

inter helpo

Gewerkschaft mit Zukunft?

Teil I: Lehren aus dem halbjährigen Streik bei Gate Gourmet, Düsseldorf

Der Streik beim Flug-Caterer „Gate Gourmet“ in Düsseldorf ist schon einige Monate vorbei, und verloren haben sie eigentlich auch noch. Trotzdem hat uns dieser Streik fasziniert. Kein Wunder, denn ein halbes Jahr Streik ist in diesem Land was besonderes. Die Publikation des Buches „Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet“ hat uns bewogen, uns noch mal mit dem Streik zu beschäftigen und zu überlegen, warum er – verloren oder nicht – nach wie vor spannend für uns ist.

Warum der Streik allgemein spannend war, liegt auf der Hand. In Kürze noch mal: Zum einen war es die außergewöhnliche Länge des Streiks, die ihn zu etwas besonderem machte. Zweitens war es spannend, wer da streikte, nämlich zu einem Großteil Menschen mit migrantischem Hintergrund und viele Frauen. Drittens war auch der Gegner interessant: Der Besitzer von Gate Gourmet ist die Texas Pacific Group (TPG), die sprichwörtliche „Heuschrecke“, deren Fokus nicht auf der Arbeitswelt liegt, sondern allein in Investition und Verkauf. Das macht die TPG nicht schlechter oder besser als jede andere kapitalistische Unternehmung, bedeutet aber einen Wandel der Kampfmethoden, denn die Interessen der TPG mögen genau dieselben sein wie die des Bäckers von nebenan, ihre Methoden sind ganz andere. Und viertens war der Streik aufgrund seines globalen Kontextes so spannend, er stand im Zusammenhang mit dem Streik bei Gate Gourmet in London/Heathrow.

Über diese Aspekte lassen sich viele theoretische Überlegungen anstellen, über die Zukunft von ArbeiterInnen-macht, Solidarität, allgemein: Möglichkeiten im Klassenkampf. Viel zu

lernen ist aber auch einfach aus der alltäglichen Streikpraxis.

Die Streikenden haben herausgestellt, daß der Streik in Düsseldorf auf drei Säulen stand: Der Gewerkschaft (gemeint ist die NGG [Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten] im DGB), den außerparlamentarischen UnterstützerInnen und der Selbstorganisation im Betrieb.

Die Stellung zu den Gewerkschaften

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften haben Kritik verdient, sowohl allgemein wie auch in vorliegendem Fall, keine Frage. Allgemein können wir dem DGB vorwerfen, eine halbstaatliche Institution zu sein, deren Macht nicht auf der Stärke seiner Mitglieder im konkreten Betrieb beruht, sondern auf Kontakten, Medienmacht und Geld, das die Organisation einfach hat. Die DGB-Gewerkschaften sind gezwungen, entsprechend zu handeln: Ihre Partner in der Politik nicht zu verschrecken – und das heißt im Prinzip, für den Wirtschaftsstandort Deutschland einzutreten und im Namen dieses Standorts auch Kompromisse einzugehen, die den Mitglie-

dern oder dem Proletariat im allgemeinen nicht schmecken –; zweitens dürfen die Medien nicht verschreckt werden, die berichten sowieso schon über Gewerkschaften wie über Dinosaurier, die alles nieder-trampeln; und drittens reicht selbst das Geld des DGB bzw. seiner Einzelgewerkschaften nicht ewig: Ein halbjähriger Streik tut nicht nur im Portemonnaie der Kapitalisten weh, sondern auch im eigenen.

Aufgrund des juristischen Status der DGB-Gewerkschaften sind diese natürlich auch vorsichtig, was illegale Aktionen betrifft. Blockaden und Aktionen gegen Streikbrecher, wie es sie bei Gate Gourmet in Düsseldorf gab, kann eine DGB-Gewerkschaft offiziell nicht unterstützen, denn sonst verliert sie die Legitimation ihrer Verhandlungsbasis.

Das lässt uns natürlich fragen, ob die Streiks in der BRD nicht nur alberne Scheingefechte sind, zumal sie sich in der Tat heutzutage zum großen Teil als Rückzugsgefechte darstellen: Andererseits: Streiks werden immer noch demokratisch von der Belegschaft eines Betriebs beschlossen und eine Organisation, die jenseits von eigenen Interessen eine solche Entscheidung unterstützt, ist notwendiger denn je. Ganz

platt: Eine starke Organisation ist notwendig. Ärgerlich ist allerdings, daß die Funktionäre dieser konkreten Organisation ganz undemokratisch beschließen können, wann der Streik beendet wird – so steht es in den Satzungen der Einzelgewerkschaften.

Ähnliches wie für die DGB-Gewerkschaften gilt auch für Betriebsräte und Tarifverträge. Ein Betriebsrat ist dem Betrieb, und damit den Arbeitgebern, ebenso verpflichtet wie der DGB dem Wirtschaftsstandort Deutschland. Die Erfahrung lehrt, daß eine gute Rechtsschutzversicherung und ein guter Anwalt für den/die einzelnen ArbeitnehmerIn oftmals mehr herausholen kann als ein Betriebsrat, denn dem Anwalt ist der Betrieb erst mal egal, er muß keine Rücksicht auf die ökonomische Lage des Betriebs nehmen und lässt sich nicht von den Chefen um den Finger wickeln. Und ein Tarifvertrag garantiert zwar einiges an Sicherheit, zwingt aber auch zur sogenannten „Friedenspflicht“, Lohnerhöhungen u.ä. sind während der Tariflaufzeit nicht drin.

