

Aktionsprogramm 35-Stunden-Woche

35

Sonnen-klar!

- Mehr Arbeitsplätze
- Mehr Menschlichkeit
- Mehr Freizeit

200  
170  
140  
120

# ARBEITSKAMPFVORBEREITUNG

- Tarifbewegung 1990 -

C 98 - 02538



Zielsetzung und Einleitung

1. Die Rahmenbedingungen

Die Tarifaueinandersetzung 1990 unterscheidet sich von der im Jahre 1984 oder der im Jahre 1987 durch andere

- ökonomische
  - politische
  - rechtliche und
  - organisationspolitische
- Rahmenbedingungen.

a) Ökonomische Rahmenbedingungen

Die ökonomischen Rahmenbedingungen 1989/1990 unterscheiden sich von denen in 1984 und 1987 durch eine außergewöhnlich und überdurchschnittlich positive Entwicklung der Gesamtwirtschaft im allgemeinen und der Metallindustrie im besonderen. Die Bundesrepublik wird 1989 abermals einen Exportrekord ausweisen können, zu dem insbesondere die Metallindustrie beigetragen haben wird.

Die Gewinne befinden sich auf einem Rekordniveau, die Auftragsbücher sind bis weit in das Jahr 1990 gefüllt und die Kapazitäten sind bis an die Grenzen ausgelastet.

Der ökonomische Verteilungsspielraum hat sich dementsprechend noch vergrößert. Die Arbeitgeberpropaganda, die 35-Stunden-Woche führe zur Schwächung der internationalen Konkurrenzfähigkeit der bundesdeutschen Industrie, wird vor diesem Hintergrund erst recht nicht verfangen.

b) Politische Rahmenbedingungen

- Arbeitgeberverhalten -

Die Arbeitgeber machen bereits im Vorfeld der kommenden Tarifaufeinandersetzung keinen Hehl aus ihrer Verweigerungshaltung gegenüber den Forderungen der IG Metall.

Die Arbeitgeber lehnen bereits jetzt

- eine weitere Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ab, da diese - so die Arbeitgeber - zu einer Schwächung der bundesdeutschen Metallindustrie führe und
- deutliche Lohn- und Gehaltserhöhungen trotz einer regelrechten Gewinnexplosion in der Metallindustrie ab, da diese angesichts weitaus geringerer Löhne in den Hauptkonkurrenzländern zu einer Schwächung, wenn nicht gar zur Verlagerung der bundesdeutschen Metallindustrie ins Ausland führe.

Demgegenüber fordern die Arbeitgeber bereits im Vorfeld der Tarifrunde eine deutliche Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten. So spricht der Vorsitzende von GESAMTMETALL, Werner Stumpfe, davon, daß "... die Verweigerung von Samstags- und Sonntagsarbeit in Wirklichkeit Sabotage an den deutschen Arbeitsplätzen ist. Wir werden den Samstag als Regelarbeitstag nicht vermeiden können."

(Werner Stumpfe, lt. Handelsblatt vom 26. 1. 1989).

Insgesamt lassen die verlautbarten Erklärungen von GESAMTMETALL befürchten, daß diese Tarifaufeinandersetzung nicht ohne verhandlungsbegleitenden Druck zu entscheiden ist, sofern uns GESAMTMETALL nicht sogar einen Arbeitskampf aufzwingt.

Der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelstages (DIHT), Stahl, hat unmißverständlich angekündigt, daß die Industrie gegen eine weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit massiven Widerstand leisten wird: "Wenn die IG Metall dabei bleibt, daß die Arbeitszeit im kommenden Jahr unter

die 37,5 Wochenstunden abgesenkt werden soll, wird das auf den härtesten Widerstand der Arbeitgeber stoßen. Das ist eine unrealistische Forderung. Dann werden wir gegebenenfalls auch einen längeren Streik in Kauf nehmen ... Wir haben bereits die kürzesten Arbeitszeiten, aber wir zahlen die höchsten Löhne und haben die höchsten Lohnnebenkosten ... Wir in der Bundesrepublik sind jedenfalls am Ende der Möglichkeiten angekommen."

(aus: Mainzer Allgemeine Zeitung vom 12. 7. 1989).

