

Welt der Arbeit

Ausgabe 6

www.weltderarbeit.de

4. Februar 2004

WdA im Februar

Arbeitskämpfe sind selten in Deutschland. Einer Ifo-Studie zufolge haben Streiks in unserem Land in den vergangenen Jahrzehnten stark an Bedeutung verloren. In den 90er-Jahren sind statistisch pro Jahr nur elf Arbeitstage je 1000 Beschäftigte durch Streiks ausgefallen. Zugleich sank die Streikdauer von 6,3 Tagen in den 70er-Jahren auf 1,6 Tage in den 90ern. Welche Ursachen hat diese Entwicklung? Sind die Gewerkschaften und ihre Mitglieder weniger bereit, für tarifliche Rechte zu kämpfen?

Das müsste sich nun ändern. Die Forderung der Unternehmer, die eine unmittelbare Abhängigkeit tariflicher Rechte der Beschäftigten von der betrieblichen Ertragssituation verlangt, muss den Widerstand der Arbeitnehmer/innen herausfordern und die Bereitschaft zum Kampf fördern. Wer seine vorhandenen Rechte nicht verteidigen will, wird alles verlieren. Die Fähigkeit zum Streik ist für die Beschäftigten in der Zukunft von existenzieller Bedeutung. In dieser Ausgabe der WdA werden dazu Positionen bezogen.

Inhalt dieser Ausgabe

Der Streik ist unverzichtbar

Seite 1

Die Grundlagen des Arbeitskampfes

Seite 2

Streikerfahrungen

Seite 3

Der Häuserkampf, Betriebsräte im Arbeitskampf

Seite 4

Der Sanierungsfall

Seite 5

Mit Truppen gegen Streikende Mehr arbeiten ohne Geld?

Seite 6

Streik! You'll never walk alone

Seite 7

Der Kampf der Zeitungsredakteure, Buch- und Film-Tipp, Kommentar, Impressum

Seite 8

Der Streik ist unverzichtbar

Die Unternehmer zerstören den Arbeitsfrieden. Sie fordern den Abbau von Tarifrechten und Einschränkungen der Tarifautonomie. Darüber können Gewerkschaften nicht verhandeln. Die Beschäftigten müssen mit Streik reagieren. Die Systemveränderer und Aggressoren im Unternehmerlager provozieren den Kampf wohl in der Hoffnung, dass die Gewerkschaften zu schwach und die abhängig Beschäftigten zu ängstlich sind.

Das deutsche Tarifvertragssystem hat die Aufgabe, für die abhängig Beschäftigten Mindestschutz bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen sicherzustellen. In den vergangenen Jahrzehnten ist es oftmals erst nach harten Auseinandersetzungen gelungen, verbindliche Tarifregelungen zu vereinbaren. Durch die Flächentarifverträge wurde auch der Arbeitsfrieden gewährleistet. Mit ihrer aggressiven Politik wollen die Unternehmer und ihre Verbände nun eine Systemänderung herbeiführen.

Die Strategie der Unternehmer führt zur Vernichtung verlässlicher Tarifnormen und verletzt die Schutzfunktion des Tarifvertrages. Die bislang meistens rechtswidrige betriebliche Praxis mit Forderungen an die Beschäftigten, auf tarifliche Rechte zu verzichten, soll nun legalisiert werden. Über tarifliche Öffnungsklauseln werden „betriebliche Flexibilisierung und Differenziertheit“ verlangt, „um mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die Betriebspartner zu gewinnen.“

Die besonders militanten Zeitungsverleger haben in den Verhandlungen über einen neuen Manteltarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen versucht, ihre Forderungen durchzusetzen: Arbeitszeitverlänge-

rung, Kürzung des Urlaubs und des Urlaubsgeldes, Verschlechterung der Urheberrechtsregelungen und keine Beteiligung der Gewerkschaften an betrieblichen Beschäftigungssicherungsmaßnahmen. Verhandlungen über tarifliche Einkommensverbesserungen werden von den Verlegern abgelehnt. Die Gehälter sollen bis zum 31. Juli 2005 eingefroren werden. Die Redakteure haben die einzig richtige Antwort gegeben: Streik!

Auch die IG Metall hat die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie zu Streikaktionen aufgerufen. Trotz bestehender tariflicher Friedenspflicht verlangen die Unternehmer Öffnungsklauseln zum nicht gekündigten Manteltarifvertrag als Preis für Lohn- und Gehaltserhöhungen. Die Unternehmer wollen erst dann tariflichen Einkommensverbesserungen zustimmen, wenn die IG Metall sich auf einen dreijährigen Tarifvertrag einlässt, der einen Arbeitszeitkorridor von 35 bis 40 Stunden vorsieht. Die zusätzlichen fünf Stunden sollen grundsätzlich nicht bezahlt werden.

