fahrgäste verteilten, ähnliches taten Kolleg*innen der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) bei der Berliner S-Bahn.

Es war jedoch nicht möglich über solche Formen von Unterstützung hinaus zu gehen und zu Solidaritätsstreiks in anderen Betrieben zu kommen. Unter Charité-Beschäftigten wurden von Gewerkschaftsaktiven mehrmals versucht, die Bereitschaft zu solchen Aktionen abzufragen, aber die Stimmung existierte in der Breite der Belegschaft leider noch nicht. Das hing sicher auch damit zusammen, dass selbst unter den CFM-Mitarbeiter*innen nur eine Minderheit streikte. Für zukünftige Kämpfe bleibt die Frage, wie man zu realen und wirksamen Solidaritätsaktionen in anderen Betrieben kommen kann, eine zentrale Herausforderung.

Zweifellos hätten aber ver.di, der DGB und die Einzelgewerkschaften deutlich mehr machen können und müssen, um den CFM-Streik zu unterstützen. Wenn diese auf Landesbezirks- und Bundesebene so viel Entschlossenheit und Kampfbereitschaft an den Tag gelegt hätten, wie die Streikenden, die zuständigen Gewerkschaftssekretäre und das Solidaritätskomitee, hätte der öffentliche Druck auf die CFM-Geschäftsleitung, den Charité-Vorstand und den Senat deutlich höher ausfallen können. Nötig wäre eine wirkliche Solidaritätskampagne gewesen, die den Streik in alle Berliner Betriebe und in die Öffentlichkeit hätte tragen und wirksamere Solidaritätsaktionen hätte beinhalten müssen. Tatsächlich wurden alle Solidaritätsaktionen von unten angestoßen. Das ist ein Hinweis darauf, welche verknöcherten bürokratischen Strukturen in den Gewerkschaften dominieren. Selbst wenn sie einen Kampf führen und gewinnen wollen, sind die Gewerkschaftsführungen nicht mehr dazu in der Lage, alle dazu nötigen Maßnahmen zu ergreifen. Bei ver.di arbeiten die verschiedenen Fachbereiche nebeneinander her, wie unterschiedliche Tochterunternehmen eines Dienstleistungskonzerns.

All das zeigt die Notwendigkeit, die Gewerkschaften von unten her zu verändern und wieder zu wirklichen Kampforganisationen zu machen.

Zwischenergebnis und Ende des Streiks

Anfang Dezember wirkte sich der stetige Druck dann doch so aus, dass die Geschäftsführung zu Gesprächen mit Gewerkschaftsvertreter*innen bereit war. Es ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer einzuschätzen, was dafür ausschlaggebend war.

Wahrscheinlich wirkte der politische Druck so sehr auf die SPD und den Charité-Vorstand, dass dieser den Streik vor Weihnachten beendet sehen wollte. Jedenfalls kam es zu einem Verhandlungsergebnis, das von der Tarifkommission einstimmig (bei einer Enthaltung) und in den gewerkschaftlichen Urabstimmungen mit 82 (ver.di) und 93 (gkl) Prozent angenommen wurde.

In einem Eckpunktevertrag zwischen Geschäftsführung und den Gewerkschaften wurde u.a. vereinbart, dass:

- Verhandlungen zu einem Manteltarifvertrag im Januar 2012 beginnen
- ab Mai 2012 ein Mindestlohn von 8,50 Euro gezahlt wird

- eine Einmalzahlung von 300 Euro gezahlt wird, von der jedoch die reinigungskräfte ausgeschlossen sind
- die Urlaubstage für die Betriebstechnik auf 26 erhöht werden
- keine Maßregelungen gegen Streikende vorgenommen werden dürfen

Auch wenn das Erreichte materiell nicht viel ist, so ist es auch nicht wenig. Für die unteren Lohngruppen wird der Mindestlohn von 8,50 Euro festgeschrieben. Nach bisherigem Informationsstand und Aussagen der Geschäftsführung wäre die CFM gesetzlich nicht verpflichtet, die angekündigte Erhöhung des Berliner Vergabegesetzes auf diesen Betrag umzusetzen. Das ist für über 500 Kolleg*innen eine spürbare Verbesserung. Die Einmalzahlungen gleichen zumindest die Einkommensverluste durch den Streik aus oder liegen darüber. Die Solidarität und Geschlossenheit der Streikenden zeigt sich in der Absicht, den Reinigungskräften, die von einer Einmalzahlung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen wurden, diese auf anderem Wege zukommen zu lassen.

Aber vor allem: eine Geschäftsführung, die über Jahre die Gewerkschaften nicht mit der Kneifzange anfassen wollte und sich einem Tarifvertrag immer verweigert hat, musste nun anerkennen, dass die Gewerkschaften im Betrieb die legitime Vertretung der Arbeitnehmer*innen sind und einen Vertrag mit ihr abschließen. Und: sie musste sich verpflichten, Manteltarifverhandlungen im neuen Jahr zu führen. Dieser politische Erfolg ist nicht hoch genug einzuschätzen und wird andere Belegschaften in ähnlichen Situationen motivieren, ebenfalls zu kämpfen!

Eine Ablehnung dieses Erfolgs wäre nur gerechtfertigt gewesen, wenn man hätte sicher stellen können, dass der Streik kurzfristig noch deutlich steigerungsfähig ist, um den Druck auf die Arbeitgeber massiv zu erhöhen. Realistisch eingeschätzt war das nur schwer möglich.

Deshalb hat auch die SAV empfohlen, das Ergebnis anzunehmen und den Streik vorerst zu beenden. Der Streik wurde noch eine Woche nachdem zwischen Geschäftsführung und Gewerkschaften das Ergebnis erzielt wurde, fortgesetzt. Das ermöglichte eine offene und demokratische Diskussion dazu auf zwei Streikversammlungen. Die Mehrheit der Kolleg*innen schätzte das Kräfteverhältnis so ein, dass sie zu diesem Zeitpunkt eine Waffenruhe akzeptieren mussten. Aber für alle Beteiligten ist klar, dass der Kampf für einen Tarifvertrag nicht beendet ist. Das machte auch die ver.di-Verhandlungsführerin Sylvi Krisch deutlich, die schon bei der ersten Präsentation des Ergebnisses dieses nicht schön redete und dazu aufforderte auch im Falle einer Annahme sich auf einen nächsten Streik im neuen Jahr vorzubereiten. Nun gilt es, dafür zu sorgen, dass die Gewerkschaften im Betrieb sich noch besser organisieren, mehr Kolleg*innen vom nächsten Streik überzeugt werden und dieser noch besser vorbereitet wird. Dazu sollen u.a. die Aufrechterhaltung der Streikzeitung als regelmäßig erscheinende Betriebszeitung, regelmäßige Treffen der Betriebsgruppen, ein Streikenden-Stammtisch gemeinsam mit dem Solidaritätskomitee, die Erarbeitung einer Streik-Dokumentation etc. dienen. Außerdem gibt es 2012 wahrscheinlich die Möglichkeit im Rahmen der Kampagne „Der Druck muss raus“ gemeinsam mit den Charité-Kolleg*innen auf der Straße zu sein.

Dementsprechend gingen die Streikenden erhobenen Hauptes und mit gestiegenem Selbstbewusstsein zurück an die Arbeit. Ihr Kampf war beispielhaft und sollte breit in Gewerkschaften und der Linken diskutiert werden.

Der SAV-Bundessprecher Sascha Stanicic ist aktiv im Solidaritätskomitee für die CFMBeschäftigten und war Mitglied der Streikleitung.

Eine SAV-Broschüre zur politischen Bilanz des CFM-Streiks erscheint im Januar.

CFM-Streik: „Darauf läßt sich aufbauen“

(6. Dezember 2011)

Trotz hohem Druck haben die Streikenden bei der Charité-Servicetochter CFM durchgehalten. Sie haben gezeigt: Kämpfen lohnt sich.

Ein Gespräch mit Sascha Stanicic

Wie bewerten Sie das sogenannte Eckpunktepapier, das nach einem Vierteljahr Streik bei der Charité Facility Management GmbH (CFM) am Montag unterschrieben wurde?

Aus Sicht der Gewerkschaften und aller Streikenden ist das nicht das Ende des Kampfes um einen Tarifvertrag, sondern nur ein Zwischenschritt. Auch wenn die Vereinbarung materiell keine großen Verbesserungen beinhaltet, werte ich sie als Erfolg. Erstens, weil ein Arbeitgeber, der sich konsequent geweigert hat, die Gewerkschaften als Interessenvertretung anzuerkennen, gezwungen wurde, mit diesen einen Vertrag abzuschließen. Zweitens, weil der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde für die Niedriglohngruppen eine spürbare Verbesserung bedeutet. Und drittens, weil keine Friedenspflicht vereinbart wurde – die Bedingung für das Fortsetzen der Auseinandersetzung ist also gegeben.

Wäre nicht mehr drin gewesen?

Die Frage kann man selten sicher beantworten. Klar ist aber, daß dieser Arbeitskampf unter sehr schwierigen Bedingungen geführt werden mußte. Die Belegschaft war gespalten, die IG BAU hat den Ausstand zum Beispiel nicht unterstützt, und der Druck durch den Arbeitgeber war enorm. Aus all diesen Gründen konnte nur eine Minderheit der Beschäftigten zum Streik mobilisiert werden. Zwölf Wochen lang die Arbeit niederzulegen bedeutet für die Beteiligten eine enorme Belastung. Vor diesem Hintergrund waren die Teilnehmer in den Streikversammlungen eindeutig für die Annahme dieses Zwischenergebnisses.

Wie äußerte sich der Druck auf die Streikenden?

Erst einmal bedeutet ein so langer Ausstand eine hohe psychische Belastung. Schließlich weiß man nicht, wie sich das Arbeitsleben nach Ende des Streiks gestalten wird. Hinzu kommen finanzielle Verluste, weil das Streikgeld in der Regel unter dem normalen Lohn liegt. Gerade wenn der Arbeitskampf so lange andauert, müssen die Beschäftigten mit spürbaren Einbußen zurechtkommen. Bei der CFM kamen die massiven Einschüchterungsversuche des Managements hinzu. Unter anderem wurde ein privater Sicherheitsdienst eingesetzt, dessen Security-Kräfte Disco-Rausschmeißern ähneln und die immer wieder Beschäftigte eingeschüchtert haben.

Die Streikenden haben stets betont, daß sie ihren Arbeitskampf als Beitrag zu einer Bewegung gegen Prekarisierung und Niedriglöhne verstehen. Was bedeutet die aktuelle Situation aus dieser Perspektive?

Wir haben immer gesagt, daß Sieg oder Niederlage bei der CFM Auswirkungen auf Belegschaften in ähnlichen Situationen haben werden. Dieses Zwischenergebnis zeigt: Es lohnt sich, zu kämpfen und zu streiken. Auch bei schwierigen Ausgangssituationen kann man etwas erreichen. Die

Streikenden sind zusammengewachsen und fest entschlossen, den Kampf fortzusetzen. Das ist hoffentlich ein Beispiel, das Mut macht, die Auseinandersetzung aufzunehmen, auch wenn erst einmal nur eine Minderheit der Beschäftigten sich aktiv daran beteiligt. Wichtig war aber auch, daß immer der direkte Kontakt zu anderen Belegschaften, Gewerkschaften sowie politischen und sozialen Bewegungen gesucht wurde. Solidaritätsdemonstrationen, die Teilnahme Streikender an den Antibankenprotesten und ähnliches haben den Konflikt immer in einen größeren gesellschaftlichen Zusammenhang gestellt. Darauf läßt sich jetzt aufbauen.

Der SAV-Bundessprecher Sascha Stanicic ist aktiv im Solidaritätskomitee für die CFM-Beschäftigten und Mitglied der Streikleitung. Das Interview erschien zuerst in der Tageszeitung junge Welt.

Zehn Tage, die die Charité erschütterten

(3. Juli 2015)

Wichtiger erster Erfolg im Kampf für mehr Personal im Krankenhaus

Niemand, der diesen Streik mitbekommen hat, wurde nicht davon berührt. Zehn Tage lang streikten Hunderte Beschäftigte an der Charité für eine tarifvertragliche Regelung für mehr Personal im Krankenhaus, bis am 1. Juli ein Eckpunktepapier zwischen Gewerkschaft und Vorstand erreicht wurde. Historisch betrachtet ist dies der erste Streik im Krankenhaus, der nicht für mehr Lohn, sondern für mehr Personal geführt wurde – im Interesse von Beschäftigten und Patient*innen.

„Seit gestreikt wird, werde ich besser gepflegt“, sagte ein 72-jähriger Patient der BZ Berlin mitten im Arbeitskampf. Das macht deutlich, wie sehr Kolleginnen und Kollegen bemüht waren, eine gute Notfallversorgung während des Streiks zu gewährleisten. Das Motto des Streiks ‚Nicht der Streik, sondern der Normalbetrieb gefährdet die Patienten‘ traf den Nerv vieler Berlinerinnen und Berliner. 1200 Betten wurden gesperrt, über 20 Stationen dicht gemacht, der Arbeitgeber an den Rand der Verzweiflung gebracht. Den Kolleginnen und Kollegen ist im Laufe des Streiks bewusst geworden, dass dies ein politischer Kampf ist: Gegen die Politik einer Regierung, die mit dem neuen Krankenhausstrukturgesetz eine weitere Milliarde Euro in deutschen Krankenhäusern einsparen will, während laut Ver.di 162.000 Beschäftigte in deutschen Krankenhäusern fehlen. Und dass sie Pioniere sind und möglicherweise Geschichte schreiben. Es ist dem Kampfeswillen und der Entschlossenheit der Kolleg*innen und einer kämpferischen Ver.di-Betriebsgruppe zu verdanken, dass mit der Vereinbarung eines Eckpunktepapiers ein erster Erfolg errungen werden konnte.

von Lucy Redler, aktiv im Bündnis Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus und SAV-Bundessprecherin

Am 1. Juli beschlossen Streikversammlungen demokratisch an allen drei Campussen der Charité, dass Ver.di Charité auf Grundlage des vorliegenden Eckpunktepapiers mit dem Arbeitgeber einen Tarifvertrag aushandeln soll und der Streik ausgesetzt wird. In den anstehenden Verhandlungen sind noch offene Fragen zu klären.

Carsten Becker, Vorsitzender der Betriebsgruppe an der Charité kommentierte dies am selben Tag wie folgt: „Nach 10 Tagen Streik geht es jetzt in die Verhandlungen zu unserem Tarifvertrag. Ein Tarifvertrag mit Quoten für Intensivpflege höchstens 1:2!, Intensivüberwachung höchstens 1:3!. Eine Quote für die stationäre Pflege konnten wir nicht erreichen (nur in der Kinderkrankenpflege 1:6,5). Aber dort, wie in den Funktionsbereichen, Psychiatrie, Radiologie und Kreißaal entwickeln wir Mindeststandards, die erstens zu mehr Personal führen, zweitens bei drohender Unterschreitung zu Konsequenzen bis hin zum Bettensperren führen und drittens, dass wir nicht mehr allein im Nachtdienst sind.“

Dann noch einiges zu Gesundheitsschutz und Förderung, mit Elementen der kollektiven Eigenbeteiligung. Uff! Das alles verhandeln und schreiben wir in den nächsten Wochen, zum Glück mit über 100 Tarifberater*innen! Wenn es nicht klappt, streiken wir wieder und wenn es klappt, dann haben wir damit auch gleich ein kleines Stück Geschichte geschrieben. Mehr von uns ist besser für alle!“

Signal: Geht doch!

Die Ausgangsforderungen von Ver.di Charité waren: Eine Quote für die Betreuung auf Intensivpflegestationen zwischen Pflegekraft und Patient von 1:2, in der stationären Pflege von 1:5 und Verbesserungen in allen nicht-pflegerischen Bereichen. Außerdem sollte kein Nachtdienst mehr allein verrichtet und das Recht auf Leistungseinschränkung tarifvertraglich fixiert werden.

Während Ver.di bundesweit darauf setzt, eine Personalbemessung gesetzlich durchzusetzen, hat Ver.di Charité mit dem Streik etwas bewiesen, was lange auch in der eigenen Gewerkschaftsumstritten war: dass ein Streik für eine tarifvertragliche Regelung möglich ist. Lange musste die Betriebsgruppe darum ringen. Zum einen mit dem Arbeitgeber, der zweimal versuchte den Streikmittels einstweiliger Verfügung gerichtlich zu untersagen und jedesmal scheiterte. Zum anderen mit der eigenen Gewerkschaftsführung, die erst nach starken Druck von unten grünes Licht für den Arbeitskampf gab.

Das Zwischenergebnis ist nun auch ein wichtiges Signal an Kolleg*innen anderer Krankenhäuser, jetzt nachzuziehen und ebenfalls den Kampf aufzunehmen. Ein solcher Kampf würde nicht nur die eigene Gewerkschaft herausfordern, sondern vor allem die Gesundheitspolitik der Bundesregierung erschüttern, die mit den Fallpauschalen auf ein budgetbasiertes Finanzierungsmodell setzt.

Wenn es zu einem Tarifvertrag an der Charité kommt, ist dies ein wichtiger tarifpolitischer Durchbruch. Zum ersten Mal in einem deutschen Krankenhaus werden dann im Intensivpflegebereich Quoten von 1:2 als Standard definiert (auch während der Nachtschicht) und Sondertatbestände festgelegt sowie eine Quote in der Kinderklinik eingeführt. Zudem werden weitere Stationen, die bisher der stationären Pflege zugeteilt waren, den Intensivpflegestationen zugerechnet. Ersten Informationen zufolge könnte es auf dieser Grundlage zu einer bundeseinheitlichen gesetzlichen Regelung für den Intensivpflegebereich kommen.

Der Arbeitgeber sperrte sich jedoch gegen eine Quotenregelung für die stationäre Pflege und die Funktionsbereiche. Es ist stark davon auszugehen, dass es hier Druck von politischer Seite gab, keine solche Regelung zu treffen, um eine Nachahmung in anderen Krankenhäusern zu verhindern. Um auch in diesem Bereich Quoten durchzusetzen wäre ein ganz anderer gesellschaftlicher Druck – auch durch Ver.di bundesweit – und Streiks in mehreren Krankenhäusern nötig gewesen.

