



2012/14 Inland

<https://jungle.world/artikel/2012/14/wir-haben-zu-spaet-reagiert>

Ringo Bischoff im Gespräch über den Tarifabschluss im öffentlichen Dienst

»Wir haben zu spät reagiert«

Von **Jennifer Stange**

In diesem Jahr geben sich die deutschen Gewerkschaften, sogar die großen, auffallend kämpferisch. Schon nach der ersten Verhandlungsrunde rief die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi zu bundesweiten Warnstreiks im öffentlichen Dienst auf, in erneuten Verhandlungen am Wochenende hat die Gewerkschaft eine Lohnerhöhung von 6,3 Prozent in den nächsten zwei Jahren für die zwei Millionen Angestellten des Bundes und der Kommunen erstritten. Die Jungle World sprach mit Ringo Bischoff über Errungenschaften und Versäumnisse der Gewerkschaften. Er ist Bundesjugendsekretär bei Verdi.

Woher kommt der neue gewerkschaftliche Kampfgeist?

Ohne Frage haben Anzahl und Härte der Konflikte zugenommen, doch dies ist keine spontane Entscheidung von Funktionären, sondern Ergebnis eines Entwicklungsprozesses. Zugespitzt gesagt, gibt es zwei Aspekte: Erstens haben in der öffentlichen Meinung die Lieblingsworte »sparen« und »Lohnverzicht« ihren scheinbar heilenden Zauber verloren. Dafür gewinnt das Bedürfnis nach sozialer Gerechtigkeit wieder deutlich an Bedeutung. Damit verbunden ist der zweite Aspekt: Die Stärke einer Mitgliederorganisation kommt von ihren Mitgliedern. Deren Interessen sind die Basis für unser Handeln. Die Verdi-Mitglieder haben entschieden, dass es höchste Zeit für eine gerechte Lohnerhöhung und die Übernahme von Auszubildenden ist. Nicht nur im öffentlichen Dienst sind sich unsere Mitglieder ihrer Stärke bewusst.

Nach dem Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst bleibt den Beschäftigten in diesem Jahr eine Realloohnerhöhung um knapp zwei Prozent, der Zuwachs für 2013 wird sich wegen der Geldentwertung voraussichtlich nicht bemerkbar machen. Reicht das, um den Unmut über niedrige Abschlüsse und Einmalzahlungen in den vergangenen Jahren zu dämpfen?

Die Verhandlungskommission hatte den Auftrag, die Forderungen der Verdi-Mitglieder zu vertreten. Die Entscheidung über Annahme oder Ablehnung eines Verhandlungsergebnisses lag wieder bei den Mitgliedern. Die Mitglieder hatten zu Recht hohe Erwartungen.

Seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts zeigt sich bei Tarifverhandlungen aber ein ganz anderes Problem. 2007 handelte Verdi mit der Telekom-Direktion eine der drastischsten

Lohnsenkungen in der Tarifgeschichte aus. Das ist kein Einzelfall. Arbeitgeber finden die Gewerkschaften immer häufiger »vernünftig«, während sich ihre Mitglieder fragen, warum sie noch Beiträge zahlen sollten, und sich in den letzten Jahren massenweise dagegen entschieden haben. Wie erklärt sich diese Entwicklung?

Das ist sehr einseitig dargestellt. Wie bereits erwähnt, ist Verdi eine Mitgliederorganisation und die Mitglieder bestimmen, wo es langgeht. Es sind eben auch unsere Mitglieder, die sich aus Angst, ihre Arbeitsplätze zu verlieren, in einigen Unternehmen per Mehrheit für Beschäftigungssicherungstarifverträge und die damit verbundenen Einbußen entschieden haben. In vielen anderen Bereichen gab es durchaus positivere Entwicklungen. Und insgesamt können wir feststellen, dass der Gedanke der Solidarität und die Idee, dass von Erwerbsarbeit Abhängige gemeinsam für ihre Interessen erfolgreich eintreten können, sich langsam wieder durchsetzen. Der Mitgliederschwund bei Verdi war in den vergangenen Jahren konstant rückläufig und es gibt in einigen Bereichen bereits Mitgliederzuwächse. Wir hatten zum Beispiel alleine als Jugend im vorigen Jahr fast 28 000 Eintritte. Dem gegenüber stehen nur 11 700 Austritte.