Die ArbeiterInnen von Gate Gourmet Düsseldorf haben uns aber gezeigt, wie sich ein Betriebsrat nutzen lässt, wenn

er den notwendigen Kontakt zur Basis hat: Zugunsten eines kämpferischen neuen Betriebsrates wurde dem arbeitgeberfreundlichen alten Betriebsrat ein Misstrauens-votum ausgesprochen, der neue Betriebsrat wagte die Gänge in den Betrieb, sprach über die Probleme der ArbeiterInnen und fühlte sich nur diesen verpflichtet. Ein Rat ist erst mal grundsätzlich eine gute Idee, es kommt eben darauf an, wie man diese ausführt.

Auch im Fall von Gate Gourmet war der Streik erst mal ein üblicher im Rahmen des institutionalisierten und gesetzlichen Arbeitskampfes, vorerst für 4,5 Prozent mehr Lohn, zweitens aber auch für einen Manteltarifvertrag (MTV), nachdem bekannt wurde, daß Gate Gourmet den alten MTV gar nicht unterschrieben hatte. Das war aber nur der formale Auslöser, es ging in der Tat um etwas anderes: Um die Aufrechterhaltung der Menschenwürde, die bei Gate Gourmet durch neue Geschäftspraktiken bzw. Arbeitsverdichtung akut gefährdet war und ist.

Die NGG als zuständige Gewerkschaft hat mehrfach versucht, den sechsmonatigen Streik zu beenden und durch alternative Protestformen zu ersetzen. Die ArbeiterInnen von Gate Gourmet haben, in der Befürchtung, daß der Protest auf diese Weise versanden würde, diese Vorschläge abgelehnt. Letzten Endes hat die NGG sich korrekt verhalten, indem sie auf die Wünsche der ArbeiterInnen eingegangen ist – das ging aber nicht ohne sanften, aber massiven Druck. Die ArbeiterInnen haben die Organisation des Streiks in die eigene Hand genommen und damit die NGG entlastet, aber auch entmündigt. So waren sie z.B. selber für die Pressekontakte verantwortlich und setzten die NGG moralisch unter Druck: Denn wie steht eine Gewerkschaft in der Öffentlichkeit da, wenn sie von sich aus ohne Ergebnis einen Arbeitskampf abbricht? Ähnlich zwiespältig ist das Verhältnis der NGG zu den außer-parlamentarischen UnterstützerInnen zu werten: Einerseits sah die NGG ihre

Felle wegschwimmen, also ihren Einfluß auf die Streikenden schwinden, außerdem befürchtete sie illegale Aktionen, für die sie von Gate Gourmet verantwortlich gemacht werden könnte. Andererseits sah sie sich auch durch diese Gruppe entlastet und konnte sich glücklich schätzen, von außen mit Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen, die sie sowohl aufgrund fehlender Personalstärke wie auch aufgrund ihres institutionellen Status und der daraus folgenden rechtlichen Situation nicht leisten konnte.

Die ArbeiterInnen von Gate Gourmet haben uns mit ihrem Streik also gezeigt: Institutionalisierte Kämpfe und Organisationen sind durchaus nutzbar für Zwecke, die über den formalen Arbeitskampf hinausgehen, können aber nicht alles sein. Gewerkschaft und Betriebsrat sind dann zu was Nutze, wenn sie unter der Kontrolle der ArbeiterInnen stehen – das gilt für reformistische Gewerkschaften genauso wie für revolutionäre. Das setzt aber eine eigene Organisation und einen eigenen kollektiven Willen voraus.

Die Basis

Der Streik bei Gate Gourmet hätte wohl kaum ein halbes Jahr gedauert, wenn nicht zum einen die Situation so unerträglich geworden wäre (viele der Streikenden haben die Firma nach dem Streik verlassen, weil sie sich nicht mehr vorstellen konnten, dort noch zu arbeiten) und die Streikbereitschaft nicht von langer Hand vorbereitet worden wäre.

„Vorbereitet“ heißt dabei keineswegs, daß eine Avantgarde oder ein Kader den KollegInnen so etwas wie „Klassenbewusstsein“ eingepflicht hätten, wie es kommunistische Gruppen in den 1970er Jahren versucht hätten. Vielmehr wurde die Streikbereitschaft evaluiert, d.h. im Vorfeld wurde diskutiert, es wurde abgefragt, wie weit zu gehen die Leute bereit wären. Das führte in der Urabstimmung zu einer über 90%igen Zustimmung zu dem Streik, ein Ergebnis, das die NGG positiv überraschte. Diese langfristige

Vorbereitung führte auch dazu, das, wie oben beschrieben, die Streikenden die Organisation des Streiks in die eigene Hand nahmen, anstatt sie den Funktionären der NGG zu überlassen. Sie fanden ihre eigenen Kampf- und Artikulationsformen: Die ersten Blockaden führten sie selber durch, unterließen dies aber aufgrund der rechtlich zu erwartenden Sanktionen (die im Zweifelsfalle den ganzen Streik für illegal erklärt hätten). Auch Pressearbeit, Tarifkommission u.ä. rekrutierten sich aus der Basis, nicht aus Funktionären – was zwei entscheidende Effekte hatte: Zum einen wurde die Basis auch dann informiert, wenn die Arbeitgeberseite sich Geheimhaltung wünschte, zum anderen wurden die Verhandlungen im Sinne dieser Basis geführt.