Ein erstes Angebot nach vier Streiktagen, das lediglich zu Verbesserung im Intensivpflegebereich geführt hätte, wurde von den Tarifberater*innen zu Recht mit dem Argument zurück gewiesen, man wolle sich nicht spalten lassen.

Verbesserungen in der stationären Pflege

Nach weiteren drei Tagen Streik musste der Arbeitgeber auch ein Angebot für die stationäre Pflege auf den Tisch legen. Hier werden jetzt Mindeststandards als Haltelinien definiert und keiner soll mehr Nachtdienst allein verrichten. Auf Grundlage der in den neunziger Jahren angewandten Pflegepersonalregelung (PPR), die nach ihrer Abschaffung in manchen Kliniken noch als interner Berechnungsmaßstab verwendet wird, soll der errechnete Personalbedarf zu 90 Prozent PPR plus Nachtdienste und plus Sondertatbestände (besondere Tätigkeiten die zu erhöhter Belastung führen) erfüllt werden. Vor dem Streik hat der Arbeitgeber den Bedarf bei 85 Prozent PPR angesetzt und Nachtdienste und Sondertatbestände nicht beachtet. Oftmals wurde die 85 Prozentgrenze sogar unterschritten. Dies ist jetzt nicht mehr möglich. Kolleg*innen jeder Station können nach Abschluss des Tarifvertrags selbst nachprüfen, wie viele Vollkräfte ihnen ungefähr zustehen. Der Anspruch für Kolleg*innen unterschiedlicher Stationen wird jetzt berechnet. Eine

geplante Regelung zu Sondertatbeständen soll der Gewerkschaft und Kolleg*innen ein neues Instrument an die Hand geben, mehr Personalbedarf geltend zu machen und Sondertatbestände zu definieren wie zum Beispiel die Pflege von Demenzkranken.

Mit einer festen Untergrenze wird „der heimliche Stellenabbau an der Charité endlich gestoppt“, wie eine Kollegin unter Applaus sagte. „Alles in allem wird hier ein Systemwechsel von der budgetorientierten zur patientenorientierten Personalausstattung eingeführt,“ erklärt der Intensivpfleger Arthur Radvilas.

Entlastung schaffen

Wird die Vereinbarung nicht eingehalten, beispielsweise weil der Arbeitgeber nicht genug Personal bereit stellt, haben Kolleg*innen künftig über ihre Stations/Schichtleitungen das Recht, sich an einen Gesundheitsausschuss zu wenden und ihre Belastung anzuzeigen. In einer Eskalationskaskade wird dann Personal aufgestockt, die Arbeitsleistung eingeschränkt oder in letzter Konsequenz Betten gesperrt. Dies ist eine wichtige Regelung, um zu verhindern, dass im Falle fehlender Gelder zur Finanzierung oder unzureichender Bewerber*innen, die Beschäftigten am Ende die Last tragen müssen. Unmittelbar sollen zudem alle befristeten Arbeitsverträge entfristet werden. Diese

Regelungen sind auch deshalb sehr wichtig, weil davon auszugehen ist, dass es – im Falle eines fertigen Tarifvertrags – etwas dauern wird, bis eine Entlastung real spürbar wird.

In den Funktionsbereichen wie beispielsweise OP und Kreißaal sollen Empfehlungen von Fachgesellschaften für die zukünftige Personalausstattung gelten. Jana Rauscheid von der Streikleitung des Virchow-Klinikums berichtet über einen Erfolg der Kolleg*innen der Radiologie:

*„Dass der Streik alle Beschäftigten betrifft und auch von den meisten mitgetragen wurde, zeigt sich darin, dass Kolleg*innen aus der Radiologie nach zehn Tagen solidarischem Mitstreiken feststellten, dass eben auch für sie eine personelle Verbesserung mit dem Abschluss des Tarifvertrags einhergeht.“*

Kommt es zu einem solchen Tarifvertrag, soll dieser eine Mindestlaufzeit bis Ende 2016 haben.

„Waffenstillstand“

Um mögliche Fallstricke in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber über einen Tarifvertrag, den es bisher nicht gab, zu vermeiden, ist eine intensive Rückkopplung mit den Tarifberater*innen nötig.

Sollte durch den Arbeitgeber während der Tarifverhandlungen gegen das Eckpunktepapier verstoßen werden, kann die Gewerkschaft die Verhandlungen abbrechen und den Streik erneut hochfahren. Ein Kollege formulierte den Zustand so: „Oder symbolisch gesagt, die Pistole steckt im Holster aber die Hand liegt noch an ihr.“ Oder mit den Worten Stephan Gummerts von der Streikleitung: „Streik ist ausgesetzt. Es beginnt nach dem Etappensieg nun die nächste Phase des Konflikts. Militärisch gesprochen befinden wir uns im Waffenstillstand.“

Solidarität

Ein Streik in einem Krankenhaus ist nicht zu vergleichen mit anderen Streiks. Krankenhausbeschäftigte arbeiten am Menschen und retten im Zweifelsfall Leben. Beschäftigte stehen unter enormen, auch seelischen Druck, weil sie sich ihren Patient*innen

gegenüber verantwortlich fühlen. Deshalb mussten viele Kolleg*innen, die gern mit gestreikt hätten, Notdienste verrichten, um Patient*innen nicht zu gefährden. Jeden Tag kämpften Kolleg*innen auf Stationen dagegen, dass gesperrte Betten durch den Arbeitgeber neu belegt wurden.

Ver.di Charité sorgte gemeinsam mit dem Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus dafür, Patient*innen und Angehörige zu informieren. Bei einer bewegenden Pressekonferenz des Bündnisses und Ver.di Charité am 1. Juli brachten Patient*innen zum Ausdruck, dass sie hinter dem Streik stehen. Die Patientenbeauftragte des Landes Berlins Karin Stötzner sagte deutlich: „Ich unterstütze den Streik aus tiefstem Herzen.“ Sie habe von keinem Patienten gehört, der sich durch den Streik gefährdet gesehen hätte. In einer nicht-repräsentativen Umfrage des Berliner Kuriers nach dem ersten Streiktag, unterstützten 99 Prozent der Berliner*innen den Streik.

Dieser Streik war nicht nur ein offensiver, sondern auch ein aktiver Streik, der in die Kieze getragen wurde. Tausende Solidaritätsplakate wurden in der Stadt geklebt und verteilt, mit Flashmobs das Anliegen des Streiks in die Kieze getragen, bei Demonstrationen auf das Versagen der Regierung aufmerksam gemacht. Am elften Streiktag – nach der Unterzeichnung des Eckpunktepapiers – demonstrierten Hunderte Charité-Beschäftigte noch gemeinsam mit streikenden Postkolleg*innen gegen die Bundesregierung. Solidaritätserklärungen kamen aus vielen Ländern, von Beschäftigten anderer Krankenhäuser und sogar vom Marburger Bund Berlin-Brandenburg, der Berliner Ärztekammer und der GDL. Max Uthoff von ‚Die Anstalt‘ sprach den Kolleg*innen am fünften Streiktag Mut zu, hart zu bleiben.

Bei allen Demonstrationen sichtbar war auch die Unterstützung der Kolleg*innen der CFM. Bei der Charité-Tochter gibt es immer noch einen tariflosen Zustand und die Kolleg*innen bereiten sich auf eine Wiederaufnahme der Auseinandersetzung vor und haben dann unser alle Solidarität verdient.

Streikdemokratie

Der Streik war auch deshalb besonders, weil weitgehende Ansätze von Streikdemokratie vor, während und nach dem Streik praktiziert wurden. Diese waren auf den Campussen unterschiedlich stark ausgeprägt.

Wie bereits im Streik an der Charité und CFM 2011 gab es auch diesmal regelmäßige Streikversammlungen, bei denen diskutiert werden konnte und Entscheidungen getroffen wurden. Zusätzlich wurde ein System von TarifberaterInnen (Streikdelegierte) etabliert. Kolleg*innen jeder Station entsandten Vertreter*innen in Treffen aller Tarifberater*innen, um Verhandlungsstände zu diskutieren, zu bewerten und in ihre Teams rückzukoppeln. Während des Streiks gab es tägliche Treffen dieser Struktur an zwei von drei Campussen und stadtweite Zusammenkünfte, bei denen die Verhandlungskommission über den Verhandlungsstand informierte und Rede und Antwort stehen musste. Bei campusübergreifenden Tarifberatertreffen beteiligten sich oft bis zu 100 Tarifberater*innen. Sie haben viele wichtige Diskussionen auch mit den Kolleg*innen geführt, die aufgrund von Notdiensten nicht mitstreiken konnten.

Die Entscheidung über die Annahme des Eckpunktepapiers und Aussetzung des Streiks wurde dann demokratisch von den Streikversammlungen entschieden.

Auch jetzt, bei der Erarbeitung des Tarifvertrags, soll es eine enge Rückkopplung und Diskussion mit den Tarifberater*innen geben, um Fehler zu vermeiden und die Expertise vieler Kolleg*innen einzubeziehen. Klar ist jedoch auch, dass dieses System an den unterschiedlichen Campussen

unterschiedlich stark entwickelt ist und die Einbeziehung noch gesteigert und Abläufe weiter verbessert werden können. Einige Kolleg*innen, vor allem am Campus Benjamin Franklin in Steglitz, hätten sich gewünscht bei den Streikversammlungen noch detaillierter zu diskutieren, was das Ergebnis für ihre Station bedeutet. Dafür wäre möglicherweise noch mehr Zeit hilfreich gewesen. Das muss jetzt nachgearbeitet werden.

Politisierung

Beeindruckend ist das politische Niveau, auf dem während des Streiks diskutiert wurde. Das hängt erstens mit den Streikerfahrungen der Streikleitung und der Belegschaft aus den Streiks 2006 und 2011 zusammen. Zweitens haben sich Kolleg*innen bei den Tarifberatertreffen und Streikversammlungen selbst stark eingebracht, weil sie gespürt haben, dass dies ihr Streik ist. Drittens wurden im Rahmen einer ‚Streikuni‘ – organisiert durch das Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus – politische Bildungsveranstaltungen organisiert. Die Autorin dieser Zeilen referierte beispielsweise an zwei Campussen über politische Streiks in Deutschland. Daraus entstanden lebendige Diskussionen von jeweils fünfzig bis siebzig Streikenden darüber, was den Streik an der Charité so politisch macht, wie die Gewerkschaften wieder zu Kampforganisationen werden können und warum es in Deutschland so lange keinen Generalstreik mehr gab.

Andere Themen umfassten praktische Fragen zum Aufbau der eigenen Gewerkschaft.

Dorit Hollasky aus Dresden berichtete in einem gemeinsamen Workshop mit Nadja Rakowitz von dem erfolgreichen Kampf gegen die Privatisierung der Dresdner Kliniken.

Der Streik hat nicht nur vieles in Bewegung gebracht, sondern die Streikenden selbst enorm bewegt. So meinte ein Ostberliner Intensivpfleger des Campus Mitte, dass er zum ersten Mal seit der Wende das Gefühl habe, er könne was bewegen.

Wäre mehr drin gewesen?

Stephan Gummert erklärte während des Streiks zu Recht: „Die Forderung nach mehr Personal ist systemimmanent innerhalb der herrschenden Budgetlogik der Fallpauschalen nicht zu realisieren. Sie rührt an der Systemgrenze der Krankenhausfinanzierung und damit an der Markt- und Verwertungslogik, die uns der Kapitalismus ja auch im Gesundheitsbereich organisiert.“

Während des Streiks wurde klar, dass der Streik – wenn er auf die Charité begrenzt bleibt – das Kräfteverhältnis nicht so weit verschieben kann, dass die Forderungen voll durchgesetzt werden.

Ver.di Charité, das Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus und einzelne Gruppen wie die SAV haben sehr viel unternommen, Öffentlichkeit zu schaffen und den politischen Druck zu erhöhen.

Es wäre ein qualitativer Unterschied gewesen, wenn Ver.di bundesweit ihre Strategie geändert hätte und auf einen Kampf für eine tarifliche Regelung auch in anderen Krankenhäusern gesetzt hätte und Ver.di-Betriebsgruppen in vier oder fünf anderen Krankenhäusern ebenfalls den Kampf aufgenommen hätten.

Zudem hätte Ver.di bundesweit die Möglichkeit gehabt, Solidarität zu organisieren und die Verbindung zu anderen Belegschaften herzustellen, die in Auseinandersetzungen stehen. Mehr als eine Unterschriftenliste, die auf der Ver.di-Website schwer zu finden ist, gab es jedoch nicht.

Viele Kolleg*innen fanden es sehr gut, dass es am letzten Streiktag nach der Unterzeichnung des Eckpunktepapiers eine gemeinsame Demo mit den streikenden Postkolleg*innen gab. Das wurde

durch beide Betriebsgruppen von unten vereinbart. Doch warum gab es keine gemeinsamen Demos von Beschäftigten von Amazon, Sozial und Erziehungsdiensten, Post, Bahn, Staatsballett, Charité und weiteren Kolleg*innen in Berlin und bundesweit? Es würde doch auf der Hand liegen, gerade wenn die öffentlichen Arbeitgeber in vielen Bereichen eine harte Haltung zeigen, Kolleg*innen zusammen zu bringen. Während einige Gewerkschaftssekretäre vor Ort diese Idee gut finden, unternimmt die Ver.di-Führung nichts, um einen solchen Prozess zu organisieren.

Mit solchen gemeinsamen Protesten, einer kämpferischen Kampagne zur Abschaffung der Fallpauschalen und für eine tariflich erkämpfte Personalbemessung hätte sowohl der Druck auf den Arbeitgeber an der Charité und auch auf die Regierung für eine gesetzliche Regelung qualitativ gesteigert werden können. Vor dem Hintergrund, dass dies ausblieb, ist es mehr als beachtlich, was in einem Krankenhaus durchgesetzt werden konnte.

Solch eine kämpferische Gewerkschaftspolitik ist bundesweit nötig. Kolleg*innen, die sich für einen solchen Kurs einsetzen wollen, sollten sich vernetzen, auf Fachbereichsebene sowie übergreifend. So können Forderungen und Kampfvorschläge gemeinsam diskutiert werden, und kann der Druck für eine solche Gewerkschaftspolitik gemeinsam aufgebaut werden.

Die LINKE ist die einzige Partei im deutschen Bundestag, die sich solidarisch mit dem Streik erklärt hat. Das ist enorm wichtig. SAV-Mitglieder sind in der LINKE´n aktiv und setzen sich für einen kämpferischen und sozialistischen Kurs ein. Sowohl der Bundesparteitag im Juni als auch die Bundestagsfraktion zeigten sich solidarisch mit den Streikenden. Bei den Streikenden kam es sehr positiv an, dass die Fraktion während der ersten Demo der Beschäftigten Plakate zur Unterstützung des Streiks aus ihren Büros hängen ließen und den Streikenden zujubelten.

Parteivorstandsmitglieder nahmen auch an der Demo teil. Doch insgesamt blieb die Partei mit 60.000 Mitgliedern weit unter ihren Möglichkeiten, den Kampf bekannt zu machen und Unterstützung zu organisieren, zum Beispiel durch Erstellung von Info-Flugblättern und massenhafter Verteilung vor Krankenhäusern bundesweit. Sie hätte viel stärker zum Faktor in der Auseinandersetzung werden können, ohne den Streik zu dominieren oder zu instrumentalisieren.

SAV aktiv im Streik

Mitglieder der SAV waren sowohl als Teil der Streikleitung als auch als Unterstützer*innen täglich im Streik aktiv. Gemeinsam mit anderen im Bündnis für mehr Personal im Krankenhaus haben wir einen Beitrag geleistet, die Streikleitungen zu unterstützen, Patient*innen zu informieren, den Streik in die Kieze zu tragen, eine Solidaritätsveranstaltung von 200 Menschen – darunter Gewerkschafter*innen aus anderen Betrieben – vor dem Streik auf die Beine zu stellen, Veranstaltungen im Rahmen der Streikuni und Solidaritätserklärungen bundesweit und international zu organisieren.

Mitglieder der SAV innerhalb und außerhalb der Charité waren bereits in den Streiks 2006 und 2011 aktiv, haben die Tariffbewegung für mehr Personal seit 2012 eng begleitet und haben wichtige politische Erfahrungen aus diesen Streiks an der Charité und der CFM gesammelt, die in diesem Streik sehr nützlich waren. Für viele unserer Genoss*innen war die Unterstützung und Mitarbeit im Streik extrem spannend und wir möchten uns bei den Kolleg*innen für die tolle Zusammenarbeit bedanken. Wir freuen uns darüber, dass sich einige überlegen, in der SAV aktiv zu werden oder diese Entscheidung bereits getroffen haben.

Was bleibt

Viele Kolleg*innen wissen, dass dies erst der Anfang war. 455 Kolleg*innen sind seit März neu in die Gewerkschaft eingetreten. Es kommt jetzt darauf an, die Betriebsgruppe weiter aufzubauen, den Tarifvertrag in Absprache mit Tarifberater*innen fertig zu stellen und wachsam zu sein, ob der Arbeitgeber sich an Vereinbarungen hält. Die Belegschaft der Charité geht aus diesem Streik politisch gestärkt mit vielen Erfahrungen hervor.

