

Bericht vom Treffen des „Netzwerk für eine kämpferische und demokratische ver.di“ am 21.05.2016 in Hannover:

Zwanzig Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen öffentliche Verwaltung, Krankenhaus, Sozial- und Erziehungsdienste, Lufthansa, und anderen nahmen am Treffen des Netzwerks teil, um die Tarifrunde im öffentlichen Dienst, den Erfolg der Beschäftigten an der Berliner Charité auszuwerten und weitere Vorhaben zu besprechen.

Auswertung Tarifrunde Öffentlicher Dienst 2016

Die Beteiligung und Streikbereitschaft an den Warnstreiks war kraftvoll. Mehr wäre möglich gewesen. Fast 8 Millionen Beschäftigte standen in Tarifverhandlungen. 2,4 Mio im ÖD und 3.8 Mio im Metallbereich, dazu kommen Telekom- und Bankbeschäftigte. Ein Zusammengehen in Tarifverhandlungen wurde allerdings, wie auch 2015, von Seiten der Gewerkschaftsvorstände wiederum nicht angestrebt. Streikdelegiertenkonferenzen, wie sie noch in der Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst ins Leben gerufen wurde, waren bei dieser Tarifrunde kein Thema. Die Mitglieder erfuhren wie sonst aus den Medien vom mäßigen Abschluss.

Das Verhandlungsergebnis für die neue Entgeltordnung bedeutet für einzelne Bereiche wie zum Beispiel in der Krankenpflege deutliche Verbesserungen. Wie es sich insgesamt in den vielen verschiedenen Berufsgruppen auswirkt, ist schwierig zu bewerten. Klar ist jedoch, dass einzelne Verbesserungen in der Entgeltordnung dadurch kompensiert werden, indem für drei Jahre die Jahressonderzahlungen auf dem Stand von 2015 eingefroren und ab 2017 gekürzt gezahlt werden. In die betriebliche Zusatzversicherung wird in vielen Städten ein erhöhter Beitrag eingezahlt, was die jüngeren Beschäftigten belastet, die über 40 Jahre noch erwerbstätig sein müssen und das Ergebnis in Zukunft nicht absehbar ist. Durch die regionalen Unterschiede bei der Zusatzversorgung wird einer Zersplitterung im Tarifvertrag Vorschub geleistet und die Kampfkraft geschwächt. Vor allem im Osten sind die Zusatzbeiträge hoch.

Die neuen Entgeltordnungen (mit Ausnahme des SuE Bereichs) führen erst nach individueller Antragstellung zu Höhergruppierungen. Dies ist eine Aufgabe für Vertrauensleute und Personalräte, hier die Beschäftigten genau zu informieren.

Ein gemeinsames Thema für alle Beschäftigten wäre zusätzlich zu Gehaltserhöhungen die Bekämpfung der Arbeitsverdichtung, der Hetze, der Überstunden und die Gesunderhaltung der Beschäftigten. Eine tarifliche Regelung zu Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung wie mit Erfolg bei der Charité in Berlin erzielt wird immer wichtiger und zur zentralen Forderung. Es ist eine Schwäche von ver.di diese Themen nicht großflächig anzugehen.

Die Forderung nach dem Ende von sachgrundlosen Befristungen wurde nicht umgesetzt und so bleibt dies ein Druckmittel der Arbeitgeber gerade im öffentlichen Dienst.

Kleine Gewerkschaften

Es entstand eine Diskussion darüber, ob es zu mehr tariflichen Erfolgen führen würde, wenn mehr neue kleine Spartengewerkschaften entstehen. Das Beispiel der gewerkschaftlichen Organisationen bei Piloten (Lufthansa) sowie Flugbegleiter, Bodenpersonal zeigt jedoch, dass die Zusammenführung verschiedener Spartengewerkschaften ebenso schwierig ist wie die Fachbereiche bei ver.di.