Die rechtzeitige und umfassende Mobilisierung der Mitgliedschaft für einen Arbeitskampf ist unerlässlich. Die Mobilisierungsnotwendigkeit gilt erst recht in einer Zeit, in der die IG Metall unter erschwerten Bedingungen handeln muß.

c) Rechtliche Rahmenbedingungen

Wir müssen uns auf eine Tarifaufeinandersetzung unter dem geänderten § 116 AFG vorbereiten. Da es bei der bundesweiten Durchsetzung der 35-Stunden-Woche keine realistischen Möglichkeiten gibt, die Wirkungen des § 116 AFG (kein Kurzarbeitergeld für kalt Ausgesperrte) zu umgehen, müssen wir uns darauf einstellen, daß die Arbeitgeber die kalte Aussperrung (angeblich arbeitskampfbedingte Betriebsstilllegung außerhalb des Streikgebiets) geplant einsetzen. Die IG Metall wird in dieser Situation für kalt Ausgesperrte wie bisher keine Unterstützungsleistungen gewähren können. Die kalte Aussperrung kann nicht bezahlt oder vermieden werden. Wir müssen sie aber begrenzen und bewältigen.

Dazu gehört auch die Entwicklung eines Arbeitskampfkonzeptes, das die veränderten Bedingungen berücksichtigt und bisherige Ansätze fortentwickelt.

Dieses Ziel ist jedoch nur dann erreichbar, wenn aus dem Arbeitskampfkonzept für die Öffentlichkeit und für unsere Mitglieder offensichtlich und erkennbar dreierlei hervorgeht:

- Wer für die kalte Aussperrung verantwortlich ist: die Arbeitgeber!
- Wer die Lohnzahlungspflicht bei kalter Aussperrung den Arbeitgebern abgenommen hat: eine antigewerkschaftliche Rechtsprechung!
- Wer die Zahlung von Kurzarbeitergeld abgeschafft hat: die jetzige CDU-CSU-FDP-Mehrheit im Bundestag!

Zur Bewältigung und Begrenzung der Folgen des § 116 AFG gehört zugleich, daß wir in den Betrieben unsere Kolleginnen und Kollegen langfristig auf die Möglichkeit der kalten Aussperrung einstellen und alle Spielräume zur betrieblichen Verzögerung und Abwehr der Folgen des neuen § 116 AFG nutzen.

Schließlich müssen wir die kalte, selbstverständlich auch heiße Aussperrung politisieren, d. h. in der betrieblichen, örtlichen und öffentlichen Auseinandersetzung zur Diskussion stellen. Dies setzt jedoch eine umfassende organisationspolitische Mobilisierung voraus. Hierbei steht die Aktivierung der Kolleginnen und Kollegen im Vordergrund, zumal wir (1990) seit 3 Jahren keine Tarifbewegung und seit 6 Jahren keinen Arbeitskampf bis zum Erzwingungsstreik geführt haben. Es muß deutlich werden, daß sich die 35-Stunden-Woche sowie kräftige Lohn- und Gehaltserhöhungen nicht automatisch durchsetzen lassen. Vielmehr muß davon ausgegangen werden, daß eine unzureichende Mobilisierung und Kampfbereitschaft zu einer Verschlechterung bestehender tariflicher Regelungen zu führen droht.

#### d) Organisationspolitische Rahmenbedingungen

Es ist eine Illusion davon auszugehen, daß einzelne Elemente der IG Metall-Forderungen ohne eine tarifpolitische Auseinandersetzung zu erreichen wären, während andere nur durch einen Arbeitskampf durchzusetzen sind. Die Forderungen sind ein Paket. Ihre Durchsetzung ist im Zusammenhang zu sehen. So sind z. B. auch deutliche Lohn- und Gehalts-

erhöhungen nicht kampfflos durchsetzbar, auch hier gilt die Devise: Geschenkt bekommen wir gar nichts; zumal auch das Wochenende nicht kampfflos freibleiben wird.