Eine Kinderkrankenschwester brachte das auf den Punkt:

„Ich war nie politisch aktiv, aber diese Streikwoche war für mich teilweise sehr emotional. Also dieses Zusammenstehen und für etwas stehen, das hat mir ein ums andere Mal auch Gänsehaut bereitet. Und ich hab das Gefühl, ich bin in den Streiktagen zwei Zentimeter gewachsen. Es macht ein unheimlich gutes Gefühl. Ich bin nie ein Nein-Sager gewesen, aber so aufzustehen, wie ich es jetzt gerade mache und den Mund aufzumachen, ist für mich persönlich ein neues Gefühl, aber es erfüllt mich einfach mit Stolz – Für mich, für mein Team, für die Charité, für die Gewerkschaft.“

Charité: Erster Tarifvertrag für Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung

(11. Mai 2016)

Charité: „Ein wichtiges Fanal des Aufbruchs“

Am 1. Mai trat der erste Tarifvertrag für Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung an der Charité in Kraft. In vier Jahren Tarifaueinandersetzung mit zwei Tagen Warnstreik und elf Streiktagen hat eine kämpferische ver.di Betriebsgruppe gemeinsam mit Hunderten Kolleg*innen durchgesetzt, was viele nicht für möglich gehalten haben. Während zu Beginn der Auseinandersetzung behauptet wurde, ein solcher Tarifvertrag sei grundgesetzwidrig, haben die Kolleg*innen bewiesen, dass dafür erfolgreich gestreikt werden kann. Der Richter am Berliner Arbeitsgericht stellte klar: „Die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers endet dort, wo der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter beginnt.“

Der Tarifvertrag schreibt Quoten in der Intensivpflege und der Kinderklinik vor und enthält Verbesserungen für Funktionsbereiche und die stationäre Pflege. Durch die Einführung einer Interventionskaskade können Beschäftigte Überlastung anzeigen und Entlastung fordern, bis dahin Bettensperrungen zu erreichen. Das Tarifinfo der ver.di Betriebsgruppe ist hier zu finden: <http://www.mehr-krankenhauspersonal.de/1795>

Lucy Redler sprach mit Stephan Gummert und Carsten Becker über die Bedeutung des Tarifvertrags und wie es nun weiter geht. Beide sind langjährige Aktivisten der ver.di Betriebsgruppe und Mitglieder der SAV.

Was ist die politische Bedeutung eines solchen Tarifvertrags in einem Gesundheitssystem, das von Fallpauschalen und Marktlogik geprägt ist?

Stephan: Das Unbehagen gegenüber der Krankenhausfinanzierung ist in vielen gesellschaftlichen Gruppen groß. Vom Unbehagen zu Wort und Tat zu gelangen scheint aber bisher Privileg der Gewerkschaft zu sein. Die politischen Entscheidungen der Agenda 2010 der Sozialdemokratie machten auch die Krankenhauslandschaft verfügbar für das Kapital.

Mit dem „Dambruch“ eines ersten Tarifvertrags, der Hand an die tradierten Ausbeutungsprozesse legt, stehen wir zwar erfolgreich da, sind aber zugleich in einer Dilemmasituation. Ein Tarifvertrag bringt das System nicht ins Wanken, sondern zieht nur eine untere Haltelinie ein.

Für viele aktive Gewerkschafterinnen, Gewerkschafter und Beschäftigte im Gesundheitswesen ist aber der Fakt, das ein solcher Vertrag das erste Mal Wirklichkeit wurde, ein wichtiges Fanal des Aufbruchs und könnte somit eine Bewegung entfachen, die das System mittelfristig zur Kurskorrektur zwingt und eine Perspektive für eine erfolgreiche Verteidigung eines Eckpfeilers der öffentlichen Daseinsvorsorge eröffnet. Kurz gesagt: Organisieren lohnt, Widerstand lohnt und ein Streik führt zum Erfolg.

Zum ersten Mal in der Geschichte ist es gelungen, auf den Intensivstationen und in der Kinderklinik feste Quoten einzuführen. Mit welcher Wirkung des Tarifvertrags rechnet ihr in der stationären Pflege und was wird sich bei den Nachtdiensten ändern?

Stephan: In der stationären Pflege wird im Prinzip verbindlich eine Personalbemessung wieder eingeführt, die schon einmal Gesetzesrang hatte. Die Pflegepersonalregelung (PPR) hatte in der Vergangenheit nur noch „Benchmark“-Charakter und wurde um fünfzehn bis zwanzig Prozent unterschritten, denn es entschied allein das zugewiesene Budget über die Stellenausstattung. Jetzt ist eine Grenze von 90 Prozent der Stellen als unterste Haltelinie eingezogen worden. Zusammen mit Nachtdienststellen und der Berücksichtigung sogenannter Sondertatbestände können Stationen auf dem Papier mit einer bis drei Vollkräften oder der Verbesserung einer ihrer Schichten rechnen. Für die Nachtdienste ist ein Verstärkungskontingent von vierzig Vollkräften verabredet, das nun verteilt gehört. Ich denke die Nachtdienstausstattung könnte ein erstes Konfliktfeld werden. Bei der Mehrausstattung des Pflegepersonals auf Basis dieses Tarifvertrags wird es sich um Fachpersonal handeln. Zuletzt hatte die Charité versucht, sich größere Freiheiten beim Qualifikationsmix zu verhandeln.

Da es der erste Tarifvertrag dieser Art ist, schreibt ihr zu Recht, dass manche Auswirkungen erst im Oktober bilanziert werden können. Ihr habt ein beeindruckendes Netz von Tarifberater*innen aufgebaut. Wie werden diese in die Umsetzung im Rahmen der Laufzeit bis Sommer 2017 einbezogen?

Stephan: Aus leidvoller Erfahrung wissen wir, das Papier in der Charité geduldig ist. Der eigentliche Kampf um die Umsetzung wird jetzt im Betrieb beginnen. In einem ersten Schritt geht es um eine schnelle Wissensvermittlung und die Herstellung effektiver Kommunikationsstrukturen mit den Aufsichtsorganen. Eine Schlüsselrolle wird der etablierte und durch den Streik gewachsene Stamm gewerkschaftlich Aktiver und natürlich die Tarifberater*innen einnehmen. Die zahlreichen Mitglieder des Betriebsgruppenvorstands können wir für diese Arbeit freistellen und die Tarifberater*innen bzw. die ver.di Betriebsgruppe werden einmal im Monat große offene Versammlungen an den Campi und einmal im Quartal eine Charité-weite Großversammlung durchführen, um mit unseren Vertreter*innen im Gesundheitsausschuss über die jeweiligen Umsetzungsstände zu diskutieren. Der Prozess muss ein offener und partizipativer bleiben, ansonsten lässt sich der Tarifvertrag nicht mit Leben füllen.

Welche Rolle haben politische Bündnispartner in dem Prozess gespielt?

Carsten: Ich versuche mal kurz zu Antworten, obwohl dies eigentlich einer eigenen Broschüre bedarf. Grundsätzlich ist es ja wichtig, für Arbeitskämpfe im Öffentlichen Dienst Unterstützung in der Bevölkerung zu haben. Wir hatten daher auch schon in unseren vorigen Arbeitskämpfen solidarische Unterstützung „von außen“, um dieses sicher zustellen. Die SAV hatte sich da ja schon seit 2006 hilfreich zur Verfügung gestellt.

Für unsere Tarifaueinandersetzung zur Mindestbesetzung haben wir dann aber mehr gemacht. Das Aktionsbündnis „Berlinerinnen und Berliner für mehr Krankenhauspersonal“ ist aber eine qualitativ neue und eigenständige Struktur. Es wäre schade, wenn ich hier jemanden vergessen würde, weil

das Bündnis in der Tat sehr breit aufgestellt ist bis hin zu Selbsthilfegruppen von Patient*innen. Für linke Aktivist*innen sehe ich hier aber einen Hoffnungsschimmer wegen der guten und erfolgreichen Zusammenarbeit von SAV, Marx21 und Interventionistischer Linken, wie hier eine betriebliche Auseinandersetzung gemeinsam und aktivierend in die Stadt und darüber hinaus getragen wurde und wird. Und angesichts der nun laufenden Auseinandersetzung bei Vivantes kann und sollte dies ja auch erfolgreich weitergeführt werden. Die Streikuni, also politische Bildung im Streiklokal und die Pressekonferenz mit Patient*innen und Angehörigen sind allein zwei Elemente, die Schule machen sollten. Und ganz pragmatisch: Die Betriebsgruppe hätte das auch alles gar nicht alleine leisten können.

Der Bundestagsfraktion der LINKEN gebührt ein extra dickes Danke. Nicht nur, dass sie den ersten Gesetzesentwurf zur Personalbemessung ins Parlament gebracht hat, aber auch besonders, dass wir durch sie über den wissenschaftlichen Dienst des Bundestages eine Bestätigung erhielten, dass unsere Forderungen nach einem Tarifvertrag nicht gegen das Grundgesetz verstößt und sie hierzu auch ein Hearing und anderes organisierte. Der emotionale Höhepunkt für viele Streikende war, auch für die Sozialdemokraten unter ihnen, als wir auf unserer Demonstration an den Abgeordnetenbüros vorbei zum Brandenburger Tor von den Abgeordneten und Mitarbeiter*innen der LINKEN an den Fenstern mit einem riesigen Transparent "Mehr von euch ist besser für uns alle" begrüßt und beklatscht wurden. Ja, diese Tarifbewegung ist eine politische. Und diese Zusammenarbeit mit allen Akteur*innen zeigt, dass sie ernst und laut aber auch bunt und vielfältig sein und trotz der Anstrengung und des ernstesten Hintergrundes auch Spaß machen kann. Ein Appell an alle, sich für linke Politik zu begeistern!

ver.di bundesweit setzt auf den Weg, Personalmindestbesetzungsregelungen gesetzlich zu erstreiten. ver.di Charité hat immer darauf gesetzt, durch einen tariflichen Kampf einen Flächenbrand auszulösen, der dann auch den Druck für gesetzliche Regelungen erhöht. Eure Strategie kann jetzt als richtig bilanziert werden. Welche Aufgaben kommen nun auf ver.di bundesweit zu und wie hat euer Kampf die Diskussion innerhalb des Fachbereichs verändert?

Carsten: Es ist klar und selbstverständlich, dass wir eine gesetzliche Personalbemessung für die Krankenhäuser brauchen, die auch ausfinanziert ist. Das ist ein dickes Brett. Ich glaube in Kalifornien hat dies zum Beispiel zehn Jahre gedauert. Da muss erst einmal festgehalten werden, wie weit wir hier jetzt schon als ver.di sind. Ganz unbescheiden sehe ich hier ver.di als die entscheidende Stimme. Das haben weder Pflegeverbände noch die sogenannte „pflegekammerbewegung“ geschafft. ver.di hat bundesweit mit dem Nachtdienstcheck und den Aktivitäten zu den fehlenden 162.000 Stellen klar die Marker gesetzt und ist nun auch in der Expertenkommission vom Bundesgesundheitsministerium vertreten. Die gesetzliche, ausfinanzierte, Personalbemessung ist bei der Politik in den Bundesländern und im Bund auf dem Tisch und ver.di wird keine Ruhe geben, bis wir dieses Gesetz haben. Wir an der Charité wollten aber nicht auf eine gesetzliche Regelung warten, denn angesichts der Politik der etablierten Parteien war uns bewusst, dass nur großer Druck von unten diese zu einer solchen Regelung zwingen kann und dass das dauern kann. Wir waren einerseits selbstbewusst, in unserem Betrieb etwas erkämpfen zu können und gleichzeitig davon überzeugt, dass betriebliche Kämpfe für Tarifverträge den Druck für ein Gesetz zur Personalbemessung nur erhöhen können. Dass also genau diese beiden Aktivitäten zusammen

uns erfolgreich werden lassen. Als wir unseren Kampf 2012 begannen, war das innerhalb von ver.di noch umstritten und viele waren von unserem Weg nicht überzeugt. Wir hätten uns auch an einigen Stellen mehr Unterstützung aus der Führung der Organisation gewünscht. Daher bin ich sehr froh, wie viele Kolleg*innen und Kollegen bei Vivantes, im Saarland, in Hamburg, in Bayern und und und... sich mittlerweile für Entlastung durch Tarif auf den Weg machen. Wir sind hier auf dem Weg zu einem Flächenbrand. Natürlich wäre es schöner, wenn all dieses viel früher gemeinsam begonnen hätte. Aber: hätte, hätte Fahrradkette. Im Ernst, wir dürfen nicht vergessen, dass als wir mit unserem Tarifkampf schon längst begonnen hatten, wir eine Debatte zur Neuausrichtung der Kampagne „Der Druck muss raus“ im Fachbereich hatten. Die war ja auch bitter nötig, nicht nur aus unserer Sicht an der Charité. In dieser Debatte kam zum tragen, dass wir leider nicht in allen Krankenhäusern so durchsetzungsfähig sind, wie man sich das als Gewerkschafter wünscht und das sicherlich auch zu lange ein künstlicher Widerspruch von einigen gesehen wurde zwischen unserer Tarfbewegung und dem Kampf für eine gesetzliche Personalbemessung. Die Durchsetzungsfähigkeit können wir aber nur im Kampf steigern, das ist sicher auch eine Lehre aus den Streiks und Tarifkämpfen an der Charité in den letzten zehn Jahren. Auch sind wir sehr stolz, dass wir mit unserem Streikkonzept und auch mit unserem Tarifberater*innen-Konzept, neue und effektive Instrumente unseren Schwestern und Brüdern in den anderen Krankenhäusern zur Verfügung stellen können. Das Streikkonzept ist sicherlich krankenhausspezifisch, unser Tarifberater*innen-Konzept aber deutlich universeller. Unsere Erfahrung aber auch die frischen Erfahrungen andernorts haben gezeigt, wir können dadurch ganz neue Schichten von Beschäftigten erreichen und für gewerkschaftliche Aktivitäten begeistern.

*Text des SAV-Flugblatts an die Charité-Kolleg*innen*

Ihr seid Helden!

... und wir gratulieren zum Tarifvertrag

Liebe Kolleginnen und Kollegen der Charité,

wir gratulieren Euch zur Erkämpfung des ersten Tarifvertrags über Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung in einem Krankenhaus! Ihr habt in einer schwierigen vier Jahre dauernden Auseinandersetzung Durchhaltevermögen gezeigt und bewiesen: wer kämpft, kann etwas erreichen!

Wir von der Sozialistischen Alternative haben in diesen vier Jahren (wie auch schon bei den Streiks 2006 und 2011) Euren Kampf auf vielen Ebenen unterstützt: durch unsere aktiven Mitglieder in der ver.di-Betriebsgruppe, im Bündnis „Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus“, in der Gewerkschaft ver.di und der Partei DIE LINKE, durch Berichterstattung in unserer Zeitung „Solidarität“ und auf unserer Webseite sozialismus.info. Wir sind froh und stolz, dass wir diesen Kampf mit Euch zusammen führen und zu einem Erfolg machen konnten.

Historischer Erfolg

Dieser Tarifvertrag hat nicht nur eine Bedeutung für Eure Arbeitsbedingungen und für den Patientenschutz an der Charité. Ihr habt eine Vorreiterrolle übernommen und für Beschäftigte in Krankenhäusern in der ganzen Republik, aber auch im Ausland, mehr als nur ein Zeichen gesetzt. Ihr habt bewiesen, dass Streiks in der Pflege nicht nur möglich sind, sondern dass sie nötig sind, weil unerträgliche Arbeitsbedingungen bestehen, die die Gesundheit und das Leben von Beschäftigten und Patient*innen gefährden. Es ist Euch gelungen das Tarifrecht und die Streikmöglichkeiten im Krankenhaus auszuweiten. Euer Schlachtruf „Mehr von uns ist besser für Alle“ hat all das auf den Punkt gebracht und wurde von Krankenhaus-Kolleg*innen in ganz Deutschland aufgegriffen.

Ihr habt auch gezeigt: Ihr hattet einen langen Atem, aber Eure Geduld war am Ende! Wenn Arbeitsbedingungen unerträglich geworden sind, kann und darf man nicht auf die Versprechen von Politiker*innen setzen, durch gesetzliche Regelungen Abhilfe zu schaffen. Man muss den Kampf aufnehmen und Druck machen. Dieser Druck wird auch helfen, eine gesetzliche Regelung zu erstreiten. Der Kampf für einen Tarifvertrag und für eine gesetzliche Mindestpersonalbemessung waren und sind kein Widerspruch.

Ihr habt den Staffelstab nun weiter gereicht an Kolleg*innen im Saarland, in Hamburg, bei Vivantes und weiteren Krankenhäusern. Es ist an der Zeit, dass ver.di den Kampf für mehr Personal bundesweit koordiniert nach Eurem Beispiel führt und zu einer Top-Priorität macht. Die Krankenhausstreiks im Rahmen der Tarifrunde Bund und Kommunen haben gezeigt, dass eine neue Bewegung in der Entstehung begriffen ist, die die Unterstützung aller Gewerkschafter*innen verdient. Und: durch Streiks werden Belegschaften aktiviert, organisiert und die Gewerkschaft gestärkt. Durch Eure Streiks ist Euch gelungen Teile der Kolleginnen und Kollegen zu mobilisieren, die davor nicht mobilisiert worden waren. Das muss die Marschrichtung für die Zukunft sein!

Ihr habt auch neue Standards für die demokratische Organisation von Arbeitskämpfen und die Einbeziehung der Belegschaft gesetzt: die Schaffung und Ermächtigung der Tarifberater*innen und dadurch die Aktivierung und Motivierung vieler Kolleg*innen, die Selbstverpflichtung der Tarifkommission, nicht gegen das Votum der Tarifberater*innen zu handeln, die Durchführung von

Streikversammlungen und Diskussionsmöglichkeiten für die Streikenden, die Streik-Universität usw. sind wichtige Schritte bei der notwendigen Demokratisierung von Arbeitskämpfen unserer Gewerkschaften.

Rein in ver.di!

Ihr konntet nicht alle Eure Forderungen durchsetzen. Wir teilen die Einschätzung, dass nach vier Jahren Auseinandersetzung und der durch die Verzögerungstaktik der Arbeitgeber nach dem Streik im Sommer letzten Jahres entstandenen Situation, wahrscheinlich nicht mehr hätte erreicht werden können. Das hängt auch damit zusammen, dass Ihr als eine Belegschaft in einem Krankenhaus den Kampf alleine führen musstet. Ohne die engagierte und kämpferische ver.di-Betriebsgruppe wäre das unmöglich gewesen. Wenn die bundesweite ver.di-Spitze von Anfang an genauso mutig, kämpferisch und engagiert gehandelt hätte, könnte das Ergebnis heute noch besser aussehen. Die Schlussfolgerung daraus sollte unserer Meinung nach sein: rein in ver.di! Die Betriebsgruppe stärken und sich in der Gewerkschaft für einen kämpferischen und demokratischen Kurs einsetzen.