Letztendlich konnten die ArbeiterInnen von Gate Gourmet dem Druck von oben nur so lange Stand halten, weil sie jederzeit über alle Entscheidungen informiert waren und sich untereinander austauschten. Wie überall gab es auch hier mehr und minder Engagierte. Die Engagierten haben sich aber nicht von der Basis abgekoppelt, sondern immer Rücksprache gehalten.

Die UnterstützerInnen

Nach etwa einem Monat Streik begann ein UnterstützerInnenkreis aktiv zu werden. U.a. übernahm dieser die Blockaden, führte Öffentlichkeitsveranstaltungen durch (z.B. die Einladung von ArbeiterInnen von Gate Gourmet Heathrow) und reiste mit den Streikenden zu anderen Gate Gourmet-Filialen, auf Demonstrationen (z.B. nach Berlin wegen der Bolkestein-Richtlinie) und zu anderen Streiks (z.B. AEG), was entsprechende Gegenbesuche zur Folge hatte, und protestierte vor Leiharbeitsfirmen in Krefeld und Duisburg, die Streikbrecher zur Verfügung stellten.

Das Wichtige, was daraus zu lernen ist: Die UnterstützerInnen handelten immer als verlängertes Arm der Streikenden, sie führten nie eigenständig irgendwelche militanten Aktionen durch, die nicht im Sinne

der Streikenden gewesen wären. Solidarität mit Streiks ist nichts Neues, in der Vergangenheit waren es aber oft selbsternannte Arbeiterparteien oder Gewerkschaften, die versuchten, einem Arbeitskampf ihren Stempel aufzudrücken. Das gilt z.B. für die Blockaden: Die Streikenden hätten diese liebend gerne selber durchgeführt, hätten damit aber den ganzen Streik gefährdet. Die UnterstützerInnen gefährdeten zwar ihre eigene Unversehrtheit und Freiheit, aber zu keinem Zeitpunkt den Streik. Ein solches Konzept „umherschweifender Streikposten“ könnte für zukünftige Streiks richtungsweisend sein.

Wesentlicher Aspekt war der Austausch mit den Streikenden. „Solidarität“ wurde hier nicht als etwas verstanden, was anderen geschenkt oder gar aufgezwungen wird, sondern entstand aus Kommunikation.

Die UnterstützerInnen handelten auch nicht als „Revolutionäre“, die die Wahrheit mit Löffeln gefressen haben. Die Einschätzung des NGG-Funktionärs Axel Peters, daß die Unterstützung deswegen gelaufen ist, weil diese einen politischen antikapitalistischen Kampf witterten (was er, wie jeder Streik, natürlich war), ist falsch. Die UnterstützerInnen handelten in dem Bewußtsein, in ähnlichen Situationen zu stecken. Zwar waren es sicherlich Organisationen wie die DKP, wildcat, die FAU etc., die viel Arbeit in diese Solidarität steckten, aber auch kirchliche Gruppen, Altgewerkschaftler, die bereits ähnliche Streiks erlebt haben usw. Ob und das der Streik „antikapitalistisch“ war, war unwesentlicher als die Erkenntnis, daß ihr Kampf unser Kampf ist. Auch das war nur durch die direkte Kommunikation möglich. Sicherlich sind viele erst einmal aus politischem Interesse dazugestoßen, SyndikalistInnen, weil es ein mit außerordentlichen Mitteln geführter Arbeitskampf war, kommunistische Gruppen, weil der Kampf sich auch gegen die „Heuschrecke“ Texas Pacific Group und McKinsey richtete, antirassistische Gruppen, weil so viele „ArbeitsmigrantInnen“

beteiligt waren (die Belegschaft von Gate Gourmet Düsseldorf bestand zu Beginn des Streiks zur Hälfte aus ArbeiterInnen aus anderen Ländern, davon die Hälfte aus der Türkei), feministische Gruppen, weil so viele Frauen beteiligt waren, Hartz IV-AktivistInnen, weil es auch hier um das neuerdings so populäre Thema „Prekariät“ ging – deshalb mögen sie gekommen sein, deshalb sind sie aber nicht geblieben. Es ging zu keinem Zeitpunkt darum, dem Streik eine Ideologie überzustülpen, sondern immer um die gemeinsame praktische Erfahrung.



Fazit

Der Streik bei Gate Gourmet ist in vielen Aspekten lehrreich, insbesondere für syndikalistische Organisationen. Theoretisch lernen wir, wie sich der Kapitalismus vor der ArbeiterInnenmacht zu retten versucht, indem er auf Investitionsmärkte ausweicht (die Texas Pacific Group hatte Gate Gourmet 2002 nur gekauft, um sie gewinnbringend weiterzuverkaufen) in der falschen Annahme, daß die Arbeit hier keine Rolle mehr spielen würde. Wir lernen, daß sich die ArbeiterInnenmacht auf Dienstleistungs- und Transportsektoren verschiebt (ein Flughafen kann nicht nach China verlegt werden) und sich damit feminisiert und internationalisiert. Damit einhergehend erfahren wir hier neue Methoden und Intensitäten von Arbeitskämpfen, denen wir uns anpassen müssen, keineswegs nur in Streiksituationen, sondern auch im alltäglichen Arbeitskampf.

