

## **Einleitungsbeitrag**

### **10 Jahre Konferenzen gewerkschaftliche Erneuerung**

von Fanny Zeise

#### **Entstehung der Streikkonferenzen**

Ich freue mich sehr, dass wir heute so viele sind auf der 5. Konferenz gewerkschaftliche Erneuerung in Bochum! Gestartet sind wir mit den Konferenzen vor 10 Jahren mit der ersten Konferenz in Stuttgart 2013. Geplant haben wir sie gemeinsam mit Bernd Riexinger, dem damaligen Geschäftsführer von ver.di Stuttgart, der später Vorsitzender der LINKEN wurde. Ohne ihn und ohne DIE LINKE gäbe es die so genannten Streikkonferenzen heute nicht. Damals kamen etwa 300 Menschen in Stuttgart zusammen. Heute sind 1700 Teilnehmer:innen angemeldet.

Mit den Teilnehmenden wuchs auch die Zahl der Gewerkschaften, die mit der RLS diese Konferenzen gemeinsam veranstalteten. Heute richten 15 Gewerkschaftsgliederungen aus dem Ruhrgebiet und aus NRW diese Konferenz gemeinsam aus! Dieser große Erfolg der Konferenzen liegt darin, dass sie keine abstrakte Idee einzelner Personen waren und sind. Die Konferenzen sind ein kollektives Projekt aktiver Gewerkschafter:innen, die Gewerkschaften erneuern und nach vorne bringen wollen.

Vor zehn Jahren auf unserer Konferenz in Stuttgart wurden die Gewerkschaften noch von vielen als Relikt der Vergangenheit dargestellt. Das neoliberale Klima der Zeit von Hartz IV und der Agenda 2010 wirkte nach, prekäre Beschäftigung und große Privatisierungen erschwerten die Arbeit von Gewerkschaften massiv. Immer mehr Unternehmen setzten auf aggressive Union-Busting-Strategien, wie man sie vorher nur aus den USA kannte. Viele kündigten die alte deutsche Sozialpartnerschaft auf. Mit der sinkenden Tarifbindung, der durchlöcherten Flächentarifverträge und hohen Mitgliederverlusten waren Gewerkschaften mit Problem konfrontiert, die auch heute noch andauern.

In dieser Defensive stellten Ende der 2000er Jahre einige junge Wissenschaftler:innen um Klaus Dörre an der Uni Jena, die Frage nach der Revitalisierung von Gewerkschaften. Sie blickten dabei intensiv auf Organizing-Ansätze mit denen vor allem US-Gewerkschaften versuchten, unter schwierigen Bedingungen in die Offensive zu kommen.

Aber auch einige hauptamtliche und ehrenamtliche Gewerkschafter:innen in Deutschland suchten nach neuen Strategien. In einer Zeit in der die Debatte über Erneuerung in den Gewerkschaften noch kaum geführt wurde, probierten sie neue Ansätze der Organisation aus oder experimentierten mit Methoden sozialer Bewegungen. Ihr Ziel war die Stärkung der Organisationsmacht der Gewerkschaften, also der Fähigkeit, gemeinsam Konflikte zu führen und zu gewinnen. Die gemeinsame Analyse aus Wissenschaft und Gewerkschaft war: Gewerkschaften müssen sich anders aufstellen, um in diesem veränderten Kräfteverhältnis bestehen zu können und die Angriffe auf Beschäftigte abzuwehren.

#### **Plattform für offensive Gewerkschaftsarbeit**

Unsere erste Konferenz richteten sich an diese Kolleg:innen – und sie haben sie zu einer Plattform für Reflexion, Austausch und Vernetzung über offensive Gewerkschaftsarbeit gemacht.

Heute, auch nach den Konferenzen in Stuttgart, Hannover, Frankfurt und Braunschweig, ist die Debatte in den Gewerkschaften weiter. Sie ist größer, breiter und vielfältiger geworden. Wir tagen das erste Mal mit der Konferenzreihe in Nordrhein-Westfalen, wo die Arbeiter:innenbewegung noch stärker ist als in vielen anderen Regionen Deutschlands. Dass hier so viele Gewerkschaftsgliederungen die Konferenz gemeinsam mit der RLS ausrichten, freut mich besonders. Denn aus einer Position der Stärke über Probleme zu reflektieren und neue Ansätze zu diskutieren, ist die beste Voraussetzung, Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Und dass die Konferenz durch diese Partner ebenfalls stärker geworden ist, sehen wir an den vielen Menschen heute hier im Raum.