»Beschäftigungssicherungstarifverträge« – ist das der Ausdruck dafür, dass man mit Tarifverträgen heute leider nur noch Schlimmeres verhindern kann? Weil Gewerkschaften gegen die globale Lohnkonkurrenz kaum noch etwas ausrichten können?

Es wäre völlig falsch, zu sagen, dass das Instrument der Tarifverträge heute nicht mehr geeignet ist, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern. Es gab und gibt in den einzelnen Branchen ganz unterschiedliche Entwicklungen, natürlich auch positive. Die angesprochenen Beschäftigungssicherungstarifverträge können ein Ergebnis ganz unterschiedlicher Entwicklungen sein: von unternehmerischem Missmanagement genauso wie der vermeintlichen oder tatsächlichen Gefahr der Verlagerung von Arbeitsplätzen, durch die sich Unternehmen niedrigere Lohnstückkosten erhoffen. Dabei werden die Belegschaften gegeneinander ausgespielt und kommen ungewollt in eine Konkurrenzsituation. Dadurch droht insgesamt eine Abwärtsspirale in der Lohnentwicklung und bei den Arbeitsschutzstandards. Hier stehen wir als Gewerkschaften aus meiner Sicht vor einer der größten Herausforderungen der heutigen Zeit: Die Belegschaften in den einzelnen Nationalstaaten haben längst erkannt, dass ihre regionalen Probleme in einen internationalen Kontext zu setzen sind. Allerdings hat dies bisher noch nicht zu einer international abgestimmten Gegenbewegung für einheitliche Mindeststandards geführt. Hier sehe ich den dringendsten politischen Nachholbedarf.

Was gibt es für positive Beispiele?

Erfolge von gestern und spürbare Verbesserungen von heute hängen oft sehr eng miteinander zusammen. Letztendlich liegt das in der individuellen Betrachtung. Um einige kollektive Beispiele zu nennen: In verschiedenen Branchen sind allgemein verbindliche bzw. gesetzliche Mindestlöhne durchgesetzt worden. Diese verhindern zumindest in diesen Branchen einen noch heftigeren Dumpingwettbewerb auf Kosten der Lohnabhängigen. Es gibt verschiedenste Tarifverträge, die älteren Kolleginnen und Kollegen einen früheren Ausstieg aus der Erwerbsarbeit und damit jungen Menschen die Übernahme nach der Ausbildung ermöglichen. Und zwar ohne Rentenabschläge. In vielen Kliniken haben sich die Beschäftigten bei Verdi organisiert und die Tarifbindung erzwungen. Das bedeutet für die dort Beschäftigten zehn Prozent mehr Lohn und mehr. Der größte Erfolg aber ist, dass die Menschen wieder das Bewusstsein entwickelt haben, dass ihre Forderungen berechtigt sind. Unsere Aufgabe als Organisation ist es, diesen Entwicklungsprozess zu unterstützen.

Den Gewerkschaften in Deutschland wird schon seit Jahren vorgeworfen, keine Konzepte zur Bewältigung des Arbeitsmarktwandels vorzulegen. Das typische Gewerkschaftsmitglied verschwindet, fast die Hälfte der Beschäftigten im Dienstleistungssektor hat Teilzeitjobs oder befristete Stellen und Selbständige machen mittlerweile zehn Prozent der Erwerbstätigen aus. Haben die Gewerkschaften ihre Ziele dieser Entwicklung angepasst?

Wir haben als Gewerkschaften zu spät auf die Veränderung des Arbeitsmarkts reagiert, tun dies aber inzwischen umso intensiver, beispielsweise mit der Leiharbeiterkampagne der IG Metall.

Verdi wiederum ist bereits seit der Gründung mit dieser Problematik konfrontiert, und so richten wir unsere Arbeit auch aus. Schließlich sind das die Themen, die unsere Mitglieder aus ihrem Berufsalltag in ihre politische Arbeit bei Verdi einbringen. Wir organisieren beispielsweise als einzige Gewerkschaft bereits über 30000 Selbständige und betreiben hier eine intensive politische Lobbyarbeit. Von dieser gesamten Entwicklung sind vor allem auch junge Menschen betroffen, diese Fragen spielen auch eine besondere Rolle in der Arbeit der Verdi-Jugend.