„Hoffentlich nehmen sich viele Beschäftigte an den Charité Streikenden ein Beispiel und kämpfen dafür, dass Menschen wichtiger sind als Profite.“

- Lucy Redler, aktiv im Bündnis „Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus“ und SAV-Bundessprecherin

Zweifellos beinhaltet der Tarifvertrag wichtige Verbesserungen bzw. die Möglichkeit Verbesserungen im Rahmen der Umsetzung des Tarifvertrags zu erreichen. Der politisch wichtigste Erfolg ist die Anerkennung, dass die Situation der Beschäftigten untragbar geworden ist! Erinnern wir uns: Professor Frei hat noch im letzten Jahr behauptet, die Lage für Euch sei nicht schlecht! Nun springen all diejenigen auf den von Euch in Bewegung gesetzten Zug, die für die schlechten Arbeitsbedingungen mitverantwortlich sind – u.a. Regierungspolitiker aus SPD und CDU – und sagen, der Tarifvertrag sei richtig und wichtig. Warum bitteschön musstet Ihr dann vier Jahre gegen alle möglichen Widerstände darum kämpfen???

Mitmach-Tarifvertrag

Es ist ein Erfolg, dass feste Quoten für den Intensivbereich und die Kinderklinik durchgesetzt wurden. Es ist ein Erfolg, dass weitgehende Überlastungsindizien festgeschrieben wurden, die Euch nun die Möglichkeit geben werden, gegen Arbeitsüberlastung vorzugehen. Das wird Eure aktive Mitarbeit voraussetzen. Ohne Überlastungsanzeigen und das Ingangsetzen der so genannten „Interventionskaskade“ wird der Tarifvertrag keine Wirkung entfalten können. Es ist ein Mitmach-Tarifvertrag, der Euer Engagement voraussetzt. Ob diese „Interventionskaskade“ ausreicht, um auf Überlastungen effektiv zu reagieren wird sich in der Umsetzung herausstellen. Auch das bedarf der offenen und kritischen Debatte unter den Beschäftigten, die ja auch von der ver.di-Betriebsgruppe durch die Durchführung regelmäßiger Versammlungen organisiert werden soll.

Wie die ver.di-Betriebsgruppe selber schreibt, sind die Regelungen für die stationäre Pflege ein „deutlicher Kompromiss“. Es ist gut, dass hier nichts schön geredet wird, sondern die ver.di-Betriebsgruppe offen und ehrlich kommuniziert, was das Ergebnis ist. Gleichzeitig haben Tarifberater*innen und Betriebsgruppe bewiesen, dass sie nicht zu faulen Kompromissen bereit waren, nur um einen Tarifvertrag um jeden Preis abzuschließen – als sie den von Arbeitgeberseite vor einigen Wochen plötzlich geforderten so genannten „Skill-Mix“ zurückwiesen und standhaft geblieben sind. Die Kappungsgrenze für den Anteil der nichtexaminierten Berufs- und

Beschäftigtengruppen auf acht Prozent in der stationären Krankenpflege ist im Vergleich zur Situation in anderen, vor allem privatisierten Häusern, vertretbar. Sollte der Arbeitgeber nun aber versuchen, die Situation auf einzelnen Stationen durch eine deutliche Erhöhung dieser Quote zu verschlechtern, muss dem entschlossen und gemeinsam Widerstand entgegen gesetzt werden.

Solidarität mit den CFM-Kolleg*innen

Immer noch gibt es keinen Tarifvertrag beim Charité Facility Management (CFM). Immer noch müssen dort viele Kolleginnen und Kollegen zu Niedriglöhnen arbeiten, gibt es extrem viele befristete Arbeitsverhältnisse und miese Arbeitsbedingungen. ver.di fordert seit Jahren einen Tarifvertrag – aber einen Tarifvertrag, der die Löhne und Arbeitsbedingungen verbessert!

Wir rufen Euch auf: Unterstützt Eure Kolleg*innen der CFM bei ihrer Auseinandersetzung. Eine Charité – eine Belegschaft! Die SAV fordert die Rücknahme der Teilprivatisierung und die Wiedereingliederung der CFM in die Charité. Ausgliederungen und Spaltungen von Belegschaften helfen nur den Arbeitgebern und schwächen die Kampfkraft der Beschäftigten.

Der Kampf geht weiter!

All das muss bedeuten: der Kampf geht weiter! Wenn es Euch gelingt die Gewerkschaft im Betrieb zu stärken, wenn mehr Kolleg*innen sich organisieren und aktiv werden, dann wird in Zukunft der Kampf für weitere Verbesserungen wieder aufgenommen werden können. Und vergesst nicht, was Carsten Becker auf einer der Streikversammlungen sagte: Das ist ein Tarifvertrag über Mindestbesetzungen. Hier wurde festgeschrieben, was das absolute Minimum sein muss. Das bedeutet nicht, dass die Situation dadurch gut ist.

Also: bleibt wütend, kritisch und widerständig!

Dass das so ist hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass es Euch natürlich nicht möglich war, im Rahmen einer Tarifaueinandersetzung in einem Krankenhaus das eigentliche Problem anzugehen: die Durchökonomisierung des Gesundheitswesens nach marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten, Fallpauschalen-System und Privatisierungen. Euer Tarifvertrag hat natürlich auch nur im Rahmen der bestehenden Strukturen der Charité Handlungsmöglichkeiten eröffnen können. Der Gesundheitsausschuss ist ein Erfolg, aber seine paritätische Besetzung gibt dem Arbeitgeber durchaus die Möglichkeit zur Blockade.

Um dies zu verhindern, wird auch Druck aus der Belegschaft und Unterstützung der ver.di-Vertreter*innen im Gesundheitsausschuss durch Euch nötig sein. Solange Krankenhausleitungen nicht demokratisch durch Beschäftigte, Patientenverbände und Gewerkschaften gewählt werden, solange es keine Rückführung der privatisierten Bereiche in öffentliches Eigentum und eine auskömmliche Finanzierung des Gesundheitswesens auf Basis der Bedürfnisse von Beschäftigten und Patient*innen gibt, werden die Zustände auch nicht wirklich gut werden können!

Politische Veränderung nötig

Solche notwendigen Veränderungen werden nicht durch eine Belegschaft alleine durchgesetzt werden können. Dazu ist eine bundesweite Bewegung aller Krankenhausbeschäftigten, ja aller Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften nötig, denn alle sind potenzielle Patient*innen. Dazu sind aber auch gesellschaftliche, politische Veränderungen nötig. Solange Politik im Interesse der

Reichen und Superreichen, der Banken und Konzerne gemacht wird, wird es auch kein bedarfsgerechtes Gesundheitswesen geben.

Euren langen Atem müsst Ihr also behalten und diesen brauchen Lohnabhängige und Erwerbslose insgesamt. Wenn wir aber als solche zusammen stehen, uns organisieren, auf die Straße gehen, streiken und Gegenwehr organisieren, dann können wir auch etwas erreichen. Das habt Ihr bewiesen!

*„Nach dem Streik ist vor dem Streik. Die Krankenhäuser gehören uns allen!“
- Stephan Gummert, Streikaktivist, ver.di Betriebsgruppenvorstand* und SAV-Mitglied*

Wir brauchen eine andere Politik im Interesse der Mehrheit der Bevölkerung. Wir brauchen kämpferische Gewerkschaften und eine Massenpartei, die für diese Interessen konsequent kämpfen. Das wird uns in Konflikt mit den Reichen und Mächtigen bringen, die dieses kapitalistische System unter allen Umständen aufrecht erhalten wollen, weil sie dadurch reich und mächtig werden. Wir können uns aber dieses System nicht mehr leisten: es macht uns krank, es zerstört die Umwelt, es führt zu Kriegen und Krisen. In vielen Ländern der Welt haben diese Krisen und Kriege zu Bewegungen von unten und zu neuen Debatten über Alternativen zum Kapitalismus geführt. In den USA hat der demokratische Sozialist Bernie Sanders den Präsidentschaftswahlkampf aufgemischt, in Großbritannien hat der Sozialist Jeremy Corbyn die Wahl zum Labour-Vorsitz gewonnen. In beiden Ländern haben sich Zehntausende aktiviert, um Veränderungen im Interesse von Mensch und Natur zu erkämpfen. So etwas ist auch in Deutschland nötig und es wird sich früher oder später auch entwickeln. Die Massendemonstrationen gegen TTIP sind ein Vorbote davon.

Ihr als Beschäftigte der Charité habt in den letzten Jahren viele Kampferfahrungen gemacht, die in solchen Bewegungen gebraucht werden. Wir rufen Euch auf, aktiv zu werden in der Gewerkschaft, der Partei DIE LINKE, in Bewegungen gegen Umweltzerstörung, TTIP, Rassismus und rechte Gewalt. Wir bieten Euch an, das gemeinsam mit und in der SAV zu machen, die in all diesen Bereichen engagiert ist und sich für entschlossene Kämpfe, gegen faule Kompromisse und für eine antikapitalistische Perspektive einsetzt.

Berliner Krankenhausbewegung – wie weiter?

(18. September 2021)

Streiks bei Verhandlungen aussetzen oder fortsetzen und Solidaritätsaktionen steigern?

Seit Donnerstag, den 9. September, befinden sich in Berlin Kolleg*innen der beiden großen landeseigenen Kliniken Charité und Vivantes sowie der Vivantes-Töchter im Erzwingungsstreik. Im Lauf der Woche hat sich die Zahl der Streikenden auf etwa 1200 erhöht. Seit heute sind auch die Mitarbeiter*innen der ausgegliederten und gemeinsam von Vivantes und Charité geführten Labor GmbH im Ausstand.

von Angelika Teweleit und Sascha Staničić

Dass tausende Kolleg*innen gemeinsam für ihre Ziele eines Entlastungstarifvertrages und der Angleichung an den TVÖD für die Beschäftigten der Vivantes-Töchter kämpfen, ist ein großer und wichtiger Schritt für die Krankenhausbewegung. Das sollte bundesweit Vorbildcharakter haben. Der Zeitpunkt, kurz vor den Abgeordnetenhaus- und Bundestagswahlen ein Ultimatum zu setzen, war gut gewählt, um den politischen Druck zu erhöhen. Mit einer lang angelegten Organising-Kampagne seit dem Frühjahr ist es gelungen, mehr als zweitausend neue Kolleg*innen für die Gewerkschaft ver.di zu gewinnen, was ein riesiger Erfolg ist. Auf Stationen und in Bereichen wurden TeamDelegierte gewählt, die in enger Absprache mit den betrieblichen Tarifkommissionen stehen. Die Mitglieder der Tarifkommissionen handeln in dem Bewusstsein, dass sie nichts ohne die Zustimmung der Mehrheit der Team-Delegierten beschließen wollen. Das heißt: es ist ein Streik mit einem hohen Maß an Einbeziehung der streikenden Kolleg*innen. Bei den Protesten gab es immer wieder Reden von unterschiedlichen Kolleg*innen aus allen Bereichen. Eine neue Schicht von Aktiven hat sich heraus gebildet.

Harte Arbeitgeberhaltung

Gleichzeitig ist dieser Arbeitskampf alles andere als eine leichte Übung. Die Arbeitgeber, insbesondere die Vivantes-Geschäftsführung, haben eine harte Linie eingeschlagen. Nicht nur, dass keine Notdienstvereinbarung unterschrieben wurde. Vivantes ging beim Warnstreik im August mit einstweiligen Verfügungen gegen den Streik vor. Nachdem das Landesarbeitsgericht zunächst den einstweiligen Verfügungen gegen den Streik stattgegeben hatte, wurden diese letztlich dann doch einkassiert. Dies lag sicher auch an dem politischen Druck, der durch die Bewegung aufgebaut wurde.

Die Vivantes-Geschäftsleitung erklärte öffentlich Verhandlungsbereitschaft. Doch ihr „Angebot“ bezüglich Entlastung war nur eine Absichtserklärung, Leistungen einzuschränken. Weiterhin gibt es keine Bereitschaft für einen Tarifvertrag Entlastung mit entsprechendem Konsequenzenmanagement, wie er gefordert wird. Dieses Konsequenzenmanagement ist nötig, denn im ersten Tarifvertrag Entlastung, der im Jahr 2016 an der Charité durch einen Arbeitskampf erreicht wurde, waren zwar Quoten für verschiedene Stationen und Bereiche festgeschrieben worden, aber es gab keine ausreichenden Konsequenzen, wenn der Arbeitgeber diese nicht erfüllte.

Das bedeutete, dass die erwünschte Entlastung in der Realität kaum umgesetzt wurde. In den letzten Jahren gab es eine Reihe von weiteren Entlastungstarifverträgen in verschiedenen Krankenhäusern, wo versucht wurde, daraus Lehren zu ziehen. Modelle sind die aktuellen Tarifverträge aus Jena und Mainz. In Anlehnung an diese wird auch von der Berliner Krankenhausbewegung gefordert, dass nach einem Dienst in einer Überlastungsschicht (also wenn weniger Personal als vereinbart im Dienst war) Punkte gesammelt werden, die dann auf ein Freizeitkonto gehen. Ein Angebot der Charité, solche Überlastungsschichten mit Geld auszugleichen, wurde richtigerweise abgelehnt. Denn es geht den Kolleginnen und Kollegen um Entlastung, nicht um mehr Geld! Zudem soll dies in der Konsequenz dazu führen, dass die Klinikleitungen mehr Personal aufbauen – oder auch Leistungen einschränken.

Herr Kollatz, geben Sie die Gelder frei!

Seit Jahren wird der schwarze Peter zwischen Senat und Klinikleitungen hin und her geschoben. Die Klinikbetreiber sagen, ihnen fehle das Geld für die Erfüllung der Forderungen, inklusive der Angleichung der Tarifverträge in den ausgegliederten Servicebereichen (Reinigung, Küche, Transport usw.). Hier wurde bisher eine Angleichung bis zum Jahr 2028 angeboten – gefordert wird die Angleichung bis zum Jahr 2023.

Zu Beginn der Legislaturperiode hatten die drei Regierungsparteien SPD, Grüne und LINKE noch in ihren Koalitionsvertrag nicht nur die Angleichung, sondern sogar die Rückführung der ausgegliederten Töchter in den landeseigenen Betrieb festgeschrieben. Dass die Kolleg*innen nun kurz vor der Neuwahl in einen unbefristeten Streik treten müssen, allein für das Ziel einer Angleichung an die Arbeitsbedingungen des TVÖD, ist ein Armutszeugnis für diese Landesregierung. Finanzsenator Matthias Kollatz (SPD) hat es noch einmal ausdrücklich gesagt: für die Angleichung an den TVÖD sei kein Geld da. Gereicht hat das Geld aber für den Bau des Berliner Schlosses, an dem das Land Berlin mit 32 Millionen Euro beteiligt war. Oder auch die Abermillionen Euro, die in den Pannenflughafen BER gegangen sind.

Das zeigt, dass auch die Beteiligung der LINKEN am Senat nicht zu einer Politik im Interesse der Lohnabhängigen führt. Die Partei sollte ihre Rolle darin sehen, Bewegungen und Streiks zu stärken und sich nicht an einer Regierung mit den prokapitalistischen Parteien SPD und Grünen beteiligen, mit denen keine konsequente Politik im Interesse der arbeitenden Bevölkerung möglich ist.

Natürlich muss eine Änderung des Finanzierungssystems bundesweit erreicht werden: die Abschaffung des Fallpauschalensystems! Außerdem gehört das gesamte Gesundheitswesen in öffentliche Hand und es muss eine Beendigung der Profitorientierung geben. Aber die Notwendigkeit bundesweiter Veränderungen sollte eine Landesregierung nicht daran hindern, in ihren eigenen landeseigenen Kliniken voran zu gehen, Ausgliederungen rückgängig zu machen, und bessere Arbeitsbedingungen durch eine bessere Personalausstattung durchzusetzen! Es muss Schluss sein damit, sich aus der Verantwortung zu stellen. Eine streikende Kollegin brachte es auf einer der vielen Protestkundgebungen während des Streiks auf den Punkt, als sie vor dem Büro des Finanzsenators durchs Mikrofon rief: „Herr Kollatz, geben Sie die Gelder frei!“

Streikunterbrechung?

ver.di hat mittlerweile angeboten, die Streiks auszusetzen, wenn die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch kommen (während die Abgeordnetenhausfraktionen von SPD, Grünen und LINKE gerade den Senat aufgefordert haben, die Klinikleitungen zur Aufnahme von

Verhandlungen während des Streiks anzuweisen!). Für dieses Entgegenkommen gibt es zum jetzigen Zeitpunkt keinen Grund. Im Gegenteil: gerade während Verhandlungen „braucht“ der Arbeitgeber den Druck durch den Streik, wenn man zu einem guten Ergebnis für die Streikenden kommen will. Eine Streikaussetzung wird von den Klinikleitungen nicht als Zeichen des guten Willens verstanden werden, wie es die ver.di-Führung vielleicht hofft, sondern als Zeichen der Schwäche. Verhandlungen ohne Streik geben den Arbeitgebern die Möglichkeit, die Verhandlungen hinaus zu zögern. Für die Gewerkschaft ist es andererseits nicht leicht, eine einmal unterbrochene Streikdynamik wieder aufzunehmen. Ein Streik lässt sich nicht ein- und ausknipsen wie ein Lichtschalter.

Gleichzeitig ist ein Streik in einem Krankenhaus kräftezehrend. Immer wieder müssen zusätzlich zum Organisieren, Verhandeln, Beraten, Protestieren auch zwischendurch Notdienste übernommen werden, um akut gefährdete Patient*innen zu versorgen. Über die Frage, welche Behandlungen oder Operationen aufschiebbar sind und welche nicht, wird permanent gestritten. Gerade in einem langen Arbeitskampf kann es daher unter bestimmten Umständen auch helfen eine Verschnaufpause einzulegen, um wieder Kräfte zu sammeln. Es muss aber vermieden werden, die Dynamik des Arbeitskampfes zu verlieren.

Die Entscheidung über eine Streikaussetzung sollte unbedingt bei den Streikenden selbst liegen. Sie sollten diese Frage in Streikversammlungen diskutieren und darüber abstimmen. Solche Streikversammlungen, zumindest an den einzelnen Standorten, sollten ohnehin regelmäßig während des Streiks durchgeführt werden, damit die Streikenden direkt und nicht nur über die Rücksprache mit den Team-Delegierten die Möglichkeit haben, die aktuelle Situation gemeinsam zu bewerten, sowie die Tarifkommission und Verhandlungsführer*innen zu kontrollieren und ihnen mit auf den Weg zu geben, was sie denken und fordern.