In der Praxis lernen wir dreierlei: Erstens: In konkreten, verdichteten und institutionalisierten Arbeitskämpfen kann man auf große Organisationen nicht verzichten, es kommt darauf an, wie wir mit ihnen umgehen. Zweitens: Im Arbeitsalltag kommt es nicht darauf an, die eigene Überzeugung an den Mann oder die Frau zu bringen, sondern aus der gemeinsamen Erfahrung heraus zu handeln und möglichst geschlossen gegen den Arbeitgeber aufzutreten. Das geht

nur durch einen permanenten Erfahrungsaustausch. Marx oder Kropotkin lesen ist reine Kür, den Arbeitsalltag versteht man, indem man über ihn redet. Drittens: Solidarität „von außen“ entsteht nicht aus Mitleid mit einer Gruppe oder aus einer Ideologie, sondern aus der Erkenntnis gemeinsamer Probleme, die gemeinschaftlich einfacher zu bekämpfen sind. Unvermittelte Aktionen sind oftmals kontraproduktiv, das Verteilen der eigenen Ideologie in Form von Flugblättern oder Zeitschriften löst Gelächter aus. Solidarische Aktionen, die nicht mit den Betroffenen abgesprochen sind, machen diese zu reinen Objekten ohne eigenen Willen und sind oftmals kontraproduktiv – sowohl für diejenigen, mit denen sich solidarisiert wird wie auch für einen selber, weil man als „linker Spinner“ betrachtet wird.

Gerade die letzten beiden Aspekte sind für eine syndikalistische Alltagspraxis relevant: Syndikalistische Organisationen sind in aller Regel eher klein und SyndikalistInnen in ihrem Berufsleben isoliert. Zweck des Syndikalismus ist aber nicht die dogmatische Überzeugung der KollegInnen, sondern die Selbstorganisation im Betrieb, in der Branche und im Arbeitsleben. Dieser lässt sich durch einen Erfahrungsaustausch annähern.

Ortsgruppen syndikalistischer Organisationen sind entsprechend oftmals sehr heterogen, sie bestehen aus beruflich

sehr verschieden orientierten Menschen, die keinen gemeinsamen beruflichen Alltag haben. Selbst wenn sich Syndikate (Einzelgewerkschaften einer gemeinsamen Branche) gründen, so kann auch deren Arbeitsleben sehr verschieden aussehen. Verdichtete Arbeitskämpfe wie Streiks, seien sie nun vom DGB oder sonst wem organisiert, bieten einen kollektiven Arbeitsauftrag. Es ist aber in diesen Situationen seltenst opportun, den KollegInnen den Syndikalismus als Alternative zum kooperatistischen DGB-Gewerkschaftstum anzudienen, allein schon weil wir Streikgelder und Rechtsberatung nur sehr begrenzt anbieten können und ein Versicherungswesen gar nicht. Was wir aber anbieten können, sind Aktionsformen, zu denen der DGB nicht in der Lage ist, sei es aus finanziellen, juristischen oder personellen Gründen. Der DGB mag für die institutionalisierten Formen des Kampfes allein verantwortlich bleiben, die FAU und andere SyndikalistInnen für alles, was darüber hinausgeht – immer im Sinne der Betroffenen und im Austausch mit diesen.

In diesem Sinne hat die FAU Münster gehandelt, als sie 2001 den Streik der BusfahrerInnen in Münster unterstützt hat und gemeinsam mit der Gruppe BASTA u.a. die Gruppe „Studierende gegen die Privatisierung der Stadtwerke“ gründete, als sie 2004 die Montagsdemonstrationen der Arbeitslosen unterstützte unter der Prämisse, nur

mitzutragen, was die Arbeitslosen selber für sinnvoll hielten; und als sie im vergangenen Jahr den Streik der Angestellten des Uni-Klinikums unterstützte. In allen Beispielen ging es nicht darum, den Prinzipien einer Organisation gerecht zu werden, sondern gemeinsam für unsere Interessen einzutreten.

Die ArbeiterInnen von Gate Gourmet haben uns nicht zuletzt gezeigt, wie das sprichwörtliche Klassenbewusstsein entsteht. Flugblätter, Reden und Zeitungen, die mit dem Duktus des gelehrten Zeigefingers daherkommen, sind dafür nicht geeignet, sondern allein die ökonomische direkte Aktion, wie sie sich in einem Streik ausdrückt, aber auch in der Artikulation gemeinsamer ökonomischer Interessen. Das Buch zum Streik begeistert, weil die HerausgeberInnen nicht analysieren, sondern ihre Situation beschreiben. Was sie verstanden haben, kann man nicht verstehen, indem man Marxens' Kapital I – III durchliest. Es ist allein die Praxis im Alltag, die dem Wahnsinn des Alltags angemessen ist.

Gewerkschaft ohne Zukunft?

Teil II: Was uns das Streikgeschehen sonst noch so lehrt ...

Der vorherige Text erscheint optimistisch, ist er aber nicht. Er versucht Möglichkeiten der ArbeiterInnenmacht aufzuzeigen zu einem Zeitpunkt, an dem klar ist, daß diese sinkt. Das ist auch bemerkbar: Der Streik bei Gate Gourmet wurde nicht gewonnen. Positiv wirkte er im Bewußtsein, nicht in der Änderung der materiellen Umstände. Und umherschweifende Streikposten sind UnterstützerInnen, die nicht aus dem Betriebsleben kommen, oft nicht mal aus dem Arbeitsleben. Daß diese Unterstützung überhaupt notwendig ist, ist definitiv kein Zeichen für eine starke Macht der Arbeitenden.