Der Abwehrkampf der Beschäftigten ist unverzichtbar. Der Generalangriff der Unternehmer auf bestehende Tarifrechte und die geforderten Einschränkungen der Tarifautonomie sind eine sehr ernste Herausforderung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sollten die Gewerkschaften einen faulen Kompromiss zur Beendigung des Konflikts aushandeln, wird ihre Glaubwürdigkeit und Bedeutung sinken. Und genau das wollen die Unternehmer auch erreichen.

Franz Kersjes

Die Grundlagen des Arbeitskampfes

Arbeitskampfrecht ist in Deutschland im Wesentlichen Richterrecht. Zulässigkeit und Rechtsfolgen von Streiks aber auch eventuell Gegenmittel der Unternehmer werden durch die Gerichte bestimmt. Nach Meinung des Bundesarbeitsgerichtes darf der Streik nur als Instrument zur Durchsetzung tariflicher Regelungen eingesetzt werden. Es hat ein enges System von arbeitskampfrechtlichen Regeln geschaffen, nach denen nur der gewerkschaftlich getragene Streik um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen „legal“ ist, wenn alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind.

Tarifliche Friedenspflicht

Tarifverträge sind auch Friedensverträge. Sie verpflichten die Tarifvertragsparteien, während der Laufzeit des Tarifvertrages und während der Dauer eines vereinbarten Schlichtungsverfahrens keine Arbeitskampfmaßnahmen durchzuführen. Eine staatliche Zwangsschlichtung gibt es nicht mehr.

Warnstreiks

Warnstreiks sind zulässig und unterliegen grundsätzlich keiner Beschränkung hinsichtlich Dauer und Häufigkeit. Für den Warnstreik gelten die gleichen Regeln wie für den Erzwingungsstreik. Auch für ihn besteht das ultimatio-Prinzip. Es setzt voraus, dass Tarifforderungen erhoben und auch Verhandlungen geführt worden sind, falls die Aufnahme von Verhandlungen nicht verweigert worden ist. Ob und wann die Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, bestimmen die Tarifvertragsparteien in eigener Verantwortung. Dies entzieht

sich einer gerichtlichen Nachprüfung. Es bedarf keiner formalen Erklärung, wenn festgestellt wird, dass alle Verständigungsmöglichkeiten ausgeschöpft worden sind. Dies kann auch konkludent durch Einleitung des Streiks zum Ausdruck gebracht werden.

Verhandlungsbegleitende Warnstreiks sind ebenfalls zulässig. Mit ihrer Einleitung bringt die Gewerkschaft zum Ausdruck, wie ernst es ihr mit einem erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat am 12. September 1984 ein grundlegendes Urteil über die Zulässigkeit von Warnstreiks verkündet. Darin heißt es u. a.:

„Tarifverträge kommen nur zustande, wenn sie gegebenenfalls von den Gewerkschaften mit den Mitteln des Arbeitskampfes erzwungen werden können.....Es gibt daher kein „druckfreies“ Verhandeln und kein Recht.....frei von Druck verhandeln zu dürfen.“

Urabstimmungen

Satzung und Arbeitskampfrichtlinien der Gewerkschaft entscheiden über Zuständigkeiten für Urabstimmungen und/oder Streikaktionen. Anträge auf Genehmigung der Maßnahmen werden in der Regel von der zuständigen Tarifkommission an den Bundesvorstand der Gewerkschaft gestellt. Die Einleitung eines Arbeitskampfes, dem eine Urabstimmung vorausgegangen ist, erfordert, dass sich mindestens 75 Prozent der zur Urabstimmung aufgerufenen und nicht verhinderten Gewerk-

schaftsmitglieder im Tarifbereich für den Streik aussprechen. Für die Durchführung der Kampfmaßnahmen werden auf zentraler, regionaler und betrieblicher Ebene Streikleitungen eingesetzt.

Flexibler Arbeitskampf

Die Urabstimmung muss nicht in allen Betrieben des Tarifbereiches zum gleichen Zeitpunkt stattfinden. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich besonders flexible Arbeitskampfmaßnahmen bewährt. Die Streikleitungen entscheiden, wann bestimmte Mitgliedergruppen in ausgewählten Abteilungen, Schichten und Betrieben zur Urabstimmung und zu Streikaktionen aufgerufen werden. Für die Veröffentlichung von Urabstimmungsergebnissen ist nur die zentrale Streikleitung zuständig. Das heißt, es gibt weder auf der Betriebs-, Ortsvereins-, Bezirks- oder Landesbezirksebene eine Bekanntgabe einzelner, betriebsbezogener Urabstimmungsergebnisse. Die nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten sollten aus Anlass von Urabstimmungen und Streikaktionen immer zur Solidarität aufgerufen werden.

In Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Kapitalkonzentration und der politischen Schützenhilfe für die Unternehmer müssen Streiks länger angelegt sein, um ausreichenden wirtschaftlichen und politischen Druck zu erzeugen. Notwendig ist daher ein langer Atem. Das bedingt entsprechende Kampftaktiken.

F.K.

Streikerfahrungen

Die Vorbereitungen auf einen Arbeitskampf beginnen grundsätzlich bereits bei der Aufstellung der Forderungen für die nächste Tarifrunde. Die Beteiligung der Mitglieder an der Festlegung der gewerkschaftlichen Ziele muss so umfangreich wie möglich sein. Über die Bedeutung der Tarifverträge und ihrer Weiterentwicklung muss möglichst in jeder Betriebsversammlung informiert und aufgeklärt werden. Die Unternehmer müssen merken, dass Tarifverhandlungen in den Belegschaften Aufmerksamkeit finden und Diskussionen auslösen. Regelmäßig muss auch aktuell in den betrieblichen und gewerkschaftlichen Versammlungen über den jeweiligen Stand der Tarifverhandlungen unterrichtet werden.

Mobilisierung

Eine grundlegende Voraussetzung für gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen besteht in einer gut informierten und aktiven Mitgliedschaft. Eine zielgerichtete Informationsarbeit kann den Prozess der Mobilisierung beträchtlich beschleunigen. Wer sich wehren soll, muss eine klare Vorstellung davon haben, wogegen und wofür gekämpft wird.

Warnstreikbewegungen und die Verweigerung von Überstunden sind geeignete Formen, in denen sich Bewusstsein und Aktionsbereitschaft der Belegschaft entwickeln können. In dieser Phase finden alle Kampfformen unterhalb der Schwelle des regulären Streiks Anwendung, wobei den unterschiedlichen betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten Rechnung getragen werden muss. Eine dauernde Aufgabe ist es, in allen Tarifaufeinan-

dersetzungen bei der Wahl der Mittel jeweils so flexibel wie möglich vorzugehen, um der Kampfführung des Gegners am Wirkungsvollsten begegnen zu können.

Wechselstreiks

Befristete Streikaktionen sollen den jeweiligen Unternehmer überraschend treffen, so dass er keine Dispositionsmöglichkeiten für den Produktionsablauf hat. Deshalb sollten Aufforderungen an alle Beschäftigten zur Beteiligung am Warnstreik erst kurz vor dem festgesetzten Termin erfolgen. Der Rollstreik, also kurze befristete Streikaktionen im Wechsel von Abteilungen bzw. Schichten eines Betriebes, erschwert dem Unternehmer die Gegenwehr.

Warnstreiks, die nur teilweise einen wirtschaftlichen Verlust für den Unternehmer bewirken, sind deshalb keineswegs bedeutungslos. Darüber hinaus ist es wichtig, die mit Warnstreiks verbundene öffentliche Anklage gegen die Unternehmer und die Politik des Unternehmerverbandes zu verstärken. Was die Unternehmer fürchten, sind soziale Unruhen mit ihren Folgewirkungen auf die gesellschaftlichen Verhältnisse.

Streikbruch

Die Organisation von Streikbrucharbeit ist immer das Ergebnis des Kampfes um die Köpfe. Der Unternehmer kann seine Produktion zumindest teilweise nur dann aufrechterhalten, wenn es ihm gelingt, unsichere Belegschaftsgruppen im Arbeitskampf für sich zu gewinnen. Dazu werden oft Streikbruchprämien angeboten. Die Bereitschaft potenzieller Streikbrecher, sich zu Streik-

brucharbeiten missbrauchen zu lassen, hängt entscheidend auch davon ab, welche positive oder negative Resonanz die Tarifforderungen und der Arbeitskampf in der Öffentlichkeit finden. Auch aus diesem Grund ist die außerbetriebliche Bündnisarbeit und Öffentlichkeitsarbeit von großer Bedeutung.

Um die Organisation von Streikbrucharbeit zu erschweren, ist es empfehlenswert, die befristeten Streikaktionen kurzfristig durchzuführen. Die Streikenden sollten so lange wie möglich im Betrieb bleiben. Sofern einzelne Beschäftigte die Arbeit fortsetzen wollen bzw. Beschäftigte aus anderen Abteilungen oder gar von außen Streikbrucharbeit übernehmen wollen/sollen, müssen die Streikenden mit ihnen diskutieren. Es ist allerdings zu erwarten, dass Vertreter der Geschäftsleitung beim Streik am Arbeitsplatz das Hausrecht geltend machen und dazu auffordern, den Betrieb zu verlassen. Auf diese Situation sollte zumindest die betriebliche Streikleitung vorbereitet sein.