### **Was braucht gewerkschaftliche Erneuerung?**

Wir diskutieren an diesem Wochenende in 28 Arbeitsgruppen, in Seminaren, Foren und Vernetzungstreffen sehr viele konkrete und unterschiedliche Beispiele spannender Gewerkschaftsarbeit. Was aber ist gewerkschaftliche Erneuerung, in welche Richtung muss sie gehen?

Nach 10 Jahren der Konferenzen würde ich das so zusammenfassen: Es geht darum (1) konfliktfähig zu werden, (2) Beteiligung zu organisieren und (3) politischer zu werden.

Dass Gewerkschaften konfliktfähiger und durchsetzungstärker werden müssen, ist offensichtlich. Angesichts veränderter Kräfteverhältnisse können die Gewerkschaften nicht mehr nur mit Streik drohen, sondern müssen in den meisten Bereichen wirklich bereit und fähig sein, Streiks zu organisieren und diese auch gewinnen. Auf diese Anforderungen gibt Organizing, das Organisieren am Konflikt, einige Antworten und ist mittlerweile auch in allen Gewerkschaften angekommen.

Eng mit der Konflikt- oder Durchsetzungsfähigkeit verknüpft ist mit der Frage der Beteiligung das zweite wichtige Element gewerkschaftlicher Erneuerung. Zur Beteiligung von Beschäftigten – die sich nicht nur auf die Betriebs- und Personalräte oder einzelne Vertrauensleutesprecher:innen beschränkt - wird heute in den Gewerkschaften intensiv diskutiert und experimentiert.

### **Partizipative Tarifverhandlungen**

In diese Debatte möchte ich ein Beispiel der US-amerikanischen Organizerin Jane McAlevey einbringen. Wir hatten sie auf der letzten Konferenz in Braunschweig zu Gast, zu der wir auch ihr erstes Buch herausgaben. Anlässlich dieser, der 5. Konferenz, haben wir ihre neue Studie zu partizipativen Tarifverhandlungen übersetzt und als [Broschüre](#) veröffentlicht. Kern ihres Ansatzes des „Big and Open Bargaining“, also der großen und offenen Verhandlungen, ist, dass eine hohe Anzahl von gewählten Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb möglichst unmittelbar an Verhandlungen mit der Unternehmerseite teilnehmen. Zusätzlich werden die Verhandlungen für alle Beschäftigte geöffnet. Voraussetzung dafür ist, dass bestimmte

Regeln eingehalten werden. So müssen z.B. Wortmeldungen mit der Verhandlungsführung abgesprochen und gut vorbereitet werden.

Das hört sich erstmal ziemlich weit entfernt von der deutschen Praxis an. Denn üblicherweise werden Tarifverhandlungen hier – aber auch in den USA - von hauptamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern geführt. Beschäftigte nehmen nur im Rahmen einer relativ kleinen Verhandlungskommission teil.

Tatsächlich gibt es aber auch in Deutschland erste Erfahrungen in Richtung großer Verhandlungen wie etwa in den Auseinandersetzungen in den Krankenhäusern. So wurden etwa in den Berliner Kliniken Charité und Vivantes in der Entlastungsbewegung im Jahr 2021 schon vor der Forderungsaufstellung Delegierte in Teams und Arbeitsbereichen gewählt, die auch in der Verhandlung eine zentrale Rolle spielten. Die Tarifkommission hatte sich verpflichtet, wichtige Entscheidungen erst nach der Konsultation der Delegierten zu treffen. Zwar waren diese Delegierten nicht direkt in den Verhandlungen präsent, aber sie tagten im Nebenraum. So waren schnelle Rückkopplungen möglich und die Stimmung einzelner Bereiche zu speziellen Fragen und der gesamten Belegschaft zum Verhandlungsstand konnte eingeholt werden. In den sechs Unikliniken in Nordrhein-Westfalen wurde dieses Delegiertensystem dann 2022 sogar erstmals in einer Flächentarifauseinandersetzung für Entlastung genutzt.