Die Position der Gewerkschaften – Krise des Unionismus

Der momentane Streik der Angestellten der DRK-Blutspendezentren in Hagen, Breitscheid und Münster ist ein Streik für den TvÖD (Tarifvertrag im öffentlichen Dienst), der gegenüber dem BAT (Bundesangestelltentarif) deutliche Nachteile hat. Da sich aber der Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag mit der christlichen Gewerkschaft DHV (Deutscher Handels- und Industrieangestelltenverband im CGB = Christlicher Gewerkschaftsbund, der auch für den unsäglichen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister, d.h., mit den Zeit- und Leiharbeitsfirmen, verantwortlich ist), schon hier sperrt, erscheinen weitergehende Forderungen unmöglich (der DRK-Blutspendedienst hatte zuvor gar keinen Tarifvertrag). Von „Forderungen“ kann oftmals kaum die Rede sein, vielmehr geht es in Streiks heutzutage oftmals darum, wenigstens einige Rechte zu behalten. Arbeitskämpfe sind heute oftmals Rückzugskämpfe, sie sind die Verteidigung gegen einen umfassenden Angriff des Kapitals. Die Strategien dieser Verteidigung entstehen, wie im wirklichen Krieg, nicht auf dem Schlachtfeld und aus der Erfahrung der Kämpfenden, sondern am Schreibtisch der Strategen – in diesem Fall der DGB-Gewerkschaften. Oftmals sind sie daher nicht dem Arbeitsleben geschuldet, sondern planen die Politik mit ein. Es sind politische

Gesinnungskämpfe und in den Streiks geht es nicht so sehr darum, den eigenen Kampf zu gewinnen als vielmehr um eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit und den politischen Status. Die Metallere-Streiks im Osten der BRD 2003 scheiterten an diesem Anspruch. Es war nicht so sehr die Schwäche der ArbeiterInnen als vielmehr die öffentliche Meinung, die sich gegen diesen Streik positionierte, die ihn zum Scheitern verurteilte.

Streiks, oder auch Arbeitskämpfe allgemein, sind, wenn sie durch den DGB institutionalisiert worden sind, heutzutage Teil politischer Kampagnen. „Campaigning“ nennt sich das neudeutsch. Die Gewerkschaften suchen sich Bündnispartner in der sogenannten „Zivilgesellschaft“, z.B. bei Greenpeace, attac, amnesty international, und thematisieren Arbeitsbedingungen bei LIDL oder Schleck. Neben der Arbeitssituation sind es dann die Ökologie und die Menschenrechte, die einen gemeinsamen medialen Angriff auf einen Konzern oder eine Situation erlauben. Dieser ist dann aber ein Angriff auf die Köpfe, nicht auf die Produktion. Der Streik selber wird zu einem reinen Symbol.

Das ist aber auch nur konsequent, wenn wir uns die Situation betrachten: Zum einen stößt die Kampfform des Streiks auf Ablehnung, dem DGB bleibt kaum etwas anderes als der Kampf um die Köpfe. Das hat zum einen mit der Verschiebung der Arbeitermacht zu tun, diese liegt nur noch selten



„Jetzt nicht übermütig werden, mein Kleiner.“

in der Hand der Klientel des DGB, dem Industrieproletariat Deutschlands, sondern im sog. Dienstleistungsbereich – in dem aber oftmals nur Teilbereiche der alten Industrieproduktion aufgespalten worden sind – und international eben nicht mehr in Europa, sondern in Asien oder Lateinamerika, in den Weltmarktfabriken. Zweitens ist sie aber durch das Investitionsgeschäft geschwächt – es geht dem Kapitalismus oftmals nicht um die Produktion, sondern nur noch um den gewinnbringenden Verkauf eines Produktionszweigs. Das ist aber eine regionale Beobachtung, denn ohne Produktion gibt es auch nichts zu investieren. Zum anderen ist der DGB aber auch selber Schuld an der Misere, denn er besteht auf seinem in 50 Jahren rheinischem Kapitalismus erworbenen und gefestigten Status als seriöser Kooperationspartner. Histo-

risch liegt der Fehler des DGB darin, gesetzliche Grenzen des Streiks anzuerkennen: In der BRD ist der Politische Streik, der Solidaritätsstreik, der Wilde Streik und der Generalstreik verboten. Der Arbeitskampf läuft nach strengen Regeln ab und diese Regeln macht der Gegner. Und er verändert sie nach seinem Belieben. Die Spielregeln sind nicht gerecht, der einzige Grund, sich daran zu halten, ist die Herrschaft des ökonomischen Gegners. Das Kooperationsystem wurde zwar mit dem Aufkommen der ökonomischen Krise, die wir oft „Neoliberalismus“ nennen, einseitig aufgekündigt, ist aber immer noch in Gesetzen und Köpfen manifestiert. Gesetzlosigkeit, Streik über die Grenzen des Erlaubten hinaus, ist mit dem DGB nicht möglich. Und das ist eigentlich nicht so neu: Erfolgreiche Arbeitskämpfe waren immer mit einer Eman-

zipation vom DGB verbunden.

In Kürze: Das Kapital hat den DGB gebraucht, jetzt braucht es ihn nicht mehr. Der DGB sieht seine Felle wegschwimmen und versucht die Scherben aufzusammeln und den Schein der alten Macht des Gewerkschaftsbundes aufrechtzuerhalten. Diese ist aber keine Arbeitermacht mehr, sondern eine politische Macht. Und auch die soll dem DGB genommen werden.