Für die kommende Tarifaueinandersetzung gilt - wie immer - zudem, daß die Tarifaueinandersetzung nicht erst mit einem möglichen Erzwingungsstreik beginnt. Die Mobilisierung im Vorfeld ist unerlässlich, um

- unsere Forderungen - wenn möglich - ohne Arbeitskampf, aber mit dessen Vorbereitung und mit Druck in den Betrieben durchzusetzen
- einen Arbeitskampf notfalls dann auch führen zu können, was gründlicher Vorbereitung bedarf.

Dies gilt selbstverständlich auch für die Diskussion über mögliche Arbeitskampfformen.

So schärft z. B. die Erörterung der Gefahren, die sich aus dem geänderten § 116 AFG ergeben, das Bewußtsein

- für mögliche, bisher unbekannte gesellschaftspolitische Konflikte
- daß die Arbeitskampfpraktik von 1984 in 1990 nicht einfach wiederholt werden kann,
- für die Notwendigkeit eines Streikkonzeptes, das den Gefahren und Wirkungen des § 116 AFG von Beginn der Auseinandersetzung an Rechnung trägt.

## 2. Vorbereitung auf die Tarifbewegung 1990

### a) Mobilisierung im Vorfeld

Im Vorfeld einer möglichen Auseinandersetzung müssen alle Möglichkeiten der Mobilisierung umfassend genutzt werden.

Im Vordergrund hierbei stehen die betrieblichen Mobilisierungsaktionen

- zum Erhalt des freien Wochenendes
- zur Einschränkung der Mehrarbeit

- zum Kampf gegen Leistungsverdichtung
- zum sogenannten "Facharbeitermangel".

Diese Mobilisierungsaktionen tragen im allgemeinen zur schrittweisen betrieblichen Vorbereitung auf einen möglichen Arbeitskampf bei und dokumentieren im besonderen, daß wir

- am freien Wochenende uneingeschränkt festhalten
- Überstunden zugunsten von mehr Arbeitsplätzen und Gesundheit abbauen wollen
- der Leistungsverdichtung als schleichendem Rationalisierungsinstrument im Betrieb den Kampf ansagen
- die Behauptung vom Facharbeitermangel betrieblich überprüfen und sie nicht als Argument gegen die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche gelten lassen.

Wir müssen in diesem Zusammenhang auch alle im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Möglichkeiten zur Durchführung von Betriebs- und Abteilungsversammlungen nutzen.

Diese Mobilisierungsaktionen tragen zur innerorganisatorischen Geschlossenheit bei, auch zur Identifikation mit den Forderungen und nicht zuletzt signalisieren sie den Arbeitgebern, daß wir uns ernsthaft vorbereiten. Denn: ohne vorbereitende betriebliche Aktionen werden wir in einem späteren Stadium der Auseinandersetzung kaum handlungsfähig sein!

### b) Arbeitskampf und § 116 AFG

Im Hinblick auf einen möglichen Arbeitskampf muß rechtzeitig mit der Gründung gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Solidaritäts- und Aktionskomitees begonnen werden. Der Mobilisierung im Vorfeld, ausgehend von der betrieblichen Vorbereitung, über gründlich vorbereitete Warnstreiks bis zur möglichen Urabstimmung kommt insgesamt eine entscheidende Funktion zu: Diese betriebliche Mobilisierung hat zum Ziel, daß

- die vor allem durch den geänderten § 116 AFG zum Nachteil der Gewerkschaften veränderten rechtlich-politischen Rahmenbedingungen zunehmend bewußt werden und
- die notwendigen betrieblichen, örtlichen und gesellschaftlichen Aktivitäten der Vorbereitung der Abwehr und der Bewältigung der heißen und der kalten Aussperrung getroffen werden
- die Voraussetzungen für erfolgreiche Urabstimmungen und für die Streikfähigkeit getroffen werden
- die Koordination von "direktem" Arbeitskampf in einzelnen Tarifgebieten mit Unterstützungsaktionen in den anderen Tarifgebieten zu einem gemeinsamen Kampfkonzepthilf werden.

Die Wahl und Kombination der Kampfformen entscheiden letztlich mit über die Möglichkeiten und Spielräume zur Begrenzung und Bewältigung der kalten Aussperrung.