Sollten sie sich für eine Aussetzung des Streiks entscheiden, wäre es wichtig, eine klare Perspektive für die Wiederaufnahme des Streiks festzulegen. Zum Beispiel indem ein zeitnahes Ultimatum (beispielsweise von einer Woche) gesetzt wird. Kommt es in diesem Zeitraum zu keinem Ergebnis, das die Tarifkommissionen den Beschäftigten zur Urabstimmung vorlegen, wird der Streik wieder aufgenommen.

Über ein Verhandlungsergebnis muss es auch ausreichend Möglichkeit für demokratische Diskussionen und Abstimmungen auf gemeinsamen Versammlungen aller Kolleg*innen, die gestreikt haben, geben.

Dass ein Streik auch bis zur Urabstimmung gehen kann, zeigte 2011 der Streik beim Charité Facility Management (CFM). Als es nach drei Monaten Streik ein Angebot gab, dem die Verhandlungs- und Tarifkommission von ver.di zugestimmt hatten, wurde der Streik fortgesetzt, bis das Ergebnis der Urabstimmung bekannt war – um den Kolleg*innen die Möglichkeit zu geben, in Ruhe über das Ergebnis zu beraten und auch Lehren aus ihrem Streik gemeinsam zu diskutieren.

Die Gefahr der Spaltung

Es ist eine der größten Errungenschaften der Berliner Krankenhausbewegung, dass die Kolleg*innen von Charité, Vivantes und der Vivantes-Tochterunternehmen gemeinsam streiken. Das wird zurecht von den ver.di-Vertreter*innen betont und darauf können alle Beteiligten stolz sein. „Wir lassen uns nicht spalten!“, hört man immer wieder auf den Demonstrationen und bei den Streikposten. Gleichzeitig ist klar, dass es genau diesen Versuch von Seiten der Arbeitgeber geben

wird. Dem zu begegnen wird möglicherweise gar nicht so einfach und bedarf einer breiten Diskussion unter den Streikenden. Denn formell-juristisch handelt es sich um drei separate Tarifaueinandersetzungen, die zeitgleich stattfinden und im Fall der Pflegekräfte inhaltlich dieselbe Zielsetzung haben. Es wäre deshalb sinnvoll, wenn die Streikenden bei Versammlungen jetzt schon erklären, dass sie die Streiks der Pflegekräfte an den beiden Häusern nur gemeinsam aussetzen oder beenden werden, auch im Falle eines annehmbaren Angebots einer Klinikleitung. Das ergibt sich auch aus dem de facto politischen Charakter des Streiks und der Tatsache, dass der Senat es in der Hand hat, die Forderungen der Beschäftigten zu erfüllen.

Gleichzeitig wäre es nachvollziehbar und richtig, wenn die Streikenden der VivantesTochterunternehmen ein gutes Angebot annehmen würden. Sie sind der kampfschwächere Bereich und die Pflegekräfte sind zur Durchsetzung ihrer Forderungen nicht auf den Streik bei den Töchtern angewiesen. Umgekehrt ist die Frage komplizierter. ver.di und die streikenden Pflegekräfte hätten in diesem Fall die Verantwortung, ernsthaft zu diskutieren, ob eine Fortsetzung des Streiks in der Pflege zur Unterstützung der Töchter-Beschäftigten möglich ist bzw. welche anderen Formen der Unterstützung in Frage kommen. All das sollte unter allen Beteiligten diskutiert und kommuniziert werden.

Breite Unterstützung durch die DGB Gewerkschaften nötig!

Dieser Streik geht alle an – auch das wird auf den Protesten immer wieder gesagt. Wie kaum ein anderer Bereich betrifft die Gesundheitsversorgung alle Menschen in dieser Stadt, denn wir alle sind potentielle Patient*innen oder Angehörige. Das gilt insbesondere für die Masse der arbeitenden Bevölkerung, die im Gegensatz zu einigen Superreichen nicht in der Lage ist, sich eine teure Sonderbehandlung in einer besser ausgestatteten Privatklinik zu leisten.

Bei der großen Solidaritätsdemonstration am Dienstag, den 14. September, war zwar die Teilnahme der Streikenden enorm und es gab wichtige Unterstützung von sozialen Bewegungen wie dem Bündnis „Gemeinsam auf die Straße“, der Initiative „Deutsche Wohnen und Co. Enteignen“ und „Fridays for Future“. Auch, wenn es eine Solidaritätsrede eines Kollegen der Berliner Feuerwehr gab, waren auf der Demonstration Delegationen anderer Gewerkschaften und gewerkschaftlicher Betriebsgruppen jedoch nicht sichtbar. Das muss sich das dringend ändern. Denn dieser Streik wird nicht in erster Linie durch dieEinnahmeausfälle für die Klinikleitungen entschieden, sondern durch den politischen Druck auf den Senat. Die Damen und Herren dort müssen Angst bekommen, dass der Krankenhausstreik eine Welle von ähnlichen Bewegungen in anderen Betrieben auslöst und es zu gemeinsamen Kämpfen und Bewegungen von Gewerkschafter*innen, Lohnabhängigen und sozialen Bewegungen kommt, die auch in anderen Fragen, wie dem Kampf für die Enteignung der Immobilienkonzerne oder gegen die Privatisierung der SBahn zu einer politischen Kraft wird.

Daher wäre es jetzt wichtig, dass über ver.di und die DGB-Gewerkschaften Massenflugblätter gedruckt und systematisch in allen Berliner Betrieben verteilt werden. Außerdem sollte dann eine weitere wirklich große Solidaritätsdemonstration gemeinsam mit den Streikenden angesetzt werden und über die Gewerkschaften in den Betrieben dafür mobilisiert werden (hier sollten auch die anderen sich gerade in Tarifaueinandersetzungen und Streiks befindenden Belegschaften, wie die AWO-Kolleg*innen, einbezogen werden). Für den Zweck einer gewerkschaftlichen Unterstützungskampagne sollte ein Unterstützungskomitee gebildet werden, das auch die Frage von Solidaritätsstreiks in anderen Bereichen diskutieren könnte. Ein Antrag, die anderen DGB-

Gewerkschaften und ver.di-Fachbereiche zu einer solchen Solidaritätskampagne aufzufordern, wird von einem Sol-Mitglied in der ver.di-Fachbereichsvorstand eingebracht.

Für ein öffentliches Gesundheitswesen nach Bedarf

Gerade im Gesundheitswesen wird es Zeit für eine machtvolle bundesweite Bewegung für mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen, für die Abschaffung des Fallpauschalensystems und für ein rein öffentliches Gesundheitswesen, ausreichend finanziert und ausgestattet nach Bedarf. Dafür gehören alle privaten Konzerne des Gesundheitswesens, von den Servicebetrieben über private Kliniken bis hin zur Pharmaindustrie in Gemeineigentum überführt und demokratisch durch die arbeitende Bevölkerung kontrolliert und verwaltet. Für die nötigen Investitionen müssen die Vermögenden und Superreichen zur Kasse gebeten werden.

Der Kapitalismus muss aus dem Gesundheitswesen vertrieben werden! Aber der Kapitalismus ist auch in allen anderen Gesellschaftsbereichen schädlich für die Menschen und die Umwelt. Deshalb ist es dringend nötig, über Alternativen zum Kapitalismus auch in Streikbewegungen wie der Berliner Krankenhausbewegung zu diskutieren. Nur die Klasse der Lohnabhängigen wird in der Lage sein, die Macht der Banken und Konzerne zu brechen und eine Gesellschaft zu erkämpfen, in der nicht der Profit, sondern die Bedürfnisse von Mensch und Natur im Mittelpunkt stehen – eine sozialistischdemokratische Gesellschaft.

Gewerkschaften

Früher oder später wird nach den Wahlen versucht werden – egal von welcher Regierung – die Krisenkosten auf die arbeitende Bevölkerung abzuladen. Wieder wird es heißen, es sei nicht genug Geld da, um in Gesundheit, Bildung, Pflege, KITAS und Soziales zu investieren. Daher müssen die Gewerkschaften ihre Rolle wahrnehmen, nicht nur vereinzelte Abwehrkämpfe zu führen, sondern Kämpfe zusammen zu führen und zu einer gesellschaftspolitischen Bewegung zu steigern. Die Traditionen der Arbeiter*innenbewegung und Gewerkschaften von Solidarität und gegenseitiger Unterstützung wie auch, dass Stärke vor allem durch gemeinsamen Kampf sichtbar wird, müssen wieder erweckt werden. Dazu ist in den Gewerkschaften ein Kurswechsel nötig.

Die Sol und ihre Mitglieder sind aktiv in Betrieben und Gewerkschaften. Wir setzen uns für einen konsequenten kämpferischen Kurs ein und unterstützen Ansätze für Vernetzungen von aktiven Kolleg*innen wie zum Beispiel die Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften (VKG) und die Gruppe „Aktive im Gesundheitswesen für eine kämpferische ver.di“.

Berliner Krankenhausbewegung: Erster Etappensieg

(9.Oktober 2021)

Doch der Kampf geht weiter! Solidarität ausweiten!

Flugblatt der Sol auf der heutigen Solidaritätsdemonstration

Heute demonstrierten die Kolleg*innen der Berliner Krankenhausbewegung, von Charité und Vivantes, gemeinsam mit tausenden Unterstützer*innen durch Berlin. Die Sol Berlin verteilte dort dieses Flugblatt, das auf die neuesten Entwicklungen nach der Einigung zwischen Gewerkschaft ver.di und der Charité-Geschäftsleitung und der Aussetzung des Streiks an der Charité, eingeht. Wir laden alle Leser*innen zu einem offenen Treffen zur Frage "Wie weiter für die Berliner Krankenhausbewegung?" am Dienstag, den 12.10. um 19 Uhr in der Reuterstraße 52 in Berlin-Neukölln ein.

Die Berliner Krankenhausbewegung hat schon Geschichte geschrieben. Vier Wochen lang haben Team-Delegierte, Tarifkommissionsmitglieder und Streikende eine enorme Entschlossenheit und Kampfbereitschaft bewiesen, die nun zu einem ersten wichtigen Etappensieg geführt haben. Mit dem Eckpunktepapier für einen Tarifvertrag an der Charité wurden, wenn sie in einen Tarifvertrag münden, enorme Verbesserungen erreicht, wie sie bisher in keiner anderen Vereinbarung zum Thema Entlastung erzielt werden konnten. Es werden Schlüssel für die Besetzung von Stationen und Bereichen angesetzt, die für die Kolleg*innen einen großen Fortschritt bedeuten würden. Es bleibt nicht folgenlos, wenn diese nicht eingehalten werden, sondern es soll für fünf Schichten, in denen eine Überlastung aufgrund von Personalmangel festgestellt wurde, einen freien Tag geben.

Die Charité-Leitung hat die Einstellung von 700 zusätzlichen Pflegekräften zugesagt. Mit dem Eckpunktepapier ist auch die Vivantes-Geschäftsführung, die seit Wochen gemauert hat und anfangs sogar gerichtlich gegen den Streik vorging, nun noch mehr unter Druck geraten, doch ernsthaft zu verhandeln. All das ist einzig und allein der kraftvollen Streikbewegung geschuldet.

Kampf zu Ende führen

Gleichzeitig ist wichtig festzuhalten, dass der Kampf noch nicht gewonnen ist. Bei Vivantes gibt es noch keine Einigung auf ein solches Eckpunktepapier. Bei der Charité, und sollte es bei Vivantes zu einem ähnlichen Eckpunktepapier kommen auch dort, muss erst noch ein verbindlicher Tarifvertrag unterschrieben werden – aus Erfahrung wissen wir, dass wir uns bei Arbeitgebern auf nichts verlassen können!

Außerdem stehen die Kolleg*innen bei den Vivantes-Töchtern noch immer ohne ein Angebot da, was die Angleichung an den TVÖD angeht. Dabei sind sie schon so viele Schritte auf die Arbeitgeber zugegangen. Doch laut Verhandlungsführerin der Vivantes-Geschäftsleitung ist das alles immer noch zu viel und nicht bezahlbar. Ein Erfolg für die Kolleg*innen bei den Töchtern ist aber genauso wichtig für eine gute Versorgung in den Krankenhäusern, wie für die Pflegekräfte.

Das Besondere an der Berliner Krankenhausbewegung ist der gemeinsame Kampf der drei Bereiche gewesen. Darauf sind die Kolleg*innen zurecht stolz. Solidarität wird groß geschrieben. In den letzten Wochen hat es von ver.di-Seite immer wieder geheißen, dass dieser Kampf gemeinsam zu

Ende geführt wird. Sol-Mitglieder haben aufgrund der Erfahrungen aus der Vergangenheit darauf hingewiesen, dass genau die Situation eintreten kann, die jetzt entstanden ist und die gemeinsame Bewegung so getrennt wird. Es hätte von Anfang an offen unter den Streikenden diskutiert werden sollen, wie mit einer solchen Situation umgegangen werden kann.

Wir halten es für einen Fehler, dass der Streik an der Charité nun so schnell ausgesetzt wurde, dass diese Frage nicht vorher auf gemeinsamen Versammlungen der Team-Delegierten aller drei Bereiche diskutiert wurde und dass die Entscheidung nicht auf einer Streikversammlung der Charité-Kolleg*innen gefällt wurde. Vielleicht wären die Kolleg*innen auch zu dem Schluss gekommen, dass der Erfolg an der Charité durch Annahme des Eckpunktepapiers und Aussetzung des Streiks nun gesichert werden muss, vielleicht wären die Kolleg*innen aber auch zu dem Ergebnis gekommen, dass der Streik auch an der Charité fortgesetzt werden soll, um das Ziel eines gemeinsamen Erfolgs für alle zu erreichen. Wir hätten uns für Letzteres ausgesprochen, nicht zuletzt weil der eigentliche Adressat der Streiks der Berliner Senat ist, der alle Forderungen schnell erfüllen könnte.

Nun, wo der Streik an der Charité ausgesetzt wurde, muss dringend diskutiert werden, wie die weitere Strategie aussieht, wie der Druck weiter aufgebaut werden kann, so dass es sowohl zu einem guten Ergebnis für die Pflege bei Vivantes kommt, aber eben auch endlich zur Angleichung an den TVÖD für alle Vivantes-Töchter. ver.di und die Kolleg*innen an der Charité stehen nun genauso in der Pflicht, wie die gesamte Gewerkschaftsbewegung. Ziel muss es sein, dass es an der Charité zu Solidaritätsstreiks kommt und in möglichst vielen anderen Betrieben zu Solidaritätsaktionen.

Platzeck

Bei den Vivantes-Töchtern soll nun der SPD-Politiker Matthias Platzeck die Gespräche moderieren. Der Vorschlag eines Schlichtungsverfahrens war richtigerweise abgelehnt worden, um das Mittel des Streiks nicht aus der Hand zu geben. Doch nun hat Platzeck die Bedingung gestellt, dass der Streik ausgesetzt werden muss, wenn verhandelt wird. Es soll „nur“ um einen Tag gehen. Doch was, wenn die Verhandlungen sich hinziehen und am nächsten Tag fortgesetzt werden sollen? Dann gibt es schon zwei Tage Streikaussetzung ... und so weiter.

Diese Bedingung, dass Verhandlungen nur stattfinden, wenn nicht gestreikt wird, wurde zuvor von den Streikenden gegenüber Vivantes abgelehnt, was richtig war. Durch Platzeck wird dieses Prinzip nun wieder eingeführt. Dabei ist es doch so, dass der Arbeitgeber den Druck durch den Streik während Verhandlungen „braucht“, wenn man zu einem guten Ergebnis für die Streikenden kommen will. Eine Streikaussetzung wird von der Geschäftsleitung nicht als Zeichen des guten Willens verstanden werden, sondern als Zeichen der Schwäche. Für die Gewerkschaft ist es andererseits nicht leicht, eine einmal unterbrochene Streikdynamik wieder aufzunehmen. Ein Streik lässt sich nicht ein- und ausknipsen wie ein Lichtschalter. Deshalb wären die Streikenden gut beraten, sich nicht von einem angeblich neutralen Berater wie Herrn Platzeck die Kontrolle über den Arbeitskampf nehmen zu lassen.

Streikdemokratie

Die Berliner Krankenhausbewegung hat sich durch demokratischere Strukturen ausgezeichnet, als die meisten anderen Streikbewegungen. Es ist aber wichtig, dass die Kontrolle über den Streik und vor allem über Streikaussetzung und Ergebnisse wirklich bei den Streikenden selbst liegt. Alle

Verhandlungsstände müssen deshalb weiterhin transparent gemacht werden, und den Streikenden die Möglichkeit zur Diskussion und Abstimmung über die nächsten Schritte und Streikstrategien gegeben werden. Dafür sind regelmäßige Streikversammlungen nötig. Auch ein Verhandlungsergebnis sollte, anders als jetzt an der Charité geschehen, erst demokratisch auf einer Streikversammlung diskutiert werden und die Aussetzung des Streiks erst erfolgen, wenn die Streikenden darüber abstimmen konnten. Dass ein Streik auch bis zur Urabstimmung gehen kann, zeigte 2011 der Streik beim Charité Facility Management (CFM). Als es nach drei Monaten Streik ein Angebot gab, dem die Verhandlungs- und Tarifkommission von ver.di zugestimmt hatten, wurde der Streik fortgesetzt, bis das Ergebnis der Urabstimmung bekannt war – um den Kolleg*innen die Möglichkeit zu geben, in Ruhe über das Ergebnis zu beraten und auch Lehren aus ihrem Streik gemeinsam zu diskutieren.

Finanzielle Unterstützung und Streikgeld

Die Gewerkschaft ver.di muss jetzt alle Hebel in Bewegung setzen, um den Streikenden bei Vivantes den Rücken zu stärken. Dazu gehört nach vier Wochen Streik auch die finanzielle Absicherung! Es ist großartig, dass die Spendensammlung für Kolleg*innen der Vivantes-Töchter durchgeführt wurde und diese sollte fortgesetzt werden. Jedoch ist es nicht sicher, dass die Spenden ausreichen werden, um die Streikenden über die Runden zu bringen. Es gibt die Möglichkeit von Ausnahmeregelungen für ein höheres Streikgeld. Abgesehen davon, dass bei Niedrigslöhnen das Streikgeld ohnehin höher liegen sollte, ist es die Verantwortung von ver.di, die Kolleg*innen, die durch die Gewerkschaft in den Streik geführt wurden, jetzt nicht im Stich zu lassen, sondern schnell und unbürokratisch das Streikgeld auszuzahlen und zu erhöhen.