Unter anderem juristisch: Bisher hatten wir in der BRD das System einer Einheitsgewerkschaft: „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft!“ lautete die Parole. Amüsanterweise ist dieses Gewerkschaftssystem in der BRD entstanden, weil es die Alliierten so wollten, um den Sozialisten nicht allzu viel Macht zu geben. In Italien haben dieselben Alliierten gegen ein Einheitsgewerkschaften interveniert, da die Kommunisten zu mächtig gewesen wären und spalteten die Gewerkschaften nach politischen Richtungen.

Dieses System weicht jetzt auf. Die Gerichte erkennen kleine Gewerkschaften, etwa den CGB oder Comba, vermehrt an.

Für eine kleine Gewerkschaft wie die FAU klingt das erst mal gut, denn wenn der DGB nicht mehr die einzige anerkannte Gewerkschaft ist, steigert das die Chancen der FAU, als solche wahrgenommen zu werden. Auf den zweiten Blick ist das natürlich ausgemachter Unsinn, denn Staat und Kapital werden den Teufel tun, eine radikalere Gewerkschaft anzuerkennen, deren Forderungen über die abgelehnten Forderungen des DGB hinausgehen und die sich darüber hinaus sowieso weigert, Tarifverträge und Friedenspflicht anzuerkennen. Die Krise des DGB ist auch eine Krise der FAU und beide resultieren aus einer Krise (oder Verlagerung) der Arbeitermacht – zumindest so lange, bis keine anderen Wege der Gewerkschaftsarbeit beschritten werden. Diese Krise ist eine Krise des Unionismus. Denn bei aller Kritik am DGB ist dies ein gemeinsames Ziel: Die Arbeitermacht in einer

Organisation zu bündeln, die die Macht hat, das Kapital zu schlagen. Der Unterschied besteht nur darin, inwieweit die verschiedenen Gewerkschaften das Kapital überhaupt schlagen wollen.

Das „Organizing“ und „Campaigning“ führt nur bedingt aus der Sackgasse. Ersteres verlässt sich auf eine Avantgarde der ArbeiterInnen. Die Strategie haben die Gewerkschaften aus den USA, und hier von der IWW (Industrial Workers of the World), übernommen. Wie die FAU so ist auch die IWW sehr klein, und diesen Gewerkschaften blieb nie eine andere Möglichkeit als ein solches Organizing, das sich (und das ist ein Problem des Syndikalismus) an KollegInnen mit ähnlicher Gesinnung richtet. Das „Campaigning“ setzt, darin sehr modern, auf eine „Zivilgesellschaft“ und verlässt die gewerkschaftliche Basis, die Arbeitermacht...

Die Gegner – Fluchtbewegungen des Kapitalismus

Der Grund der tendenziellen Verunmöglichung des Erfolgs von Streiks, die Krise einer Arbeitermacht, ist die Krise des Kapitalismus. Daß es überhaupt eine Arbeitermacht gibt, liegt an der Struktur des Kapitalismus, denn dieser ist ohne Arbeit nicht denkbar (darum jaulen auch alle immer, wenn die Arbeit verweigert wird und „Faulheit“ erscheint als Provokation). Das gilt für den lokalen „Dienstleister“ von nebenan wie für den globalen Finanzinvestor (auch wenn sich beide dessen nicht bewusst sein müssen). Kapitalismus als wirtschaftliches System kann nur existieren, wenn Werte angehäuft werden. Leider gibt es diese in der Natur nicht unendlich und so muß an die letzten Ressourcen ran oder es wird Unsinn produziert: Handyklingeltöne, Comedy- und Musiksender, SMS-Chats. Es gibt „virtuelle“ Welten zu erschließen – das funktioniert aber nur so lange, wie die Konsumenten sich das noch leisten können. Wir erleben also die Flucht des Kapitals in die Kultur.

Zweitens gibt es da noch Grundbedürfnisse, die sich ökonomisieren ließen: Wasser, Luft, die ganze Daseinsvorsorge. In diesem Sinne werden etwa Stadtwerke privatisiert. Das Perfide daran ist gerade die momentane Situation: Der Staat sieht den besten Garanten für die Daseinsvorsorge im Privateigentum, kümmert sich aber dennoch darum. D.h., etwa im konkreten Fall der Blutspendenzentren: Die gemeinnützigen Vereine gebärden sich kapitalistisch (obwohl sie ökonomisch nichts davon haben, denn sie dürfen gar keinen Gewinn machen), gestreikt werden darf aber nicht, denn das würde die Grundversorgung gefährden. D.h., die zunehmende Privatisierung der Daseinsvorsorge bereitet den Gewerkschaften ein zunehmendes Problem: Die Arbeit findet in Sektoren statt, in denen die Produktion für das Überleben der Gesellschaft unumgänglich ist. Zu diesem Zweck hatte der Staat mal den Beamtenstatus geschaffen: Beamte dürfen deswegen nicht streiken, weil sie sich dem Gemeinwohl verpflichtet haben (und zweitens, weil sie auch einen Eid auf den Staat geleistet haben – ein Streik wäre illoyal, und diese Illoyalität, die dem Arbeitnehmer grundsätzlich erlaubt ist, ist dem Beamten nicht erlaubt). Es ist also von Staates Seite nur konsequent, Streiks im Bereich der Grundversorgung zu verbieten. Hier wird aber mit zweierlei Maß gemessen: Auf der einen Seite ist es modern zu glauben, Privatunternehmen könnten die Daseinsvorsorge mit Mitteln des Marktes gewährleisten. Streik, der auch nur ein Mittel dieses Marktes ist, dagegen wird nach wie vor staatlich kontrolliert. Der Staat verzichtet also auf seine soziale Funktion, übt aber weiterhin Zwang aus auf jene, die ihn erfüllen. Hartz IV funktioniert sehr ähnlich: Reduzierung des Sozialen, Verstärkung des Zwangs.