- Zur Begrenzung, da die Auswahl der für einen Streik in Frage kommenden Betriebe und Branchen zugleich über die Fernwirkungen außerhalb des bestreikten Tarifgebietes mit entscheidet.
- Zur Bewältigung, da die Auswahl der Streikformen auch darüber mit entscheidet, wer für die Aussperrung in welcher Form auch immer verantwortlich gemacht wird.

Sofern diese Anforderungen insgesamt beachtet werden, ist auch ein Arbeitskampf unter den veränderten politischen Bedingungen möglich.

## II. Übergeordnete Lernziele des Seminars

- Mit diesem Seminar wird das Ziel verfolgt, auf einen möglichen Arbeitskampf vorzubereiten. Dazu ist es notwendig, daß die Seminarteilnehmer erkennen, daß
- die Tarifaueinandersetzung betrieblich ausführlich und rechtzeitig vorbereitet werden muß
  - eine Phase befristeter und unbezahlter Warnstreiks im ganzen Bundesgebiet notwendig sein wird
  - auf unbezahlte und befristete Warnstreiks die Urabstimmung in einem oder mehreren Tarifgebieten folgen kann
  - ein Arbeitskampf unter dem geänderten § 116 AFG zu führen ist und
  - dementsprechend neue Kampfkonzepte zu entwickeln sind
  - damit zu rechnen ist, daß die Arbeitgeber "heiß" aussperren werden
  - die Arbeitgeber die "kalte" Aussperrung als Kampfinstrument einsetzen
  - die "heiße" und "kalte" Aussperrung politisiert werden muß.

## III. Zum Umgang mit dem Seminarkonzept

- a) Das vorliegende Seminarkonzept kann als
- Tagesseminar oder
  - Wochenendseminar
- durchgeführt werden.

Als Tagesseminar eignet sich die eigenständige und jeweils ausschließliche Verwendung der

- AE 1 - Rahmenbedingungen der Tarifbewegung 1989/1990 oder
- AE 2 - Warnstreik oder
- AE 3 - Erzwingungsstreik oder
- AE 4 - "Heiße" und "kalte" Aussperrung oder
- AE 5 - Mobilisierung im Betrieb.

Als Wochenendseminar eignet sich die Verwendung der

- AE 1 - Rahmenbedingungen in Verbindung mit der AE 2 - Warnstreik
- AE 1 - Rahmenbedingungen in Verbindung mit der AE 3 - Erzwingungsstreik
- AE 1 - Rahmenbedingungen in Verbindung mit der AE 4 - "Heiße" und "kalte" Aussperrung
- AE 1 - Rahmenbedingungen in Verbindung mit der AE 5 - Betriebliche Mobilisierung.

- b) Unabhängig davon, ob das Konzept bzw. einzelne Arbeitseinheiten als Tages- oder Wochenendseminar eingesetzt werden, muß das vollständige Konzept durchgearbeitet werden, da sich in der Seminarpraxis einzelne inhaltliche Schwerpunkte, Sachverhalte und Diskussionen nicht so voneinander trennen lassen, wie dies auf dem Papier und mit Hilfe der Trennung der Arbeitseinheiten geschehen ist.
- c) Die Verwendung des Seminarkonzeptes bzw. einzelner Arbeitseinheiten hängt insbesondere davon ab, welche konkreten örtlichen Schwerpunkte hinsichtlich eines Arbeitskampfes gesetzt werden und welche Erfahrungen die Kolleginnen und Kollegen in 1984/1987 gemacht haben.

Dazu zwei Beispiele:

1. Ist davon auszugehen, daß ein möglicher Arbeitskampf zur "kalten" Aussperrung in der Region/Verwaltungsstelle führt, dann sollte selbstverständlich die AE 1 in Verbindung mit der AE 4 - "Heiße" und "kalte" Aussperrung durchgeführt werden.

2. Geht es in der/dem jeweiligen Verwaltungsstelle/Betrieb um die Vorbereitung eines oder mehrerer Warnstreiks, der von den Seminarteilnehmern getragen werden muß, dann empfiehlt sich selbstverständlich der Einsatz der AE 1 in Verbindung mit der AE 2 - Warnstreik.

d) Referentinnen und Referenten sollten je nach Arbeitseinheiten

- Diskussionen zu den einzelnen Inhalten anregen und dazu ermuntern, daß die eigenen Erfahrungen eingebracht werden
- Arbeitsgruppen-Aufträge formulieren und die Arbeitsgruppen betreuen
- Folien einsetzen.