Der Arbeitskampf ist kein Sonderurlaub auf Gewerkschaftskosten. Der Streik ist gewerkschaftliche Arbeitszeit. Bei Vorbereitung und Beginn des Arbeitskampfes muss auf eine umfassende Einbeziehung aller an den Streikaktionen Beteiligten geachtet werden. Alle müssen an der Lösung der Aufgaben, die der Arbeitskampf stellt, mitwirken. Solidarität muss spürbar, sichtbar und überzeugend sein.

Franz Kersjes

Der Häuserkampf

Die Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen in diesem Jahr sind miserabel. Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich dramatisch verschlechtert, die Konjunkturschwäche hält an und die Gewerkschaften stehen in der veröffentlichten Meinung im Kreuzfeuer der Kritik. Notwendig wäre eine Kampagne aller Gewerkschaften zur Aufklärung und Auseinandersetzung über die tatsächlichen Ursachen der ökonomischen Krise. Auf dieser Grundlage lassen sich die Ängste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überwinden und Widerstand gegen falsche Versprechungen organisieren.

In diesen schwierigen Zeiten wird eine zunehmende Streikbereitschaft bei den Beschäftigten dann entstehen, wenn ihre Tarifrechte durch die Forderungen der Unternehmer dauerhaft eingeschränkt werden sollen. Wenn Unternehmerverbände bestehende Tarifnormen (z.B. Erschwerungszuschläge, Arbeitszeit, Urlaub oder Löhne/Gehälter) verschlechtern wollen und die entsprechenden Flächentarifverträge kündigen, darf es keine Verhandlungsbereitschaft der betroffenen Gewerkschaft dazu geben. Stattdessen muss dann jeder tarifgebundene Betrieb unter Streikdruck zum Fortbestand der bestehenden Tarifbestimmungen gezwungen werden. Ein solcher Häuserkampf erfordert eine sorgfältige Vorbereitung, Aufklärung, Diskussion und eine hohe Beteiligung der betroffenen Beschäftigten. Die gewerkschaftliche Forderung hat zunächst das Ziel, eine verbindliche Erklärung des Unternehmens zur Tariftreue zu erreichen. Je öfter das gelingt, desto größer wird der Druck auf den Unternehmerverband. Nach

gescheiterten Verhandlungen über den Flächentarifvertrag und nach Ablauf der tariflichen Friedenspflicht sollte das betriebliche Ziel erweitert werden mit der Forderung nach Abschluss eines Firmentarifvertrages. Ein solcher Vertrag ist trotz weiterer Mitgliedschaft im zuständigen Unternehmerverband rechtlich zulässig.

Die Gewerkschaften müssen in dieser Situation die Mitglieder des Unternehmerverbandes einzeln und unmittelbar unter Druck setzen. Diese Strategie hat, wenn sie erfolgreich ist, verbandssprengende Wirkung. Denn was nutzt einem Unternehmer die Mitgliedschaft im Unternehmerverband, wenn er „schutzlos“ den Tarifkonflikt selbst bewältigen muss. Genau an diesem Beispiel wird klar, welche Bedeutung der Flächentarifvertrag auch für die Unternehmer hat.

Natürlich werden in jedem Tarifkampf die Unternehmer mit Entlassungen bis hin zu Betriebs-schließungen drohen. Aber welcher Unternehmer beschäftigt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die er eigentlich gar nicht braucht? Tarifverträge sind niemals die Ursache für wirtschaftliche Krisen. Den Betrieben fehlen in den meisten Fällen ausreichende Aufträge, um ihre Kapazitäten auszulasten. Die teilweise blinden Investitionen haben in vielen Branchen Überkapazitäten geschaffen, die den Kampf um Aufträge enorm verschärft und zu einem fortgesetzten Preisdumping geführt haben. Sind für diese Entwicklung nun die Beschäftigten in Regress zu nehmen? Es besteht überhaupt kein sachlicher Grund, die tariflichen Rechte und Schutzbestimmungen zu kürzen.

F.K.