Zum dritten gibt es noch etwas, aus dem sich das letzte Quentchen Gewinn herauspressen lässt: Eben die Arbeit. Die Sturheit von Arbeitgebern, sich auf gewerkschaftliche Forderungen einzulassen, ist meist gar nicht

diese oder jene Lohnerhöhung. Auch hier ist der DRK-Blutspendendienst ein gutes Beispiel: Eine Lohnerhöhung würde, auch wenn die Geschäftsführung des Blutspendendienstes etwas anderes behauptet, auf den Preis der Konserven umgelegt, ist also gar nicht das Problem des Arbeitgebers. Das lässt sich verallgemeinern: Das Gejaule von Arbeitgeberseite über zu hohe „Lohnnebenkosten“ ist ganz allgemein sehr ähnlich gestrickt, denn diese Lohnnebenkosten (Versicherung, Steuern etc.) sind nichts anderes als ein Bestandteil des sowieso verhandelten Lohns, der in jede Einstellung und Entlassung bereits einkalkuliert ist. Die Kürzung dieser Lohnnebenkosten sind nichts anderes als reale Lohnsenkungen. Diese sind ein Weg, Gewinn zu machen, man spart an den Kosten.

Der andere und momentan intensivere Weg ist die Verdichtung der Arbeitszeit. Das heißt keineswegs einfach nur mehr Arbeitszeit für den gleichen Lohn, das bedeutet insbesondere auch flexiblere Einsatzzeiten, kürzere Fristen für Überstunden oder Zusatzschichten, die Neuorganisation der einzelnen Schritte im Produktionsprozeß. Letzteres spüren die ArbeitnehmerInnen im Alltag am Intensivsten, denn es bedeutet den Verzicht auf Toilettengang, Zigarettenpause und das Pläuschchen am Arbeitsplatz. Der Widerstand gegen diese Arbeitsverdichtung ist kaum messbar, denn er findet oft individuell und heimlich statt, in Krankfeiern, Bummeln, kleinster Sabotage.

Während die tarifpolitischen großen Streiks heutzutage oftmals nicht mehr als ein (bescheidener) Medienrummel sind, die aufgrund der gesunkenen Arbeitermacht, aber auch aufgrund rigider Regeln und Gesetze, kaum noch eine Auswirkung haben, finden sich hier die Reste der Arbeitermacht. Durch die Vereinzelung – ebenfalls einer Strategie im Klassenkampf von oben – wird sie aber als solche nicht wahrgenommen.

Die UnterstützerInnen: Militante Aktionen für zahnlose Reformen

Seit den 70er Jahren bekam kaum ein Streik dermaßen viel aktive Unterstützung von außen wie der Streik bei Gate Gourmet 2005/2006 in Düsseldorf. Dieser erschien aber auch bitter nötig: Blockaden und andere Aktionen (so wurden etwa bei Gate Gourmet Frankfurt a.M., deren Belegschaft zu Beginn des Streiks als Streikbrecher eingesetzt wurden, eines nachts den LKWs die Luft aus den Reifen gelassen) können die Streikenden nicht selber vornehmen. Die Gründe hierfür finden wir zum einen ebenfalls im Schwinden der Arbeitermacht und zum zweiten in der institutionellen Widerspiegelung dieses Schwindens.

Zum ersten: Militante Aktionen von Arbeitnehmern sind nicht mehr so selbstverständlich, wie sie es mal waren, auch deshalb, weil schon ein harmloser Streik in der Öffentlichkeit als „Frechheit“ wahrgenommen wird. Die etablierten Gewerkschaften müssen Angst davor haben, daß ihnen und ihren Forderungen noch mehr die Felle wegschwimmen, als es sowieso schon der Fall ist, die Akzeptanz ihrer Anliegen also durch negative Berichterstattung davonschwimmen. Viele vormals „normale“ Aktionsformen sind aber auch nicht mehr durchführbar, weil die gesellschaftliche Arbeitsteilung (viele kleine Dienstleister statt einem großen Arbeitgeber) verschärft worden ist. Streikt nur einer dieser Dienstleister ist die ökonomische Aktion gegenüber

dem damit eng verbundenen anderen Dienstleister plötzlich nicht mehr möglich, da es sich offiziell um einen anderen Betrieb handelt. Und Solidaritätsstreiks sind in der BRD immer noch verboten.

Zum zweiten: In der Rechtsprechung spiegelt sich diese Situation wieder. Arbeits- und Verwaltungsgerichte tendieren dazu, der Gesetzgebung folgend, schneller wirtschaftliche Aktionen innerhalb eines Streiks als illegal zu verurteilen. Auch diese Erfahrung machten die Arbeitenden bei Gate Gourmet und den DRK-Blutspendenzentren übereinstimmend.

Während also die Möglichkeiten zu Aktionen durch die strukturell und institutionell geschwächte Arbeitermacht tendenziell abnimmt, steigt gleichzeitig der Zorn der ArbeitnehmerInnen über die eigene Ohnmacht einerseits und die zugespitzte Situation andererseits. Auch militante Solidarität wird daher oftmals begrüßt.