Den Referentenhinweisen, die sich vor jeder Arbeitseinheit finden, können Anregungen zur Vermittlung der Inhalte entnommen werden. Die Arbeitsmittel sind zudem in einem Anhang der Referentenhinweise noch einmal in ihrer jeweiligen Reihenfolge betitelt aufgeführt.

e) Die Arbeitseinheiten sind wie folgt aufgebaut:

1. Lernziele
2. Referentenhinweise
3. Ein Anhang zu den Referentenhinweisen und
4. Folien/Materialien.

Materialien, die den Referentinnen und Referenten als Hintergrundinformation dienen sollen, sind mit "Referententmaterial" betitelt.

Referentinnen und Referenten müssen auch selbständig entscheiden, ob - wie in den "Referentenhinweisen" empfohlen - im Einzelfall Arbeitsgruppen gebildet oder Lehrgespräche durchgeführt werden.

f) Weitere Materialien:

Am Schluß der jeweiligen Referentenhinweise findet sich bei AE 2 bis AE 4 ein Verweis auf die für den Inhalt der einzelnen Arbeitseinheiten wichtigen Ausführungen des Arbeitskampfordners.

Diese Ausführungen müssen einbezogen werden. Referentinnen und Referenten müssen sich daher umfassend mit dem Arbeitskampfordner vertraut machen. Den einzelnen Arbeitseinheiten sind zudem noch Literaturhinweise beigelegt.



Arbeitseinheit 1 (AE 1) -  
Rahmenbedingungen der Tariffbewegung

Arbeitseinheit 2 (AE 2) -  
Warnstreik

Arbeitseinheit 3 (AE 3) -  
Erzwingungsstreik

Arbeitseinheit 4 (AE 4) -  
"Heiße" und "kalte" Aussperrung

Arbeitseinheit 5 (AE 5) -  
Mobilisierung im Betrieb

Lernziele:

Die Seminarteilnehmenden sollen erkennen, daß

- die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen günstig sind, da in der Metallindustrie ein Gewinnboom mit vollen Auftragsbüchern und ausgelasteten Kapazitäten einhergeht
- sich zugleich die Verteilungssituation zuungunsten der Beschäftigten verschlechtert hat
- dementsprechend die Forderung nach deutlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie der Einführung der 35-Stunden-Woche bei besserer Sicherung des freien Wochenendes mehr als berechtigt ist
- die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche nach wie vor auch aus beschäftigungspolitischen Gründen notwendig ist
- die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen günstig sind, die politisch-rechtlichen sich aber angesichts des neuen § 116 AFG verschlechtert haben.

Referentenhinweise

Mit dieser Arbeitseinheit soll in das Seminar-konzept eingeführt werden. Im Vordergrund dieser Einführung steht die Vermittlung der

- wirtschaftlichen
- beschäftigungspolitischen
- juristischen und
- technologischen

Rahmenbedingungen für die Tarifbewegung 1990.

Diese Rahmenbedingungen unterscheiden sich in 1990 deutlich von den Rahmenbedingungen in 1984 und 1987.

1. Mit Hilfe der Folie 1 - Lohn- und Gehaltsumsatz am Umsatz in % und der Folie 2 - Bruttogewinne Metallverarbeitung soll deutlich gemacht werden, daß sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen 1989/90 von 1984 und 1987 durch die außergewöhnliche und überdurchschnittlich glänzende wirtschaftliche Entwicklung der Metallindustrie unterscheiden, wobei sich zugleich die Verteilungsverhältnisse zuungunsten der Arbeitnehmer entwickelt haben.

Die Teilnehmenden sollten berichten, welche betrieblichen Erfahrungen sie in der letzten Zeit gemacht haben:

- Haben die Unternehmen, aus denen ihr kommt, auch von der überdurchschnittlichen Auftrags- und Gewinnentwicklung in der Metallindustrie profitiert?
- Wie ist die Situation bei Überstunden?
- Welche Diskussionen gibt es in den Betrieben zur Tarifbewegung 1990?