Deutlicher werden?

Die Ignoranz der Vivantes-Geschäftsleitung kennt keine Grenzen. Wer nicht hören will, muss fühlen – der Streik ist das wirksamste Druckmittel, aber im Rahmen des Streiks sind auch noch andere Aktionsformen möglich, die die öffentliche Aufmerksamkeit erhöhen und den Verantwortlichen bei Geschäftsführungen und im Senat weh tun können. Der Phantasie müssen da keine Grenzen gesetzt sein, aber uns fallen Blockaden, Bürobesetzungen, Dauermahnwachen und anderes ein...

Gewerkschaftliche Strukturen festigen und ausbauen

Einer der größten Erfolge der gesamten Streikbewegung an allen Standorten ist die große Zahl an Kolleg*innen, die in diesem harten Arbeitskampf aktiv geworden sind, teilweise zum ersten Mal, und viele wichtige Streikerfahrungen gesammelt haben. Auch der Zusammenhalt unter den Kolleg*innen in den Standorten, aber auch Standortübergreifend, ist enorm gestärkt worden.

Wir sind davon überzeugt: in dieser Bewegung sind inzwischen dutzende, wenn nicht hunderte Kolleg*innen faktisch zu Organisier*innen geworden. Wichtig wird sein, aus den jetzigen Aktiven-Strukturen ehrenamtliche ver.di-Betriebsgruppen-Strukturen zu festigen. Team-Delegierte sollten dazu ermutigt werden, sich auch zukünftig in der Gewerkschaft zu engagieren, so dass starke Betriebsgruppen von ver.di in der Lage sind, die Kolleg*innen zu organisieren. Denn auch wenn es zu einem Tarifvertrag Entlastung und der Angleichung an den TVÖD für die Vivantes-Töchter kommt, wird es weiterhin genug Missstände in den Krankenhäusern geben, die durch eine starke Gewerkschaft bekämpft werden müssen und muss der Kampf für die Abschaffung der

Fallkostenpauschalen und ein an den Bedürfnissen und nicht am Markt orientiertes Gesundheitswesen auch in den Betrieben geführt werden.

Solidarität ausweiten!

Die Gesundheitsversorgung betrifft alle Menschen in dieser Stadt, denn wir alle sind potentielle Patient*innen oder Angehörige. Das gilt insbesondere für die Masse der arbeitenden Bevölkerung, die im Gegensatz zu einigen Superreichen nicht in der Lage ist, sich eine teure Sonderbehandlung in einer besser ausgestatteten Privatklinik zu leisten. Es gibt viel Solidarität und Unterstützung, aber diese findet bisher zu wenig direkten politischen Ausdruck. Das muss sich das dringend ändern. Denn dieser Kampf wird nicht in erster Linie durch die Einnahmeausfälle für die Klinikleitungen entschieden, sondern durch den politischen Druck auf den Senat und die Geschäftsleitungen. Die Damen und Herren dort müssen Angst bekommen, dass der Krankenhausstreik eine Welle von ähnlichen Bewegungen in anderen Betrieben auslöst und es zu gemeinsamen Kämpfen und Bewegungen von Gewerkschafter*innen, Lohnabhängigen und sozialen Bewegungen kommt.

Deshalb haben mittlerweile über einhundert Streikende einen Appell an die DGBGewerkschaften gerichtet, bei der Solidarität eine ordentliche Schippe draufzulegen. Sie schlagen vor (siehe www.aufbruchbewegung.wordpress.com):

Die Unterstützung der Krankenhausbewegung auf allen gewerkschaftlichen Versammlungen und über die Betriebsgruppen zum Thema zu machen, sowie ein Massen-Infoflugblatt für Betriebe zu drucken und die Verteilung systematisch zu organisieren: über Betriebsgruppen, Vertrauensleute mit Unterstützung durch hauptamtliche Kräfte der Gewerkschaften.

Zu einer weiteren Großdemonstration zur Unterstützung der Berliner Krankenhausbewegung zu mobilisieren – mithilfe des Flugblattes, sowie über gezielte Ansprache in die Betriebe hinein.

Ein offenes gewerkschaftliches Unterstützungskomitee zu gründen, das die Unterstützung der Streikbewegung durch die DGB-Gewerkschaften organisiert. Das ist nach der Streikaussetzung an der Charité umso wichtiger!

Für ein öffentliches Gesundheitswesen nach Bedarf

Gerade im Gesundheitswesen wird es Zeit für eine machtvolle bundesweite Bewegung für mehr Personal und bessere Arbeitsbedingungen, für die Abschaffung des Fallpauschalensystems und für ein rein öffentliches Gesundheitswesen, ausreichend finanziert und ausgestattet nach Bedarf. Dafür gehören alle privaten Konzerne des Gesundheitswesens, von den Servicebetrieben über private Kliniken bis hin zur Pharmaindustrie in Gemeineigentum überführt und demokratisch durch die arbeitende Bevölkerung kontrolliert und verwaltet.

Für die nötigen Investitionen müssen die Vermögenden und Superreichen zur Kasse gebeten werden.

Der Kapitalismus muss aus dem Gesundheitswesen vertrieben werden! Aber der Kapitalismus ist auch in allen anderen Gesellschaftsbereichen schädlich für die Menschen und die Umwelt. Deshalb ist es dringend nötig, über Alternativen zum Kapitalismus auch in Streikbewegungen wie der Berliner Krankenhausbewegung zu diskutieren. Nur die Klasse der Lohnabhängigen wird in der Lage sein, die Macht der Banken und Konzerne zu brechen und eine Gesellschaft zu erkämpfen, in der nicht der Profit, sondern die Bedürfnisse von Mensch und Natur im Mittelpunkt stehen – eine sozialistischdemokratische Gesellschaft.

Gewerkschaften

Früher oder später wird nach den Wahlen versucht werden – egal von welcher Regierung – die Krisenkosten auf die arbeitende Bevölkerung abzuladen. Wieder wird es heißen, es sei nicht genug Geld da, um in Gesundheit, Bildung, Pflege, KITAS und Soziales zu investieren. Daher müssen die Gewerkschaften ihre Rolle wahrnehmen, nicht nur vereinzelte Abwehrkämpfe zu führen, sondern Kämpfe zusammen zu führen und zu einer gesellschaftspolitischen Bewegung zu steigern. Die Traditionen der Arbeiter*innenbewegung und Gewerkschaften von Solidarität und gegenseitiger Unterstützung wie auch, dass Stärke vor allem durch gemeinsamen Kampf sichtbar wird, müssen wieder erweckt werden.

Die Sol und ihre Mitglieder sind aktiv in Betrieben und Gewerkschaften. Wir setzen uns für einen konsequenten kämpferischen Kurs ein und unterstützen Ansätze für Vernetzungen von aktiven Kolleg*innen wie zum Beispiel die Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften (VKG – www.vernetzung.org) und die Gruppe „Aktive im Gesundheitswesen für eine kämpferische ver.di“ (www.herzschlagkrankenhaus.wordpress.com).

Heldenhafter Streik – Eckpunktepapier unzureichend

(8.November 2021)

eine TVÖD-Angleichung bei Vivantes-Töchtern in Berlin

Nachdem bei Charité und Vivantes Eckpunktepapiere für einen Tarifvertrag Entlastung für Pflege und Funktionsbereiche erreicht worden waren, kam es am 29. Oktober auch zur Unterzeichnung eines Eckpunktepapiers für die Beschäftigten der Vivantes-Töchter.

von Angelika Teweleit, Berlin

Darin haben die Streikenden der Vivantes-Verhandlungsführung wichtige Zugeständnisse abgerungen, besonders beim Manteltarifvertrag. Bei der Angleichung der Entgelttabellen wird allerdings nicht das Niveau des TVÖD erreicht – obwohl es einen Stufenplan bis zum 31. Dezember 2025 gibt. Inakzeptabel ist dabei auch die lange Laufzeit von fünf Jahren. Damit will die Vivantes-Geschäftsführung Ruhe herstellen, denn sie haben es mit einer sehr kämpferischen und wütenden Belegschaft zu tun. Statt einem solchen Tarifvertrag zuzustimmen, der die schlechtere Bezahlung der Kolleg*innen über Jahre festschreibt, hätten ver.di und andere Gewerkschaften mit Solidaritätsstreiks und -aktionen den Druck auf Geschäftsleitung und Senat weiter erhöhen sollen.

Die Kolleg*innen der Servicebereiche – wie zum Beispiel aus Reinigung, Sterilisation, Speiseversorgung, Wäschereien, Gärtnereien, Transport, Verwaltung – mussten in den letzten beiden Wochen den Streik allein fortsetzen. Einerseits führte das in einigen Bereichen dazu, dass die Vivantes-Geschäftsführung unter Druck geriet, weil sie den Betrieb nicht wieder voll aufnehmen konnte, obwohl der Streik der Pflegekräfte ausgesetzt worden war. Denn ohne die Servicekräfte kann man nicht alle Betten wieder belegen, und nicht alle Stationen aufmachen. Das macht deutlich, wie wichtig die Arbeit der Kolleg*innen in diesen Bereichen ist. Trotzdem gab es auch Faktoren, die den Streik schwieriger machten. So war das Interesse der Öffentlichkeit nicht mehr so groß, wie es noch war, als die Berliner Krankenhausbewegung komplett im Ausstand war. Leider fand auch keine gesteigerte Solidaritätskampagne bis hin zu Soli-Streiks der Pflegekräfte statt. Dies hätte gezielt durch die ver.di Führung organisiert werden müssen. Doch auch insgesamt gab es einige Probleme zu bewältigen. Daraus sollten Lehren für die Zukunft gezogen werden.

Was gefordert wurde

Gefordert worden war die Angleichung an den Tarifvertrag TVÖD. Denn die Ausgründung der Servicebereiche bei Vivantes hat zu massivem Lohndumping geführt. Das lässt sich daran erkennen, dass zu den „Gestellten“, die direkt bei Vivantes beschäftigt blieben und für die bei der Ausgliederung ein Bestandsschutz vereinbart wurde, eine Lohndifferenz von mehreren hundert Euro bestand, obwohl die Arbeit die gleiche ist. Darüber hinaus gab es auch in bei den in den Manteltarifverträgen festgelegten Bedingungen erhebliche Unterschiede.

Diese Zustände sind ein jahrelang bekannter politischer Skandal. Denn die rot-rot-grüne Landesregierung hatte in ihrem Koalitionsvertrag vor fünf Jahren geschrieben, dass sie diesen Zustand in den landeseigenen Kliniken Vivantes und Charité beenden will. Doch Papier ist wie immer geduldig – so aber nicht die leidtragenden Beschäftigten. Auch nicht diejenigen, die noch

zusätzlich unter dem himmelschreienden Widerspruch zu leiden hatten, dass der rot-rot-grüne Senat einerseits einen Mindestlohn von 12,50 Euro für die Vergabe von Dienstleistungen in landeseigenen Unternehmen festgelegt hatte, dieser aber zum Beispiel bei der Reinigung (Vivaclean) und der Speiseversorgung (SVL) mit mehr als einem Euro unterschritten wurde!

Die Kolleg*innen sagten klar, sie wollen diese Ungerechtigkeiten beendet sehen. Auch, wenn sie nicht auf eine unmittelbare Angleichung an den TVÖD beharrten, so sollte dieser doch am Ende stehen und zwar in absehbarer Zeit. Dieses Ziel wurde nicht erreicht.

Eckpunktepapier

Mit dem Eckpunktepapier wurden einige wichtige Forderungen durchgesetzt. Besonders bei den unterschiedlichen Manteltarifverträgen gibt es deutliche Verbesserungen zum bisherigen Zustand. So wird der Urlaub von dreißig Tagen für alle gleich festgelegt, was für einige zwei Urlaubstage mehr im Jahr bedeutet. Auch bei den Schicht-Zulagen gibt es jetzt die Bedingungen des TVÖD. Aber nicht alles wurde übernommen, so gibt es zum Beispiel weiter keine betriebliche Altersvorsorge, wie sie es im TVÖD gibt.

Für einige Berufsgruppen bekommen rückwirkend zum 1. Juli eine Lohnerhöhung von 2,5 Prozent, andere bekommen Einmalzahlungen. Sämtliche Beschäftigte erhalten zudem eine Coronasonderzahlung von 1.500 Euro für Vollzeit, anteilig in Teilzeit.

Was die Angleichung an die Tabellen des TVÖD angeht, gibt es jedoch weiterhin große Lücken. Übel aufgestoßen ist Kolleg*innen, dass es hier zudem eine erneute Spaltung, diesmal unter zwei Gruppen der Tochtergesellschaften, gibt.

Angleichung TVÖD verfehlt

Insgesamt wurde eine Angleichung an das Sechs-Stufen-Modell des TVÖD zwar erreicht. Aber eine schrittweise Angleichung findet bis zum 31.12.2025 nicht auf hundert Prozent statt, sondern auf 96 Prozent des TVÖD-Niveaus für einen Teil der Tochterunternehmen und für einen anderen Teil nur auf 91 Prozent. Die lange Laufzeit bedeutet allerdings – wenn der Tarifvertrag dann so abgeschlossen wird – für die nächsten vier Jahre Friedenspflicht. Die Vivantes-Leitung hatte anfangs sogar eine Laufzeit bis ins Jahr 2028 angestrebt! Aber auch die jetzige Laufzeit ist in Anbetracht von Inflation und anderen Unwägbarkeiten inakzeptabel. Immerhin konnte durchgesetzt werden, dass die schrittweise prozentuale Angleichung an den TVÖD an den dynamisierten TVÖD-Tabellen ausgerichtet wird. Vorher wollte die Vivantes-Verhandlungsführung die Stufenangleichung einfrieren, also nicht die künftigen TVÖD Erhöhungen einbeziehen.

Es soll ab jetzt ausgeschlossen werden, dass jemand unter den Berliner Mindestlohn von 12,50 Euro fällt. Das ist allerdings nicht das, was gefordert war. Einige Kolleg*innen weisen aber zurecht darauf hin, dass die Durchsetzung dieses Landesgesetzes eigentlich nicht Aufgabe der Streikenden, sondern der Verantwortlichen in der Berliner Landesregierung gewesen ist, die Einhaltung ihres eigenen Gesetzes in ihren eigenen Unternehmen zu überprüfen! Dennoch wird die nun erfolgte Anhebung um mehr als einen Euro pro Stunde natürlich in den Portemonnaies der betroffenen Kolleg*innen zu spüren sein.

Wäre mehr drin gewesen?

Die Frage, ob man hätte weiter kämpfen können für ein besseres Ergebnis, ist mit Ja zu beantworten. Allerdings gab es einige Faktoren, die das zum Schluss schwieriger erscheinen ließen und die in der Gesamtbilanz kritisch diskutiert werden müssen.

Zum einen war die Dynamik der großen gemeinsamen Berliner Krankenhausbewegung durch die Streikaussetzung der Kolleg*innen bei Charité und danach Vivantes nach Unterzeichnung ihrer Eckpunktepapiere für Entlastungstarifverträge (die wiederum unterschiedlich zu bewerten sind), gebrochen. Es stand für viele Kolleg*innen sicher im Widerspruch zu den anfangs getätigten Aussagen, dass dies eine gemeinsame Bewegung ist, die auch gemeinsam zu Ende geführt werden soll. Die Sol schrieb nach Abschluss und Streikaussetzung an der Charité:

Sol-Mitglieder haben aufgrund der Erfahrungen aus der Vergangenheit darauf hingewiesen, dass genau die Situation eintreten kann, die jetzt entstanden ist und die gemeinsame Bewegung so getrennt wird. Es hätte von Anfang an offen unter den Streikenden diskutiert werden sollen, wie mit einer solchen Situation umgegangen werden kann.

Wir halten es für einen Fehler, dass der Streik an der Charité nun so schnell ausgesetzt wurde, dass diese Frage nicht vorher auf gemeinsamen Versammlungen der Team-Delegierten aller drei Bereiche diskutiert wurde und dass die Entscheidung nicht auf einer Streikversammlung der Charité-Kolleg*innen gefällt wurde. Vielleicht wären die Kolleg*innen auch zu dem Schluss gekommen, dass der Erfolg an der Charité durch Annahme des Eckpunktepapiers und Aussetzung des Streiks nun gesichert werden muss, vielleicht wären die Kolleg*innen aber auch zu dem Ergebnis gekommen, dass der Streik auch an der Charité fortgesetzt werden soll, um das Ziel eines gemeinsamen Erfolgs für alle zu erreichen. Wir hätten uns für Letzteres ausgesprochen, nicht zuletzt weil der eigentliche Adressat der Streiks der Berliner Senat ist, der alle Forderungen schnell erfüllen könnte.

Leider hat es keine Versammlungen aller Streikenden gegeben, um dies gemeinsam zu beraten und zu entscheiden. Es wurden nach Annahme der Eckpunktepapiere für die Entlastungstarifverträge bei Charité und dann auch Vivantes zwar ernst gemeinte Diskussionen unter den Teamdelegierten im Pflegebereich über Solidaritätsstreiks für die Töchter-Beschäftigten geführt. Aber leider wurden diese nicht in die Tat umgesetzt. Das war nicht die Schuld der Teamdelegierten, sondern lag vor allem an der Ausrichtung der hauptamtlichen ver.di-Führung, nun schnell zum Abschluss zu kommen. Alle Hoffnung wurde darauf gerichtet, mithilfe des SPD-Politikers Matthias Platzeck als Moderator zu einem Ergebnis zu gelangen.

Matthias Platzeck

Noch während sich ein Abschluss an der Charité für einen TVE abzeichnete, wurde der Versuch gestartet, Matthias Platzeck als Schlichter einzusetzen. Eine Schlichtung lehnten Kolleg*innen ab, weil ihnen dies das Mittel des Streiks aus der Hand genommen hätte.