Die großen Entscheidungen in Tarifverhandlungen, die das Leben der Kolleg:innen maßgeblich prägen, werden hier nicht nur von demokratischen Strukturen, sondern in einem lebendigen demokratischen und manchmal auch konfliktreichen Prozess getroffen.

Dadurch, dass die Kolleg:innen in die Verhandlungen einbezogen sind, werden sie in die Lage versetzt, das Kräfteverhältnis einzuschätzen. Auf dieser Grundlage ist es ihnen möglich, in der Belegschaft über mögliche Kompromisslinien bzw. unverhandelbare Mindestforderungen zu diskutieren und strategische Entscheidungen über die nächsten Schritte und deren Folgen zu treffen. Denn wenn die Kolleg:innen, die auch die Stimmung in ihren Teams kennen, den Verhandlungsstand zurückweisen, heißt das dann ganz konkret auch ein „Ja“ zu der Herausforderung, weiter zu streiken und stärker zu werden. Das führt zu hoher Geschlossenheit in der Belegschaft und stärkt die Durchsetzungsfähigkeit in den Verhandlungen. Außerdem fließt das Wissen der Beschäftigten über die genauen Abläufe und Arbeitsbedingungen beispielsweise im OP oder auf der Kinderstation einer Klinik in die Argumentation am Verhandlungstisch ein. Auch das stärkt die Beschäftigtenseite. Durch die Transparenz der Verhandlungen haben Falschinformationen von Seiten der Unternehmensleitung oder von – in den USA weit verbreiteten – Union-Busting-Agenturen keine Chance.

Tarifverhandlungen bekommen durch diesen partizipativen Ansatz einen neuen Stellenwert in der Tarifkampagne. Sie werden - neben der Organisierung zu Beginn der Kampagne - zu einem weiteren Element des Machtaufbaus im Betrieb. Dass und an welchen Punkten in der konkreten Auseinandersetzung diese großen und offenen Verhandlungen besonders erfolgreich sind, zeigen die von Jane McAlevey untersuchten Fallbeispiele in der Studie.

Hier wird deutlich, dass aktive demokratische Beteiligung die Konfliktfähigkeit von Gewerkschaften massiv stärkt. Konfliktorientierung und Beteiligung gehören so untrennbar zusammen und sind gleichermaßen wichtig für eine offensive Gewerkschaftsarbeit.

### **Politische Gewerkschaftsarbeit**

Aber auch das dritte Element von Erneuerung, eine politischere Gewerkschaftsarbeit, ist zentral und nimmt an Wichtigkeit zu. Grundsätzlich sind Gewerkschaften immer politische Organisationen, weil die konsequente Vertretung der Interessen der Beschäftigten eine politische Parteinahme ist. Denn in jedem kleinen betrieblichen Konflikt wird um die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums, aber auch um die Anerkennung und gesellschaftliche Stellung von Arbeiterinnen und Arbeitern gerungen. Durch kollektive Gewerkschaftsarbeit handeln Menschen solidarisch und engagieren sich. Aktive Gewerkschaften sind deshalb ein Bollwerk gegen Rassismus, Sexismus und jede Form der Diskriminierung und damit zentral für eine demokratische Gesellschaft.

Doch viele der aktuellen und kommenden Herausforderungen der Gewerkschaften wie der Industrieumbau, der Klimawandel, die marode öffentlichen Infrastruktur oder die Bedrohungen durch Kriege führen dazu, dass die gesellschaftspolitische Relevanz gewerkschaftlicher Konflikte zunimmt und sie nur politisch zu gewinnen sind. Ganz offensichtlich gilt das für den öffentlichen Dienst. In der aktuellen Tarifrunde aber auch in den Krankenhäusern wären Siege hinsichtlich Entlastung der Pflegekräfte und des sonstigen Personals ohne pol. Druck nicht möglich gewesen. Auch die Debatte auf dem gestrigen Podium zu Verkehrswende und dem Umbau der Industrie hat deutlich gemacht: Ohne die politische Ebene wird es hier keine grundlegenden sozialen und ökologischen Lösungen geben.