2. Die günstige konjunkturelle Entwicklung kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Entwicklung des Arbeitsmarktes nach wie vor durch die Massenarbeitslosigkeit bestimmt wird. Hier gilt es mit Hilfe der Folie 3 - Beschäf-

tigungswunder? darauf hinzuweisen, daß die Beschäftigtenentwicklung zwar positiv ist, sie jedoch noch immer unter dem Niveau von 1980 liegt.

Zudem läßt sich mit Hilfe der Folie 4 - Veränderte Beschäftigungszusammensetzung verdeutlichen, daß ein nicht unerheblicher Teil des Beschäftigungswachstums auf die Zunahme ungeschützter Arbeitsverhältnisse zurückzuführen ist. Siehe hierzu weitere - über den Folieninhalt hinausgehende - Informationen im Referentenmaterial. Gleichzeitig müssen die beschäftigungspolitischen Erfolge der bisherigen Arbeitszeitverkürzungen verdeutlicht werden Folie 5 - Beschäftigungswirkung der Arbeitszeitverkürzungen.

Die Folie 6 - Arbeitslosigkeit - höher als 1,9 Millionen soll schließlich unterstreichen, daß

- die offizielle Arbeitslosigkeit nach wie vor hoch ist
- die offizielle Arbeitslosigkeit ein nur unvollständiges Bild über das tatsächliche Ausmaß der Arbeitslosigkeit abgibt.

In diesem Zusammenhang ist auf das vertiefende Referentenmaterial zum tatsächlichen Ausmaß der Arbeitslosigkeit zurückzugreifen.

Insgesamt sind diese Informationen dahingehend zuzuspitzen, daß

- der verteilungspolitische Spielraum für unsere Forderungen mehr als gegeben ist und
- die 35-Stunden-Woche aus beschäftigungspolitischen Gründen nach wie vor notwendig ist.

Hier sollte auch darüber diskutiert werden, daß es selbstverständlich notwendig ist, daß wir deutliche Lohn- und Gehaltserhöhungen durchsetzen. Es gibt jedoch überhaupt keinen Anlaß auf die 35-Stunden-Woche und/oder das freie Wochenende zu verzichten - im Gegenteil: die Konjunktur

ist günstig und die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche läßt sich nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (wenn sie nicht 1990 durchgesetzt wird - wann dann?).

3. Diese günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden jedoch durch eine nicht unerhebliche rechtliche Veränderung des § 116 AFG getrübt.

Mit Hilfe der Folie 7 - Rechtliche Veränderungen muß deutlich werden, daß ein möglicher Arbeitskampf in 1990 sich nicht trennen läßt vom § 116 AFG. Da es keine "Schlupflöcher" zur Umgehung des § 116 AFG gibt und die IG Metall die von der "kalten" Aussperrung Betroffenen finanziell nicht unterstützen kann, müssen wir bei jeder Diskussion über die Durchsetzung unserer Forderungen den § 116 AFG berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß

- der § 116 AFG dazu führt, daß es im Falle der "kalten" Aussperrung kein Kurzarbeitergeld für die Betroffenen gibt
  - die "kalte" Aussperrung auch als bewußtes Willkürinstrument der Arbeitgeber eingesetzt werden kann und in 1984 auch eingesetzt wurde
  - das Risiko der "kalten" Aussperrung zugleich gestiegen ist, da sich auch die technologischen Rahmenbedingungen gegenüber 1984 und 1987 verändert haben, da die in den letzten Jahren durchgeführten tiefgreifenden Rationalisierungen dazu geführt haben, daß sich in den Unternehmen mittelbare Arbeitskämpffolgen schneller bemerkbar machen
- Folie 8 - Kalte Aussperrung - ein erhöhtes Risiko
- zwischen Forderungs- und Durchsetzungskonzept ein Zusammenhang besteht; nur mit einem überzeugenden Durchsetzungs- und Streikkonzept kann die Mobilisierung im Vorfeld für alle Forderungen gelingen.

Doch unabhängig davon, ob die "kalte" Aussperrung technisch bedingt oder vorgetäuscht ist, es gilt zu verdeutlichen,

daß die Verantwortung für die "kalte" Aussperrung bei den Arbeitgebern liegt.