Betriebsräte im Arbeitskampf

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Beschluss vom 10.12.02 – 1 ABR 7/02 – der Klage eines Betriebsrates stattgegeben und in seinem Leitsatz bestätigt:

„Der Unterrichtsanspruch des Betriebsrates aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG besteht auch während der Dauer von Arbeitskampfmaßnahmen im Betrieb.“

In einer Presseerklärung des BAG heißt es u. a. dazu: „Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der Druckindustrie. Im Mai 2000 kam es in ihrem Betrieb zu Streikmaßnahmen. Um den damit verbundenen Produktionsausfall möglichst gering zu halten, ordnete die Arbeitgeberin für nichtstreikende Arbeitnehmer Überstunden, Schichtverschiebungen und kurzfristige Versetzungen an. Der Betriebsrat hat beantragt festzustellen, dass die Arbeitgeberin verpflichtet ist, ihm während des Zeitraums von Arbeitskampfmaßnahmen im voraus unter Namensnennung mitzuteilen, welche Überstunden, Schichtverschiebungen, kurzfristige Versetzungen, Einstellungen und Beschäftigung von Mitarbeitern anderer Firmen sie beabsichtige. Die Arbeitgeberin hat in der Pflicht zu einer solchen Unterrichtung eine Beeinträchtigung ihrer Arbeitskampffreiheit gesehen. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichtes keinen Erfolg.“

www.bundesarbeitsgericht.de

Der Sanierungsfall

Betriebliche Sanierungsverträge haben Hochkonjunktur. Dabei handelt es sich um Vereinbarungen, bei denen die Beschäftigten auf die Erfüllung tariflicher Leistungen teilweise verzichten, weil die Firma in finanziellen Schwierigkeiten steckt. Die Gewerkschaften sind oft an diesen Verhandlungen beteiligt, wollen aber nicht gern darüber reden. Auf jeden Fall sind aber Sanierungsverträge, die sich auf einen konkreten, nachprüfbaren betrieblichen Fall beziehen, besser vertretbar als der schleichende Umbau des Flächentarifvertrages durch generelle Öffnungsklauseln.

In einer wachsenden Anzahl von Betrieben verlangt die Geschäftsleitung eine spürbare Reduzierung der Personalkosten. Häufig werden die Beschäftigten durch Androhung von Entlassungen, Auslagerung von Aufträgen oder gar Schließung des Betriebes zum Verzicht auf betrieblich und/oder tariflich vereinbarte Leistungen gezwungen. In der Regel fehlt jedoch eine sachverständige Prüfung der wirtschaftlichen Situation, um festzustellen, ob eine Sanierung des Betriebes zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit überhaupt erfolgreich sein kann. In einer solchen Situation sollte der Betriebsrat mit Unterstützung der zuständigen Gewerkschaft zunächst einmal eine betriebswirtschaftliche Untersuchung veranlassen.

Der Betriebsrat verlangt ein Gutachten zur wirtschaftlichen Situation des Betriebes durch

einen externen Sachverständigen seiner Wahl entsprechend § 80 Ziffer 3 BetrVG, um Erforderlichkeit und Vertretbarkeit, Form und Umfang eines möglichen Sanierungsbeitrages der Beschäftigten abschätzen zu können. Die Kosten der betriebswirtschaftlichen Analyse hat das Unternehmen entsprechend § 40 BetrVG zu tragen.

Auf der Grundlage des Gutachtens verlangt der Betriebsrat von der Geschäftsleitung konkrete Lösungsvorschläge zur Überwindung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Dabei müssen die Ursachen der Krise offen diskutiert und beseitigt werden. Die Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und eine entscheidende Verbesserung der Ertragssituation des Unternehmens können in der Regel nicht nur durch Kostenreduzierung erreicht werden.

Die Geschäftsleitung muss überzeugend darlegen, wie sie zum Beispiel durch neuen Kapitaleinsatz, durch Innovationen, also neue bzw. bessere Produkte und Dienstleistungen, durch optimale Arbeitsorganisation, durch Abbau betrieblicher Hierarchien und Maßnahmen zur Qualifizierung und Motivierung der Beschäftigten die Zukunft des Unternehmens sichern will.

Der Betriebsrat sollte sich auch mit den Hausbanken des Unternehmens in Verbindung setzen und Gespräche verlangen. Er muss die Bedingungen der Banken kennen, um zu einer realistischen Einschätzung der Zukunftschancen des Unternehmens kommen zu können. Es hat überhaupt keinen Sinn, wenn Belegschaften Opfer bringen und alles geht weiter wie

bisher. Erst wenn eine überzeugende und realistische Konzeption vorliegt und durch Sachverständige, die Betriebsrat und Gewerkschaft beraten, Unterstützung findet, kann über einen Sanierungsbeitrag der Belegschaft verhandelt werden unter der Voraussetzung, dass erstens die Maßnahmen befristet sind und zweitens im vereinbarten Zeitraum keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen.