Das Netzwerk unterstützt in jedem Fall kämpfende Belegschaften und ruft zur Solidarität auf. So hat das Netzwerk auch den Streik der GDL aktiv unterstützt, indem es sich an der Herausgabe einer Soli-Zeitung beteiligte. Es ist verständlich, wenn viele KollegInnen angesichts vieler bürokratischer Hürden durch einen großen Apparat wie ver.di meinen, es wäre einfacher, die eigenen Interessen in einer kleinen Gewerkschaft durchzusetzen. Dennoch wäre es falsch zu glauben, dass die Schaffung möglichst vieler kleiner berufs- oder betriebsbezogener Gewerkschaften die Kampfkraft stärken würde. Historisch gesehen war es gerade der Schritt von Berufsvereinigungen hin zu Gewerkschaften, um zur gemeinsamen Kampfkraft zu gelangen. Dies müsste allerdings auch von ver.di mit Leben gefüllt werden, indem die Verzettelung einzelner Belegschaften aufgehoben wird und sie stattdessen zusammen geführt werden, um so die gemeinsame Kampfkraft zu stärken. Die Forderung nach einer Ko-ordinierung verschiedener Tarifikämpfe kommt bei den Beschäftigten gut an, während sie von Seiten des Gewerkschaftsapparats häufig bekämpft wird. Umso wichtiger, dass sich die Gewerkschaftsmitglieder über das Netzwerk kennen lernen und sich von unten zusammenschließen, um gemeinsame Positionen in die verschiedenen Betriebe, in Betriebsgruppen und auf Fachgruppen und Versammlungen einzubringen.

Beispiel Charité

Die Versammlung gratulierte den Beschäftigten der Charité, die in einem langen und zähen Kampf endlich einen Tarifvertrag zu Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung durchsetzen konnten. Dies ist der richtige Weg, um die Arbeitsverdichtung zu bekämpfen. Der Kampfesruf der Charité- Beschäftigten „Mehr von uns ist besser für alle!“ gilt für die gesamte Daseinsvorsorge. Ver.di sollte dies überall zum Thema machen und für tarifliche Regelungen für eine Personalmindestbesetzung kämpfen oder auch wieder die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich zum Thema machen.

Die Betriebsgruppe der Charité wurde seit Jahren aufgebaut. Bundesweit herrschte in ver.di vielfach die Auffassung, dass nur eine gesetzliche Personalbemessung erreicht werden müsse. Tatsächlich wird der Druck für eine gesetzliche Regelung durch betrieblichen Kämpfe erreicht.

Das Arbeitskampfmodell der Charité von Bettenschließung bis hin zur Schließung ganzer Stationen ist eine Errungenschaft im Tarifstreit und wird von anderen Aktiven in anderen Krankenhäusern übernommen. Früher scheuten sich die Pflegekräfte, aus Verantwortung für das Wohl der Patienten, in den Streik zu treten und stattdessen streikten nur kleine Delegationen von den Stationen. Mit dem neuen Modell wird die Verantwortung in die Hände der Krankenhausleitungen gelegt, die Patientenversorgung während des Streiks anderweitig zu gewährleisten.

Das Modell Charité mit der Einführung der Tarifberater- eine Beschäftigte aus jeder Station- führte zu einer Verankerung der Diskussion im Betrieb und zur Einbeziehung vieler Beschäftigter in die Streikstrategie und dient ebenso als Beispiel für mehr Streikdemokratie.

Das Solibündnis „Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus“ machte die Interessen der Patienten, ihrer Angehörigen und der Pflegekräfte nach mehr Personal und besserer Pflege deutlich. Im Sommer 2015 wurde während des zehntägigen Streiks eine Streikuniversität organisiert, die sich mit Fragen befasste wie „Was bedeuten Fallpauschalen?“, „Wie sieht ein alternatives Gesundheitssystem aus?“

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für gewerkschaftliche Erfolge sind kämpferische Betriebsgruppen. Das Netzwerk setzt sich dafür ein, dass die Personalbemessung und die Arbeitszeitverkürzung - bei vollem Lohn- und Personalausgleich! - von ver.di bundesweit zu Hauptforderungen gemacht werden.

Zum Abschluss wurden noch drei Beschlüsse gefasst:

1. Das Netzwerk mobilisiert zu den Demos in 7 Großstädten am 17.09.2016 gegen die Freihandelsabkommen TTIP und CETA.
2. Das Netzwerk nimmt an der Konferenz Erneuerung durch Streik III in Frankfurt/ M. am 30.09-02.10.2016 teil. Nach Möglichkeit wird es ein kurzes Randtreffen des Netzwerks für Interessierte geben.
3. Das Netzwerk hilft, den Kampf der ver.di Betriebsgruppe an der Charité bekannt zu machen.

Der SprecherInnenrat wurde von zwei Personen auf fünf Personen erweitert: Er besteht aus Angelika Teweleit, Marén Wiese, Michael Begoll, Julian Koll und Sebastian Förster.