### **Streiken für das Gemeinwohl**

In allen diesen Auseinandersetzungen ist es essentiell, dass Gewerkschaften und ihre Forderungen von der Bevölkerung als wichtig und positiv angesehen werden. Ver.di ist da mit dem Streiktag im öffentlichen Dienst am Tag des Klimastreiks und der Kooperation mit der Klimabewegung einen wichtigen Schritt gegangen.

Auch zu der Frage gesellschaftlicher Bündnisse und politischem Druckaufbau lohnt sich ein Blick in die USA auf die großen Lehrerstreiks 2018/2019 in mehreren Bundestaaten in denen der Ansatz des „Bargaining for the Common Good“ oder des Streikens für das Gemeinwohl entwickelt wurde. Hier haben die Lehrkräfte ein Bündnis mit den Schüler:innen, Eltern und großen Teilen der amerikanischen Communities geschlossen und konnten mit dieser Unterstützung der Bevölkerung weitreichende Forderungen nach besserer Bezahlung aber auch für bessere Schulen durchsetzen. Sie verhinderten z.B. die Zunahme privater Schulen und erstritten Grünflächen an Schulen oder die Einstellung von weiterem Personal für Schulbibliotheken. Im Fokus stand aber vor allem die Reduzierung der Klassengrößen. Diese Interessenseinheit bei zentralen Anliegen von Beschäftigten und Betroffenen – hier durch bessere Arbeitsbedingungen für die eine und bessere Lernchancen für die andere Seite – ist auch in vielen anderen Bereichen der Daseinsvorsorge zu beobachten.

Der Ansatz der Streiks für das Gemeinwohl ist kurz gesagt durch drei Punkte gekennzeichnet. Er beinhaltet (1) die gemeinsame Aufstellung von Forderungen und die Entwicklung einer gemeinsamen Durchsetzungsstrategie mit Bündnispartnern sowie Betroffenen. Dabei geht es (2) um Forderungen, die über Arbeitsbedingungen und Löhne hinausgehen und sich häufig auf die Rahmenbedingungen (z.B. die Finanzierung) der Branche und spezielle Anliegen der Community/ der Betroffenen beziehen. Zentral ist dabei (3), dass die Streikmacht der Beschäftigten für diese gemeinsamen Gemeinwohlforderungen im Zuge der Tarifverhandlungen eingesetzt wird. Dieser Bündnisansatz auf Augenhöhe auch für deutsche Gewerkschaften wichtige Anregungen bieten, weil er die Streikmacht von Beschäftigten mit der pol. Macht gesellschaftlicher Mehrheiten verbindet.

Angesichts der Größe der Zukunftsaufgabe der Gewerkschaften müssen wir unsere Kräfte bündeln. Wir haben Krankenhäusern, Kitas und Schulen, die Kindern, Eltern, der gesamten Bevölkerung und den Beschäftigten nicht gerecht werden. Wir erleben einen Industrieumbau, der mit Arbeitslosigkeit und Rationalisierungen auf Kosten der Beschäftigung einhergeht. Angesichts des menschenbedrohenden Klimawandels, blutet der ÖPNV weiter aus und nicht ökologischer Umbau, sondern Sparzwang und Profit sind der Maßstab.

Dass wir heute hier so viele sind und so viele jungen Menschen da sind, zeigt aber auch das Potential für Veränderung. Die vielen Konflikte der letzten Jahre und besonders die aktuellen Auseinandersetzungen der Gewerkschaften in Zeiten der Inflation, machen vielen Menschen Hoffnung. Und dabei auch vielen Menschen, die noch an Uni oder Schule sind und nicht in einer Gewerkschaft, sondern in sozialen Bewegungen oder politischen Parteien aktiv sind. Konferenzen wie diese sind Orte ins Gespräch zu kommen. Wir wollen heute hier über neue Ansätze einer konfliktfähigen, beteiligungsorientierten und politischen Gewerkschaftsarbeit diskutieren, mit dem Ziel, gemeinsam Verbesserungen für Beschäftigte und der gesamten Bevölkerung durchzusetzen. Denn nur mit der Mehrheit, mit der Macht der arbeitenden Menschen und mit starken Gewerkschaften werden wir gemeinsam in die Offensive kommen!