Der Betriebsrat kann bekanntlich in keinem Fall Verzicht auf tarifliche Leistungen vereinbaren. Solche Vereinbarungen sind rechtsunwirksam. Das heißt, jede/r Beschäftigte kann bei bestehender Tarifbindung seine Ansprüche uneingeschränkt weiter geltend machen und durch Beschluss des Arbeitsgerichtes durchsetzen.

Ist der Betrieb Mitglied im zuständigen Arbeitgeberverband oder besteht ein Firmentarifvertrag, können nur die vertragsschließenden Parteien Abweichungen von den tariflichen Normen vereinbaren. Grundsätzlich sind die Gewerkschaften dazu bereit, wenn ein überzeugendes Sanierungskonzept zur Sicherung der Arbeitsplätze vorliegt. Die Tarifvertragsparteien könnten z.B. vereinbaren, dass die Belegschaft dem Unternehmen die Erfüllung tariflicher Ansprüche bis zu einem festgelegten Termin kreditiert. Der Sanierungstarifvertrag sollte immer befristet sein und sicherstellen, dass anschließend die bisherigen tariflichen Leistungen uneingeschränkt weiter gelten. Die Betriebsräte müssen darauf vertrauen können, dass sie durch die Einbeziehung ihrer Gewerkschaft sachgerechte Lösungen finden. Und die Gewerkschaften sollten die Geheimniskrämerei aufgeben und sich zu den Vereinbarungen bekennen.

F.K.

Streik! - You`ll never walk alone

Streik ist ein Grundrecht.

Wenn alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind, kann eine Gewerkschaft zur kollektiven Arbeitsverweigerung aufrufen. Die Beteiligung am Streik darf nicht behindert werden.

Streik ist Notwehr.

Unternehmer und ihre Organisationen sind die Verursacher des Konfliktes. Sie verweigern notwendige soziale Lösungen. Der gemeinsame Kampf der Arbeiterinnen und Arbeiter, der Angestellten und Auszubildenden zur Verteidigung ihrer Tarifrechte und für bessere Arbeitsbedingungen ist berechtigt und unverzichtbar.

Ein Streik gefährdet keine Arbeitsplätze, denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden grundsätzlich nur beschäftigt, wenn sie vom Unternehmer gebraucht werden. Der Streik wird aber manchmal als Vorwand für Entlassungen benutzt. Das Arbeitsplatzrisiko tragen die Beschäftigten jedoch immer allein.

Kampf für ein gemeinsames Ziel! Die Solidarität der Beschäftigten wollen

ihre Gegner verhindern; deshalb beschimpfen und bekämpfen sie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer Propaganda in den Medien. Zeitungsverleger lassen gegen die Streikenden anschreiben wie bei den erfolgreichen Streiks der Vergangenheit.

Die Unternehmer haben Angst vor Machtverlust.

Wie sehr müssen Unternehmer, Manager und ihre Hilfstruppen die Solidarität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fürchten, wenn sich „die lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ nicht mehr als Konkurrenten gegeneinander auspielen lassen!

Streikbrecher gefährden den Erfolg des Kampfes.

Sie schaden sich selbst und allen streikenden Kolleginnen und Kollegen. Nach dem Motto „Teile und herrsche!“ versuchen einige Unternehmer, ihre Beschäftigten mit Versprechungen vom Streik fernzuhalten. Solche Versprechungen sind aber nichts wert. Nur Tarifrechte sind sicher. Streikbrecher sollten aus der Gewerkschaft ausgeschlossen werden. Ihre Namen müssen veröffentlicht werden.

Streikziele sind nur durch einen Tarifvertrag zu verwirklichen.

Gewerkschaft und Streikende sind deshalb untrennbar aufeinander angewiesen. Jeder Streik erfordert zuverlässige Informationen, tägliche Streikversammlungen und Aktionen. Jeder Streikbeteiligte muss Aufgaben übernehmen: Streikposten stehen, Flugblätter verteilen, Solidarität organisieren. Streikerfahrungen sind nützlich, aber nicht Voraussetzung. Kreativität ist gefragt. Vor allen Dingen sind auch Frauen einzubeziehen. Sie sind oft mutiger und engagierter als ihre Kollegen. Und wichtig ist: Auch die Ermutigter brauchen Ermutigung!

Streik erfordert große Disziplin und Beharrlichkeit.

Die Feinde des Streiks sind Zweifel und Ängste. Solidarität ist die Voraussetzung für den Erfolg. Niemand kämpft für sich allein. „You`ll never walk alone“, wie es in der wohl berühmtesten Hymne der Fußballer heißt.