Dabei sind die Forderungen in heutigen Streiks oftmals alles andere als frech oder übertrieben: Belegschaften und Gewerkschaften gehen aus genannten Gründen oftmals bereits mit sehr vorsichtigen Forderungen in einen Streik hinein und die Streikenden wollen nichts anderes als diese Forderungen erfüllt sehen, geben sich gerne auch mit Kompromissen zufrieden: Viele aus der Belegschaft von Gate Gourmet haben das Ergebnis der Tarifverhandlungen als Verschlechterung betrachtet (Senkung der Einstiegsgehälter auf 85 Prozent, Einführung der

40-Stunden-Woche für alle, Senkung von Zuschlägen), die jedoch ohne den Streik noch ärger gewesen wäre. Als sich am 18. Januar 2007 ver.di und der DRK auf einen durch den Landesschlichter vorgeschlagenen Kompromiß einigten, war der neue Tarifvertrag zwar ein besserer als der der DHV, aber eben nur ein Haustarifvertrag. (Zum Zeitpunkt als dieser Artikel entsteht, fehlt noch die Zustimmung der DRK-Aufsichtsgremien und durch eine Urabstimmung der Streikenden – der Streik ist aber ausgesetzt.) Für ein solches Ergebnis wäre es aber den Streikenden recht gewesen, wenn Solidaritätsbesuche das tun, was sie selber nicht tun wollten: Die Blockade von Blutspendetransporten (die ein juristisches Nachspiel gehabt hätte, weil die Grundversorgung nicht gewährleistet werden könnte).

Die mit den Streiks Solidarischen sind der Arbeitswelt oft relativ fern, es sind oftmals Arbeitslose oder Studierende, schlichtweg aufgrund der Zeit, die sie haben. Oftmals sind es politisch Engagierte, die Erfahrung haben mit dem Umgang mit Polizei, Ordnungskräften und staatlicher Repression. Es ist durchaus nicht nur sinnig, sondern sogar notwendig, dieses KnowHow einzubringen. Den UnterstützerInnen muß dabei aber bewusst sein, daß sie oftmals ihren Kopf herhalten für Rückzugskämpfe, die ihren Idealen recht fern sind – das ist aber immer noch besser, als einen allgemeinen Arbeitskampf gegen den Kapitalismus wittern zu wollen, der in einer Revolution münden würde. Zu dem Bewusstsein darüber, daß man in einer anderen Situation steckt und nicht als StellvertreterIn handelt gehört eine Reflexion der eigenen Rolle in diesen Konflikten.

Fazit

Es ergibt sich also ein Gesamtbild: Das marktwirtschaftliche System befindet sich, und dies seit den 70er Jahren, in einer Krise, auf die es mit verschiedenen Methoden reagiert.

Dies sind die beschriebenen Fluchtbewegungen wie die Einschränkung der Arbeitermacht. Die Krise hat Auswirkungen auf die Organisationen der Arbeitenden und auf diese selber, die sich auf mehrere Weise auswirken. Die geschwundene Arbeitermacht führt einerseits zu einer erhöhten Kompromissbereitschaft und Akzeptanz der Fluchtbewegung und des damit verbundenen Angriffs auf den Lebensstandard und die Menschenwürde, andererseits zu einer Wut über die eigene Ohnmacht. Dies wiederum intendiert den Versuch neuer Strategien im Klassenkampf (denn nichts anderes ist das alles), auf der einen Seite vergleichsweise harmlose Forderungen, auf der anderen Seite die Integration anderer „Mächte“, der Öffentlichkeit oder der berühmten „Zivilgesellschaft“ im Sinne von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) wie Greenpeace, attac, amnesty international („campaigning“). Das „organizing“ parallel dazu ist eine individuelle Suche nach den Resten der Arbeitermacht. In diesen Kontext wird auch die Rolle von als „linksradikal“ begriffenen UnterstützerInnen neu definiert, die aufgrund der Radikalität oftmals nicht ins campaigning einbezogen werden, aufgrund ihres Status als meist Nicht-Arbeitende nicht die Angesprochenen des organizing sind und sich aber, im Gegensatz zu den meisten NGOs, die ihre eigenen Interessen verfolgen, als Bestandteil der Arbeitswelt und des Klassenkampfes betrachten und ihre Solidarität nicht aus einem eigenen Interesse bekunden, sondern aus Interesse an der Sache.

Diese Solidarität ist ein Drahtseilakt zwischen der Kritik an einem Reformismus, den legitimen Interessen der Arbeitenden, den eigenen Idealen und den eigenen Formen des sozialen Engagements im Unterschied zu den ritualisierten Formen der großen Gewerkschaften. Auf diesem Drahtseil entscheidet sich nicht nur die Zukunft der Gewerkschaften, sondern die Zukunft des Klassenkampfes.

Termine

28.02. | 20 Uhr | Interkulturelles Zentrum Don Quijote, Scharnhorststr. 57

„Die Idee ist gut, doch die Welt noch nicht bereit ...“

... oder doch? Eine kleine, virtuelle Weltreise sollte uns eines besseren belehren. Widerstand gegen das kapitalistische Regime findet augenscheinlich weltweit statt. Die FAU präsentiert Beispiele, die Hoffnung machen.

14.03. | 20 Uhr | Interkulturelles Zentrum Don Quijote, Scharnhorststr. 57

Krimileseabend: Das Syndikat schlägt zurück

Café Libertaire mit Keksen von Sjöwall/Wahlöö, Taibo/Sub Marcos u.a.

28.03. | 20 Uhr | Interkulturelles Zentrum Don Quijote, Scharnhorststr. 57

Bildung im Neoliberalismus

Einem kurzen Vortrag über die ökonomisierung des Bildungswesens soll eine Diskussion folgen, wie mensch es besser machen könnte.