Daher wurde stattdessen für eine Moderation durch Platzeck geworben. Auch das wurde von den Pflegestreikenden abgelehnt. Im Fall der Töchter warb neben der neu gewählten Oberbürgermeisterin Franziska Giffey auch das Ver.di-Hauptamt dafür, ihn einzusetzen. Es wurde argumentiert, dies sei nötig, um „überhaupt miteinander ins Gespräch zu kommen“, da die Verhandlungsführung von Vivantes mit Dorothea Schmidt, die vom privaten Helios-Konzern kam und sich damit brüstete, bereits etliche Arbeitskämpfe gewonnen zu haben, besonders hart auftrat. In der Realität aber stellte sich heraus, dass die Moderation dann doch eher eine Schlichtung durch

die Hintertür war. Wieder und wieder drängte Matthias Platzek die gewählten Kolleg*innen aus allen Tochterbereichen in der Tarifkommission, den Streik auszusetzen, wenn er Verhandlungen führt. Trotz starker Widerstände unter Kolleg*innen wurde seiner „Bitte“ – auch auf Zuraten durch ver.di-Hauptamtliche – dann für einen Tag entsprochen. Damit aber machten die Kolleg*innen sehr schlechte Erfahrungen. Denn dieser eine Tag war ein Spießrutenlauf voller Anfeindungen und Mobbing durch die Vorgesetzten. Diese Lehre sollte nicht in Vergessenheit geraten, denn dies wirkt sich demoralisierend auf die Kolleg*innen aus, die sich nun schon wochenlang im Streik befunden hatten. Auch sonst ist aber eine Streikaussetzung bei schwierigen Verhandlungen keine Hilfe, sondern im Gegenteil.

Streikaussetzung während Verhandlungen

Die Sol schrieb zur Frage von Streikaussetzung während Verhandlungen, die schon im September zunächst von der ver.di-Verhandlungsführung für alle ins Spiel gebracht wurde:

„ver.di hat mittlerweile angeboten, die Streiks auszusetzen, wenn die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch kommen (während die Abgeordnetenhausfraktionen von SPD, Grünen und LINKE gerade den Senat aufgefordert haben, die Klinikleitungen zur Aufnahme von Verhandlungen während des Streiks anzuweisen!). Für dieses Entgegenkommen gibt es zum jetzigen Zeitpunkt keinen Grund. Im Gegenteil: gerade während Verhandlungen „braucht“ der Arbeitgeber den Druck durch den Streik, wenn man zu einem guten Ergebnis für die Streikenden kommen will. Eine Streikaussetzung wird von den Klinikleitungen nicht als Zeichen des guten Willens verstanden werden, wie es die ver.di-Führung vielleicht hofft, sondern als Zeichen der Schwäche. Verhandlungen ohne Streik geben den Arbeitgebern die Möglichkeit, die Verhandlungen hinaus zu zögern. Für die Gewerkschaft ist es andererseits nicht leicht, eine einmal unterbrochene Streikdynamik wieder aufzunehmen. Ein Streik lässt sich nicht ein- und ausknipsen wie ein Lichtschalter.“

Die Entscheidung über eine Streikaussetzung sollte unbedingt bei den Streikenden selbst liegen. Sie sollten diese Frage in Streikversammlungen diskutieren und darüber abstimmen. Solche Streikversammlungen, zumindest an den einzelnen Standorten, sollten ohnehin regelmäßig während des Streiks durchgeführt werden, damit die Streikenden direkt und nicht nur über die Rücksprache mit den Team-Delegierten die Möglichkeit haben, die aktuelle Situation gemeinsam zu bewerten, sowie die Tarifkommission und Verhandlungsführer*innen zu kontrollieren und ihnen mit auf den Weg zu geben, was sie denken und fordern.“

Zu diesem Zeitpunkt war aber das Selbstbewusstsein der Streikenden der gesamten Berliner Krankenhausbewegung und der Druck von der aktiven Basis so groß, dass eine Streikunterbrechung nicht in Frage kam. Nach sechs Wochen Streik und als die Töchterbeschäftigten „übrig geblieben“ waren, war das nicht mehr so einfach.

Ermüdungserscheinungen

Verschiedene Faktoren hatten zu Ermüdungserscheinungen an der Streikfront der Töchter-Beschäftigten geführt. Nicht zu unterschätzen war die Frage des Streikgeldes. Dies reichte einerseits nicht aus, worauf das Berliner Bündnis für mehr Personal zunächst gut reagierte, indem Spenden gesammelt wurden. Andererseits hätte das Streikgeld für die schlechter bezahlten Töchterbeschäftigten auch schon zu Beginn von ver.di auf hundert Prozent angesetzt werden können. Erschwerend kam aber noch hinzu, dass aufgrund einer unzureichenden Organisation

durch ver.di die Kolleg*innen wochenlang ihr Streikgeld nicht ausgezahlt bekamen. In einem Bereich, wo die Löhne ohnehin niedrig sind, ist das fatal. Obwohl sich darüber massiv Unmut breit machte, gab es bis zuletzt keine wirkliche Besserung.

Dazu kam, dass die Organizer, die seit Frühjahr für das Projekt von ver.di eingesetzt worden waren, zum Ende September großenteils abgezogen worden waren. Das lag daran, dass die private Organizing-Firma bereits für das nächste Projekt „gebucht“ war. Obwohl die Organizer eine wichtige Rolle gespielt haben, um streikfähig zu werden und auch den Streik zu organisieren, sollte dies nicht an private Firmen ausgelagert werden. Die ver.di Mitglieder müssen die Möglichkeit haben, die Organizer demokratisch zu kontrollieren. Das ist nicht möglich, wenn sie als Angestellte einer externen Firma agieren. Stattdessen sollte die Gewerkschaft selbst genügend Ressourcen zur Verfügung stellen, um Kolleg*innen dabei zu unterstützen, in ihren Betrieben Mitglieder zu werben und langfristig aktive Strukturen in Form von Betriebsgruppen und gewählten Vertrauensleuten aufzubauen. Dies ist in den letzten Jahren sträflich vernachlässigt worden.

Gewerkschaftliche Solidaritätskampagne

Ein bedeutender Faktor war in der gesamten Berliner Krankenhausbewegung die Frage der Solidarität. Wichtig war zum Beispiel eine große Demonstration am Samstag, den 9. Oktober, wo auch die Berliner Bevölkerung, insbesondere soziale Bewegungen wie auch Gewerkschaften aufgerufen wurden teilzunehmen. Diese Demonstration war sehr kämpferisch und laut. Sie fand nach der Aussetzung des Streiks an der Charité und unmittelbar vor der Unterzeichnung des Eckpunktepapiers für den TVE bei Vivantes statt. So gut diese Demonstration war, muss trotzdem gesagt werden, dass eines gefehlt hat: Delegationen von anderen Berliner Betrieben und aus den DGB-Gewerkschaften. Dafür wäre es nötig gewesen, schon Wochen vorher eine bewusste Kampagne von den Berliner Gewerkschaften in die Betriebe hinein zu führen. Auf diese Weise hätte aus der Berliner Krankenhausbewegung eine breite gesellschaftspolitische Bewegung werden können, bei der tausende Berliner Beschäftigte auch aus anderen Betrieben gemeinsam mit den Krankenhausbeschäftigten demonstriert hätten. So hätte der Druck massiv gesteigert und auch die politischen Fragen der Krankenhausfinanzierung noch mehr zugespitzt werden können. Mitglieder der Sol und VKG (Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften) hatten gemeinsam mit Streikenden einen Aufruf für die Organisation einer gewerkschaftlichen Solidaritätskampagne durch ver.di und Berliner DGB angestoßen, den mehr als hundert Streikende unterschrieben. Eine bewusste Solidaritätskampagne auch allein für den Töchterstreik hätte einen großen Unterschied gemacht – für die Streikmoral, das Selbstbewusstsein der Kolleg*innen und dadurch auch für das Ergebnis.

Streikdemokratie

Die Beteiligung von Kolleg*innen in der Berliner Krankenhausbewegung war grundsätzlich viel weitgehender als in den meisten anderen Streiks. Es gab in fast allen Bereichen und Stationen Teamdelegierte. Für den TVE bei den Pflege- und Funktionsbereichen diskutierten die Teamdelegierten zunächst die Mindestbesetzungen. Sie spielten auch eine wichtige Rolle bei der Mobilisierung und Organisation des Streiks vor Ort. Während der Verhandlungen blieb ein Teil der Teamdelegierten vor Ort, um jeweils die Ergebnisse von der Tarifkommission kommuniziert zu bekommen. Sie sollten auch der Tarifkommission wiederum mitteilen, ob sie Verhandlungsstände für annehmbar halten oder nicht. Es gab auch Teamdelegiertensitzungen, um über die nächsten Schritte zu diskutieren. Insofern war dies ein starkes demokratisches Element, was es so in kaum

einem anderen Streik gibt. Allerdings fehlte die kollektive Diskussion und Entscheidung aller Streikenden in regelmäßigen Streikversammlungen.

Bei den Töchtergesellschaften hatten die Teamdelegierten weniger klar umrissene Aufgaben. In einigen Bereichen gab es sie auch nicht. Die Tarifkommission war die hauptsächliche Struktur, über die Entscheidungen getroffen wurden. Allerdings wurden die entscheidenden Verhandlungen am Ende – wieder auf Drängen Platzecks – nur noch von einer fünfköpfigen Verhandlungsgruppe geführt. Davon waren drei ver.di-Hauptamtliche und zwei Ehrenamtliche. Die Rückkopplung mit der gesamten TK verlief unter massivem (Zeit)druck, der nun auch wieder von Platzeck verstärkt wurde. Am entscheidenden Verhandlungstag drängte er darauf, noch am selben Abend dem Papier zuzustimmen. Dies lehnte die TK richtigerweise ab, weil sie erst das Votum der Kolleg*innen einholen wollten, stimmte aber der erneuten Maßgabe zu, dass der Streik nun ausgesetzt werden muss. Am folgenden Tag wurde dann eine Versammlung für die Beschäftigten am Nachmittag durchgeführt, wo das Ergebnis nochmals durch die ver.di-Führung beworben wurde. Da einerseits einige wichtige Verbesserungen im Papier standen, andererseits der Streik aber bereits ausgesetzt war, und aufgrund einer fehlenden Perspektive, wie der Druck an diesem Punkt für ein besseres Ergebnis verstärkt werden kann, stimmten die Anwesenden dem Eckpunktepapier zu.

Aus Sicht der Sol wäre es in allen Bereichen wichtig gewesen, zusätzlich zu den Teamdelegierten-Strukturen auch Streikversammlungen für alle Streikenden durchzuführen, um so allen die Möglichkeit zu geben, zu diskutieren und letztlich auch kollektiv alle wichtigen Entscheidungen zur Streikführung zu fällen. Beim Streik der Tochterbeschäftigten wären tägliche Versammlungen auch wichtig gewesen, um so alle Fragen klären und die nötige Einheit herstellen zu können. Auch hätte die Frage, ob das Ergebnis angenommen werden soll, nicht vor Aussetzung des Streiks stattfinden dürfen, denn so waren die Kolleg*innen vor vollendete Tatsachen gestellt. Denn auch hier gilt – es ist nicht einfach einen Streik wieder aufzunehmen, wenn er einmal ausgesetzt wurde.

Urabstimmung über Tarifvertrag

Der Tarifvertrag soll bis zum 15. Dezember ausverhandelt werden. Aus Sicht der Sol wäre es besser gewesen, das Eckpunktepapier abzulehnen und stattdessen Wege zu finden, den Druck über eine zu organisierende Solidaritätskampagne und Solidaritätsstreiks zu erhöhen, sowie Probleme wie die des Streikgeldes zu lösen und die Streikenden über Streikversammlungen und einen Aktionsplan wieder zu motivieren. Wenn ein Tarifvertrag vorgelegt wird, sollte dieser mit Beispielrechnungen für alle Bereiche unterlegt werden, damit alle Kolleg*innen genau wissen, über was sie in der darauf folgenden Urabstimmung abstimmen. Zudem sollte es die Möglichkeit für kollektive Diskussionen in gemeinsamen Versammlungen geben. Hier muss berücksichtigt werden, dass viele aufgrund familiärer oder anderer Verpflichtungen nicht einfach in der Lage sind, nach ihrer Arbeit zu einer Versammlung zu erscheinen. Entsprechend sollte geprüft werden, ob die Wiederaufnahme des Streiks zum Zweck der Versammlungen möglich ist.

Aufgrund der Schwächen der langen Laufzeit und der weiterhin großen Lücke zum TVÖD im Eckpunktepapier schlagen wir für die Urabstimmung vor, das Ergebnis abzulehnen, sollte der Tarifvertrag nicht deutlich besser sein. Ein „Nein“ in der Urabstimmung bedeutet natürlich auch, eine Bereitschaft zur Wiederaufnahme des Streiks zum Ausdruck zu bringen. Hierfür wäre es nötig, alle wichtigen Lehren wie zu Streikdemokratie und Organisation einer gewerkschaftlichen Solidaritätskampagne zu ziehen.

Es ist wichtig, dass sich Kolleg*innen, die im Streik aktiv geworden sind, weiterhin in ver.di Betriebsgruppen organisieren und darüberhinaus auch zusammen schließen, um für eine kämpferische Ausrichtung innerhalb der Gewerkschaft ver.di einzustehen. Das ist der beste Weg, um sich auf die nächsten Kämpfe vorzubereiten. Die Vernetzung „Aktive im Gesundheitswesen für eine kämpferische ver.di“ ist ein Ansatz dafür. Wer mit ihnen in Kontakt treten möchte, kann sich hier melden: kh-aktivenkonferenz@web.de.

Berliner Klinikchefs zum Abschluss gezwungen

(4. November 2021)

Lehren aus fünf Wochen entschlossenem Streik

Länger als dreißig Tage streikten Pflegekräfte bei Charité und Vivantes zusammen mit Beschäftigten der Tochterfirmen von Vivantes für bessere Arbeitsbedingungen und einen Angleich der Tarife.

von Angelika Teweleit und Christian Gajewsky

In diversen Krankenhäusern Berlins wurde der Betrieb massiv zurückgefahren, nachdem bei der Urabstimmung über einen unbefristeten Streik 98 Prozent für den Arbeitskampf stimmten. Überall wurden Teamdelegierte gewählt, die an den Verhandlungstagen vor Ort waren, um im Austausch mit der Tarifkommission Feedback zum Verhandlungsstand zu geben und auch über Annahme oder Ablehnung abzustimmen. Sie sollten als Bindeglied zwischen Tarifkommission und Beschäftigten fungieren.

Forderungen

Mit Entlastungsverträgen sollen die Geschäftsführungen der Krankenhäuser in die Pflicht genommen werden, die Kolleg*innen zu entlasten, indem sie für genug Personal auf den jeweiligen Stationen sorgen. Für die Kolleg*innen der Tochterunternehmen ging es um die Angleichung ihrer Löhne an den Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD), da sie zum Teil mehrere hundert Euro weniger verdienen als ihre Kolleg*innen, die bei der Reinigung, in den Medizinischen Versorgungszentren, Bistros und in anderen Bereichen noch direkt bei Vivantes zu den Bedingungen des TVÖD angestellt sind.

Harte Arbeitgeberhaltung

Die Geschäftsführung von Vivantes versuchte zunächst, gerichtlich gegen den Streik vorzugehen und unterbreitete dann Angebote, die sogar eine Verschlechterung bedeutet hätten. Die Geschäftsführung der Charité zeigte sich verhandlungsbereiter, doch auch hier dauerte der Streik vier Wochen. Das dann erreichte Eckpunktepapier bei der Charité ist ein Fortschritt im Vergleich zu bisherigen Entlastungstarifverträgen. Eine Einigung bei Vivantes erfolgte wenige Tage später, allerdings mit etwas schlechteren Ergebnissen.

Diverse Funktions- und Diagnosebereiche blieben zudem außen vor und sollen in den kommenden Monaten nachverhandelt werden. Immerhin gelang es jedoch, die Vivantes-Geschäftsführung zu einem Tarifvertrag Entlastung zu zwingen. Die Tarifverträge sollen Ende des Jahres unterzeichnet werden und auch dann muss sich zeigen, ob sie in der Praxis zu Entlastung und Neueinstellungen führen. Es ist in jedem Fall weiterhin nötig, die Einhaltung der Vereinbarungen zu überprüfen und wenn die Regelungen nicht ausreichen, den Kampf wieder aufzunehmen.

Tochterfirmen

Auch bei den Tochtergesellschaften kam es zuletzt zu einem Eckpunktepapier. Darin wurden wichtige Zugeständnisse abgerungen, besonders beim Manteltarifvertrag. Das bedeutet unter anderem, dass nun für alle dreißig Tage Urlaub gelten sollen und die Bezahlung von Zuschlägen wie für Sonn- und Feiertage und Schichtzulagen endlich angeglichen sind. Bei der Angleichung der Entgelttabellen wird allerdings nicht das Niveau des TVÖD erreicht – obwohl es einen Stufenplan bis zum 31. Dezember 2025 gibt. Eine große Kröte ist dabei auch die lange Laufzeit von fünf Jahren. Damit will die VivantesGeschäftsführung Ruhe herstellen, denn sie haben es mit einer sehr kämpferischen und wütenden Belegschaft zu tun. Statt einem solchen Tarifvertrag zuzustimmen, der die schlechtere Bezahlung der Kolleg*innen über Jahre festschreibt, hätten ver.di und andere Gewerkschaften mit Solidaritätsstreiks und -aktionen den Druck auf Geschäftsleitung und Senat weiter erhöhen sollen.

Gemeinsamer Kampf

Die gemeinsame Streikbewegung an beiden großen landeseigenen Krankenhäusern war ein großer Schritt nach vorn. Die Kolleg*innen vernetzten sich durch den Streik miteinander und die Solidarität untereinander ist groß. Wie man allerdings genau mit der Frage umgeht, was zu tun ist, wenn es zu einem ersten Abschluss kommt, und wie man mit der dadurch entstehenden Aufspaltung des Streiks umgeht, wurde von der ver.diFührung nicht zur Diskussion gestellt.