Wer nicht kämpft, hat schon verloren.

Blick zurück:**Mit Truppen gegen Streikende**

Keiner der Bergleute von damals lebt noch; keiner hat erfahren (müssen), was aus ihrem Ruhrpott geworden ist....

Es war vor 85 Jahren, in der Zeit vom 6. bis 21. Februar 1919. Damals gingen 180.000 Männer auf die Straße; das war fast die Hälfte aller an der Ruhr beschäftigten Bergleute. Sie streikten für die Sozialisierung der Zechenbetriebe. Das hatten die Arbeiter- und Soldatenräte der Region am 6. Februar beschlossen, und dafür wollten die Bergleute kämpfen: Verstaatlichung der Grundstoffindustrien als wesentlicher Teil der wirtschaftlichen und

sozialen Umgestaltung nach Ende von Krieg und Kaiserreich. Aber der Soldatenrat wurde schon vier Tage später mit militärischer Gewalt abgesetzt. Eine rasch gebildete Versammlung der Zechenräte wurde einberufen, ein Zentralzechenrat gebildet – und der Streik fortgesetzt. Die Bergleute hatten nicht nur die Truppen gegen sich, sondern auch die Gewerkschaften. Die hatten sich zwar für die Sozialisierung der Grundstoffindustrien ausgesprochen, wollten allerdings in politisch höchst unruhigen und schwierigen Zeiten allzu große gesellschaftspolitische Umwälzungen vermeiden. Deshalb hatten sie mit den Unter-

nehmervverbänden eine so genannte Arbeitsgemeinschaft gebildet. Und die Unternehmer hatten der Kooperation zugestimmt, um das Risiko ihrer Enteignung zu mindern. Doch dann wurde der Widerstand der Bergleute mit Hilfe des Militärs gebrochen, der Streik gewaltsam beendet. Danach machten Unternehmer und Gewerkschaften den Bergleuten einige Zugeständnisse. Und die Sozialdemokraten in der Verfassungsberatenden Nationalversammlung brachten einen Antrag ein, nach dem die Sozialisierung der Bodenschätze „mit möglicher Beschleunigung“ durchzuführen sei. Immerhin sah einige Monate später die Weimarer Verfassung (Art. 156) Enteignung und Vergesellschaftung durchaus vor – als Kann-Bestimmung. C.F.

Wer zu Hause bleibt, wenn der Kampf beginnt –

und lässt andere kämpfen für seine Sache

Der muss sich vorsehen: denn

Wer den Kampf nicht geteilt hat

Der wird teilen die Niederlage.

Nicht einmal den Kampf vermeidet

Wer den Kampf vermeiden will: denn

Es wird kämpfen für die Sache des Feinds

Wer für seine eigene Sache nicht gekämpft hat.

Bertold Brecht

Hochflexible Arbeitszeiten in der Metallindustrie**Mehr arbeiten ohne Geld?**

Die Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie weisen bereits ein hohes Maß an differenzierten und flexiblen Regelungen auf. Dabei handelt es sich, zum Teil mit leichten regionalen Unterschieden, u. a. um folgende bestehende Vereinbarungen:

- Für 13 bzw. 18 Prozent (regional unterschiedlich) der Beschäftigten kann die Arbeitszeit dauerhaft auf bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden.
- Bei Schichtarbeit kann auch der Samstag in die regelmäßige Arbeitszeit mit einbezogen werden.
- Durch Überstunden kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden.
- Zum Zweck der Beschäftigungssicherung kann die Arbeitszeit im Extremfall (regional) auf bis zu 29 Stunden (ohne

Lohnausgleich) abgesenkt werden.

- Die Wochenarbeitszeit muss nicht starr eingehalten werden. Sie kann im Zeitablauf unregelmäßig verteilt werden. Lediglich in einem Ausgleichszeitraum von bis zu 12 Monaten muss die 35- (im Osten 38-) Stunden-Woche durchschnittlich erreicht werden. Dieser Ausgleichszeitraum kann in bestimmten Fällen auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Dies alles reicht den Unternehmern nicht mehr. Sie fordern nun einen Tarifvertrag, der eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit um bis zu fünf Stunden ohne Lohnausgleich ermöglicht. Fünf Stunden unbezahlte Mehrarbeit entsprechen einer Kürzung des Stundenlohns um 14,3 %!

Der Kampf der Zeitungsredakteure

Der Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen wurde von der Deutschen Journalisten-Union in verdi und dem Deutschen Journalisten-Verband gemeinsam zum 31. Juli 2003 gekündigt. Auf eine genaue Bezifferung der Forderungen wurde verzichtet. Erwartet wird ein Abschluss, der sich an der Einkommensentwicklung in der Verlags-, Druck- und Medienbranche orientiert. Außerdem wird für Verlage, die nachweislich in einer wirtschaftlichen Notlage sind, ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung gefordert. Der von den Verlegern gekündigte Manteltarifvertrag soll unverändert wieder in Kraft gesetzt werden.

Aber die Verleger wollen über die Gehälter nicht verhandeln und die Tarife bis zum 31. Juli 2005 einfrieren. Sie wollen den gekündigten Manteltarifvertrag, der sich bereits in der Nachwirkung befindet, nur dann wieder in Kraft setzen, wenn die Gewerkschaften bereit sind, massive Verschlechterungen hinzunehmen. Dazu gehören u.a. die Verlängerung der Wochenar-

beitszeit auf bis zu 40 Stunden, die Streichung von bis zu fünf Urlaubstagen, sowie eine nicht konditionierte Öffnungsklausel. Die soll es ermöglichen, in einzelnen Betrieben die Jahresleistung und das Urlaubsgeld praktisch bis auf Null zu kürzen.

Seit Wochen haben die Beschäftigten in den Zeitungsredaktionen durch zahlreiche Warnstreikaktionen ihren Protest gegen die Haltung der Verleger deutlich gemacht. In mehr als der Hälfte aller Zeitungsredaktionen wird inzwischen unbefristet bundesweit gestreikt. Die Urabstimmung war mit 95% Zustimmung sehr überzeugend.

Die Redakteurinnen und Redakteure kämpfen nicht nur für die Erhaltung ihrer eigenen Tarifrechte. Denn wenn sie ihren Abwehrkampf verlieren, wird das Auswirkungen nicht nur auf die Tarife in der Druckindustrie haben, sondern auch auf viele andere Branchen. Deshalb brauchen die Kollegen und Kolleginnen Solidarität und Unterstützung aus allen gewerkschaftlichen Bereichen.

Franz Kersjes

* * * *

Buchtipps

Hilde Wagner / Armin Schild
Der Flächentarif unter Druck
 Die Folgen der Verbetrieblichung und Vermarktlichung
 160 Seiten, 14,80 Euro,
 VSA-Verlag
 Ist der Flächentarifvertrag noch ein taugliches Mittel zur Zivilisierung des Kapitalismus?
 Diese Frage diskutieren u. a.:
 Reinhard Bispinck, Berthold Huber, Jörg Hofmann, Jürgen Peters, Karl Georg Zinn

Filmtipp

Montags in der Sonne
 Ein wunderbarer Spielfilm von Fernando Leon de Aranoa über Freundschaft und Solidarität in schwierigen Zeiten. Er erzählt von Menschen, die sich ihre Würde nicht nehmen lassen und auf ihrem Recht bestehen, glücklich sein zu wollen. Eine tragische Komödie über den täglichen Kampf gegen Windmühlen und den unbändigen Willen, nicht klein beizugeben.
www.montags-in-der-sonne.de

Kommentar

Zwickel

In der Strafsache über die Verwendung der Mannesmann-Millionen ist auch der Gewerkschafter Klaus Zwickel angeklagt. Die Staatsanwaltschaft beschuldigt ihn und einige Spitzenmanager der Untreue. Zu Prozessbeginn zeigte sich Zwickel im Gerichtssaal fröhlich scherzend vor den Fernsehkameras und beteuerte seine Unschuld. Er habe sich der Stimme enthalten, also der Entscheidung gar nicht zugestimmt, erklärte er. Aber warum hat er nicht dagegen gestimmt? Warum nicht? Kann sich ein Gewerkschafter in einer solchen Situation neutral verhalten? Was für einen Sinn hat Mitbestimmung, wenn man bei wichtigen Entscheidungen einfach wegtaucht? Zwickel ist vom Geldsegen hoffentlich verschont geblieben. Aber seine öffentliche Empörung über den Vorgang war nicht glaubwürdig. Sollte die Nähe zur Macht des Kapitals doch ansteckend wirken? Zumindest erinnert Zwickels Verhalten an einen Spruch von Konrad Adenauer: Man kennt sich und man hilft sich.
 Franz Kersjes

Impressum:

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt: Franz Kersjes, Abendrothstraße 5, 50769 Köln, Telefon: 0171 - 5 26 65 35, Mail: franz.kersjes@koeln.de
 Die Welt der Arbeit erscheint kostenlos nach Bedarf und wird auch im Internet veröffentlicht.
www.weltderarbeit.de
 Beiträge von Gastautoren stellen nicht in jedem Fall die Meinung des Herausgebers dar.