Sicher war es auch richtig, dass das Ergebnis an der Charité die Vivantes Geschäftsleitung auch schon unter Druck setzte, etwas abzuschließen. Doch führte die Streikaussetzung der Kolleg*innen an der Charité bei einigen Vivantes-Kolleg*innen zu dem Gefühl, dass es jetzt schwieriger ist, den Druck noch weiter zu erhöhen. Besonders schwierig wurde die Lage für die Beschäftigten der Tochtergesellschaften, die am Ende allein weiter streiken mussten. Es wäre wichtig gewesen, wenn dies in großen und regelmäßigen Streikversammlungen gemeinsam diskutiert und abgestimmt worden wäre. Da es sich rechtlich um drei verschiedene Tarifverhandlungen handelt, war dies keine einfache Frage. Wir hätten in einer solchen Diskussion für eine gemeinsame Streikfortsetzung argumentiert, auch weil die Verantwortung für beide Krankenhäuser letztlich beim Eigentümer, dem Land Berlin liegt.

Solidaritätskampagne

Neben vielen positiven Lehren gibt es auch Dinge, die nächstes Mal angegangen werden müssen. So wurde die Streikaussetzung nicht auf Streikversammlungen demokratisch durch alle Streikenden beschlossen. Zudem hätten ver.di und DGB von Anfang an eine systematische Solidaritätskampagne diskutieren und vorbereiten sollen. Mit einer breiten gesellschaftspolitischen Bewegung, bei der tausende Berliner Beschäftigte auch aus anderen Betrieben gemeinsam mit den Krankenhausbeschäftigten demonstrieren, hätte der Druck massiv gesteigert und auch die politischen Fragen der Finanzierung noch mehr zugespitzt werden können. Mitglieder der Sol und VKG (Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften) hatten gemeinsam mit Streikenden einen Aufruf für die Organisierung einer gewerkschaftlichen Solidaritätskampagne durch ver.di und Berliner DGB angestoßen, den mehr als hundert Streikende unterschrieben.

Nun ist es Zeit für eine bundesweite Krankenhausbewegung, für eine gesetzliche Personalbemessung nach Bedarf, für die Abschaffung der Fallpauschalen und ein öffentliches kostenloses Gesundheitswesen.

Angelika Teweleit ist Sprecherin der Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften (VKG).

Christian Gajewsky ist Krankenpfleger an einem Vivantes-Krankenhaus und war aktiv im Streik.

Stellenabbau und Angriffe bei Opel

(3.April 2021)

IG Metall muss kämpfen

Für die Arbeiter*innen am Opel Stammwerk in Rüsselsheim wird die Lage ernst. Wie viele andere Beschäftigte in der Auto- und Metallindustrie müssen sie um ihren Arbeitsplatz und ihre finanzielle Zukunft fürchten: Laut der Unternehmensleitung sollen 2100 Stellen abgebaut werden. Außerdem sind starke Einschnitte bei der Betriebsrente geplant. Die ersten Aktionen der IG Metall waren richtig, doch es ist notwendig dass nun weitere, kämpferische Schritte bis hin zu Arbeitsniederlegungen folgen.

von Caspar Löttgers, Mainz und Harvey Hemm, Kaiserslautern

Wie in vielen anderen Betrieben versucht die Konzernleitung bei Opel die Corona Pandemie auszunutzen, um Stellenabbau und Kürzungsprogramme zu realisieren.

Nachdem Mitte 2018 bereits mit einem Zukunftstarifvertrag festgelegt wurde, dass bis 2025 2100 Stellen über ein Freiwilligenprogramm abgebaut werden sollen, will die Konzernleitung nun auch betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, falls sich nicht genügend Freiwillige finden. Bislang haben sich nur etwa 500 Kolleg*innen gemeldet, diese Angebote annehmen wollen. Für die meisten bleibt dies angesichts des schlechten Arbeitsmarktes keine ernstzunehmende Option.

Betriebsrente

Neben den Stellenstreichungen will Opel auch sonst den Rotstift anlegen. So sollen, wie im Februar bekannt wurde, auch massive Einschnitte im Betriebsrentensystem erfolgen. Vor allem sollen die Beiträge nicht mehr zu hundert Prozent vom Konzern getragen werden, sondern teilweise auf die Belegschaft umgewälzt. Von den Einschnitten wären deutschlandweit 15.000 Angestellte betroffen. Begründet wird die Entscheidung mit den während der Pandemie eingetretenen Umsatzeinbußen von 35 Prozent. Mit den geplanten Einschnitten sollen diese Verluste nun nach Wunsch der Unternehmensleitung auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Dazu kommt, dass wohl auch die Stellung gegenüber anderen Automarken, die ebenfalls zur neuen Stellantis-Gruppe gehören, verbessert werden soll.

Kaiserslautern

Auch im Opelwerk Kaiserslautern meldete man im September, dass Entlassungen nicht mehr auszuschließen seien. Konkrete Maßnahmen wurden zwar noch nicht beschlossen, jedoch ist davon auszugehen, dass auch die Kolleg*innen in der Westpfalz in naher Zukunft von Streichungen betroffen sind. Anfang 2020 kündigte die Unternehmensleitung an, dass in Kaiserslautern ab 2023 Batterien für Elektroautos hergestellt werden, wodurch bis zu 2000 neue Arbeitsplätze entstehen. Jedoch ist unklar, wie sich diese Entwicklung auf die bestehende Belegschaft auswirkt und wie sich die Pläne angesichts der andauernden Pandemie entwickeln. Bei unmittelbaren Zulieferbetrieben in der Region machte sich bereits die vor der Corona-Pandemie beginnende Wirtschaftskrise bemerkbar. So wurde bereits das unmittelbar auf dem Opelgelände in Kaiserslautern beheimatete GKN-Werk mit mehr als 300 Beschäftigten im Frühjahr 2020 geschlossen.

Der Autositzhersteller Adient kündigte im Sommer sowohl für die Produktion in Rockenhausen als auch für den in Kaiserslautern gelegenen Verwaltungsbereich betriebsbedingte Kündigungen an. Verhandlungen durch den Betriebsrat konnten die geplanten Streichungen lediglich von 300 und 278 reduzieren. Laut Plan sollen 190 Arbeiter*innen ein Angebot zur Frührente annehmen. Für wie viele dies eine Option ist, ist aber noch unklar, denn das Angebot bedeutet Lohneinbußen von 10 Prozent. Die weiteren 88 Stellen sollen durch betriebsbedingte Kündigungen abgebaut werden. Sollten nicht genügend Kolleg*innen die Frührente annehmen, dürften es noch mehr werden. Hätte die IGM hier ernsthafte Kampfmaßnahmen eingeleitet und z.B. mit Streiks, auf die Abbauphantasien der Unternehmensleitung geantwortet, hätten sicher mehr Stellen (wenn nicht alle) erhalten werden können, auch ohne „freiwillige“ Einbußen!

FCA und PSA Fusion bedeutet weitere Angriffe

Ein Hintergrund der aktuellen Entwicklungen ist auch die Anfang 2021 vollzogene Fusion der Gruppen Fiat-Chrysler (FCA) und PSA, zu welcher auch Opel gehört. Der dadurch entstandene Konzern Stellantis ist der viertgrößte Autokonzern der Welt. Die Fusion bedeutet vor allem einen steigenden konzerninternen Wettbewerb um den eigenen Standort. Der Duisburger Auto-Experte Ferdinand Dudenhöffer prognostiziert jetzt bereits: „Da wird ein sehr dicker Rotstift kommen“. Für die einzelnen Manager der 14 Autofirmen, die zu Stellantis gehören, geht es jetzt vor allem darum, ihren Standort möglichst profitabel zu machen; das bedeutet Kürzungen und Stellenabbau. Es wird aber auch bedeuten, dass vermehrt auf einen Standortnationalismus gesetzt wird, um die Belegschaften zu spalten und gegeneinander auszuspielen. Dieser Gefahr muss bereits jetzt entgegengewirkt werden. Die Feinde sind nicht die Kolleg*innen bei Jeep, Fiat oder Peugeot, sondern allein die Konzernführung. Die IG Metall muss sofort mit ihrem sozialpartnerschaftlichen Kurs brechen und einen Austausch mit den Gewerkschaften in den andern Standortländern organisieren, um ein gemeinsames Vorgehen zu koordinieren.

Das Geld ist da!

Fakt ist, dass Opel in den letzten Jahren enorme Gewinne erwirtschaftet hat. 2018 entstand ein Gewinn von 860 Millionen Euro, 2019 sogar 1,1 Milliarden Euro und auch Anfang 2020 wurde überall von sensationellen Gewinnen gesprochen. Angesichts dieser Erfolge versprach die Unternehmensleitung jedem Mitarbeiter in Europa eine einmalige Prämie von 600 Euro. Rechnet man aber den Anteil aus, denn jede*r einzelne Kolleg*in an den eigentlichen Gewinnen hatte, kommt dabei ein Betrag von 25.000 Euro pro Kopf heraus. Das sind Summen, welche die Opelner für das Unternehmen erwirtschaftet haben. Auch wenn vorher noch Zinsen und Steuern abgezogen würden ist klar, dass die gezahlte Prämie im Vergleich zu den eigentlichen Profiten ein Almosen ist. Angesichts der eingetretenen Verluste und des nun allseits beteuerten Sparzwangs stellt sich sehr konkret die Frage, was aus den enormen Gewinne der Vorjahre geworden ist. In erster Linie wanderte der Gewinn auf die Konten der Aktionäre. 2020 zahlte die Opel-Mutter PSA 1,23 Euro pro Aktie. Insgesamt zahlte das Unternehmen seinen Aktionären damit rund 1,1 Milliarden Euro Dividenden aus. Das meiste ging damals an die Familie Peugeot, die rund 13 Prozent der Anteile besaß. Bei anderen Konzernen sah es ähnlich aus. BMW zahlte beispielsweise 2,50 Euro pro Aktie. Insgesamt kommen damit über 1,6 Milliarden Euro zusammen. Fast 350 Millionen Euro davon gehen an eine der reichsten Deutschen, die BMW-Großaktionärin Susanne Klatten. Die Arbeiter*innen von Opel jedoch, die mit ihrer Arbeit die Profite erst möglich gemacht haben und nebenher noch Einbußen akzeptieren mussten, sollen nun vor die Tür gesetzt werden!

Verzicht rettet keine Arbeitsplätze

Wenn die Corona-Pandemie eine Lehre mit sich gebracht hat dann die, dass Verzicht keine Arbeitsplätze erhält und nur im Interesse der Bosse ist. Nachdem die IG Metall in vielen Betrieben sogenannte „Zukunftstarifverträge“ abgeschlossen hatte, in denen man Verzicht für die Arbeiter*innen einfach hinnahm, lassen die Bosse nun reihenweise alle getroffenen Vereinbarungen und alle Versprechen platzen, um im Windschatten der Pandemie Kürzungen und Stellenabbau durchzudrücken. Beispielsweise verzichteten die Kolleg*innen bei Opel 2018 auf Gehaltserhöhungen, um ihre Arbeitsplätze zu retten – umsonst. Opel reiht sich in dieser Hinsicht nun in eine lange Liste von Konzernen ein (Ein weiteres Beispiel ist Daimler Berlin, wozu die Sol ein Interview veröffentlicht hat:

<https://solidaritaet.info/2020/11/daimler-werk-berlin-nicht-wie-ein-lamm-zur-schlachtbankfuehren-lassen/>)

Nur Streiks beeindrucken die Bosse

Anfang Dezember gab es bereits einen Aktionstag der IG Metall gegen die Abbaupläne der Konzernleitung. Unter anderem „kaperte“ die IGM einen örtlichen Radiosender und strahlte darüber ein Programm zum Aktionstag aus. Des Weiteren gab es ein Autokorso durch die Stadt. Statt der erwarteten 500 Autos nahmen rund 1500 Autos mit rund 3000 Kolleg*innen teil. Auch die Resonanz aus der Bevölkerung war überwiegend positiv und es zeigte sich deutlich, dass die Stimmung für einen Kampf um die Arbeitsplätze günstig ist. Doch nachdem die Verhandlungen um die Kündigungen auf das Frühjahr 2021 vertagt wurden, wurden auch keine weiteren Aktionen unternommen. Stattdessen setzt die IGM Führung ihren sozialpartnerschaftlichen Kurs anscheinend fort und hofft so mit der Unternehmensleitung Kompromisse zu finden, um den Stellenabbau einzudämmen. Sie will offensichtlich ernsthafte Konflikte mit dem Konzernvorstand vermeiden. Doch Kompromisse bedeuten immer Verzicht für die Angestellten und das Ergebnis ist oft nur vorübergehend. Über die letzten Jahrzehnte wurden immer wieder Standorte geschlossen und Stellen abgebaut. Alleine seit 2017 verloren 4000 Angestellte bei Opel ihren Job!

Um den Stellenabbau zu verhindern ohne Einbuße, müssen echte Kampfmaßnahmen vorbereitet werden. Letzten Endes sind es vor allem Streiks, die dem Unternehmen ökonomischen Schaden zufügen und die Bosse zum Einlenken bewegen können. Die gerade laufende Tarifrunde könnte genutzt werden, um die Kampfkraft verschiedener Belegschaften zusammen zu führen und den Druck auf die Bosse zu erhöhen. Ein erster Schritt wäre ein bundesweiter Streiktag aller Metallbetriebe. Überall dort wo Stellenabbau angekündigt wurden, sollten die geltenden Zukunftstarifverträge aufgekündigt werden und der Kampf um jeden Arbeitsplatz aufgenommen werden. Außerdem sollten Betriebsversammlungen einberufen werden auf denen demokratisch über mögliche Kampfmaßnahmen diskutiert werden kann. Solche Schritte wird die IGM Führung allerdings nicht von alleine einleiten. Stattdessen ist es notwendig, dass sich die Beschäftigten an der Basis selber vernetzen, austauschen und Druck machen. Die Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften (VKG, www.vernetzung.org) kann hierzu einen Anlaufpunkt bieten. Durch solche Vernetzungen könnten Kolleg*innen ihr gemeinsames Vorgehen koordinieren, aber auch sowohl aus den gemeinsamen auch unterschiedlichen Erfahrungen lernen.

Wie die Arbeitsplätze retten?

Die aktuell bedrohten Stellen, werden nicht die letzten bleiben, wenn es nicht zu einer ernsthaften Gegenwehr kommt. Solange sich die Bosse sicher fühlen, wird weiter gekürzt werden. Und Opel ist auch nicht der einzige Konzern, der momentan Abbauträume realisieren will. Wir sind daher

überzeugt, dass es auch notwendig ist, überbetriebliche Diskussionen und Aktionen zu organisieren. Denn die IG Metall muss einen Ausweg für die Beschäftigten der ganzen Branche aufzeigen, wie alle Arbeitsplätze erhalten bleiben können. In ihrer Satzung hat sich die IG Metall das Ziel der Überführung von Schlüsselindustrien in Gemeineigentum gesetzt. Das sollte die Forderung für Opel und Co. sein. Wenn auf Basis von Privateigentum an den Konzernen tausende Beschäftigte keine Zukunft haben, dann sollten nicht sie sondern die Chefs und Manager weichen.

Denn die aktuelle Krise ist keine Opel-Krise, sondern eine grundsätzliche Überproduktionskrise, die im Kapitalismus ein unausweichliches und wiederkehrendes Problem darstellt. Sie rührt daher, dass im Kapitalismus nicht nach Plan oder Bedarf produziert wird, sondern nur im Interesse maximaler Gewinne und in Konkurrenz zu anderen Kapitalist*innen. Es sollen immer höhere Profite eingefahren werden und immer mehr Autos verkauft werden. Da die Nachfrage aber zwangsläufig begrenzt ist, kommen die Hersteller in eine Sackgasse und die Gesamtwirtschaft früher oder später in die Krise. In deren Verlauf werden die Kapitalist*innen stets versuchen, die sinkenden Profite mit Stellenabbau und Lohnkürzungen auszugleichen. Dieser Ablauf im Kapitalismus ist eine zwangsläufige Tendenz. Die COVID-19 Pandemie hat diese Tendenzen darüber hinaus noch verstärkt, indem die Möglichkeiten Gewinne zu erzielen, noch weiter eingeschränkt wurden und es neben der Nachfrage auch zu einer Krise der Produktion und Lieferketten gekommen ist. Die zugrundeliegende Krise hatte sich aber bereits vor dem Ausbruch der Pandemie angebahnt und wäre auch ohne sie ausgebrochen – ihre Ursache liegt in der kapitalistischen Produktionsweise selber begründet.

Hinzu kommt die ökologische Krise. Auch wenn es den Autobossen gelingt immer mehr Autos zu bauen und zu verkaufen, wird das auch auf Kosten der Umwelt gehen. Denn Kapitalist*innen ist dies egal, für sie zählen nur die Profite. Wäre die Autoindustrie in Gemeineigentum und unter demokratischer Kontrolle und Verwaltung könnte die Produktion auf wirklich notwendige Güter umgestellt werden. Zum Beispiel könnten Teile für Züge oder Straßenbahnen gebaut werden, statt noch mehr PKWs.

Der Kampf gegen Entlassungen und Kürzungen ist für uns daher auch immer ein Kampf gegen das kapitalistische System und für eine sozialistische Demokratie, welche allein das Chaos und die Krisen beenden kann!

Als Sol kämpfen wir daher für:

- Den Erhalt aller Arbeitsplätze, ohne Verzicht!
- Keine Einschnitte bei der Betriebsrente!
- Einsicht in alle Geschäftsbücher für Belegschaft und Gewerkschaft, um die wirtschaftliche Lage des Konzerns zu überprüfen!
- Die Tarifrunde 2021 nutzen um die Kampfkraft aller Belegschaften zu bündeln.
- Voller Einsatz der Kampfkraft der IG Metall statt Management!
- Die Enteignung aller Konzerne, die Stellen abbauen und die Überführung in öffentliches Eigentum unter demokratischer Kontrolle und Verwaltung durch die arbeitende Bevölkerung!
- Umwandlung der Produktion auf gesellschaftlich sinnvolle und nachhaltige Güter
- Die Einführung der 30 Stunden Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich!
- Internationalen Austausch durch die IGM und grenzübergreifenden Widerstand gegen Stellenabbau mit anderen Belegschaften der Stellantis Gruppe, um zu verhindern, dass Belegschaften sich gegen einander ausspielen lassen! Schluss mit dem Standortnationalismus!
- Sozialistische Demokratie statt kapitalistisches Chaos!