Eine ins Detail gehende Diskussion zum § 116 AFG und den sich aus ihr ergebenden Konsequenzen muß in der AE 1 vermieden werden; diese Diskussion kann in der AE 4 geführt werden.

Abschließend sollten noch einmal die Forderungen Folie 9 - IG Metall - Forderungskonzept für die möglicherweise gestreikt werden muß, zusammengefaßt werden.

Literaturhinweise:

- Industriegewerkschaft Metall, Daten für Metaller 1989
- Der Gewerkschafter, 8a/1989

Anhang zu den Referentenhinweisen1. Folie 1 -

Lohn- und Gehaltsumsatz am Umsatz in %

Folie 2 -

Bruttogewinne Metallverarbeitung

2. Folie 3 -

Beschäftigungswunder?

Folie 4 -

Veränderte Beschäftigungszusammensetzung

Folie 5 -

Beschäftigungswirkung der Arbeitszeitverkürzungen

Folie 6 -

Arbeitslosigkeit - höher als 1,9 Millionen

3. Folie 7 -

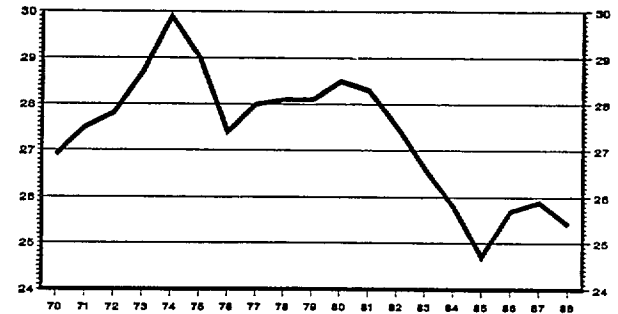
Rechtliche Veränderungen

Folie 8 -

Kalte Aussperrung - ein erhöhtes Risiko

Folie 9 -

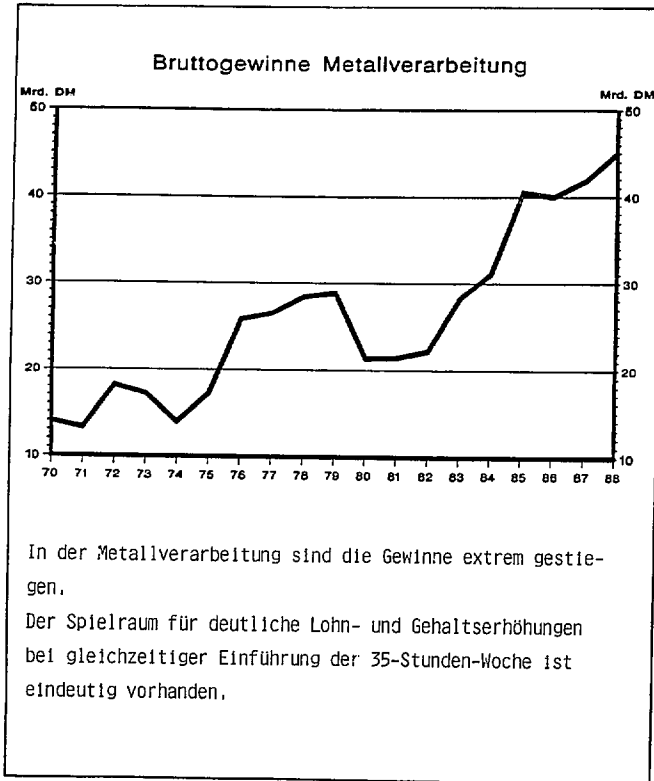
IG Metall-Förderungskonzept

**Lohn- und Gehaltsanteil am Umsatz in %****Metallverarbeitung**

Der Lohn- und Gehaltsanteil am Umsatz der Metallindustrie ist seit 1970 deutlich gefallen.

Der steigende Kapitaleinsatz je Beschäftigten und die höhere Arbeitsproduktivität haben dazu geführt.

Von einer gestiegenen Kostenbelastung durch Löhne und Gehälter kann also keine Rede sein.



Beschäftigungswunder?

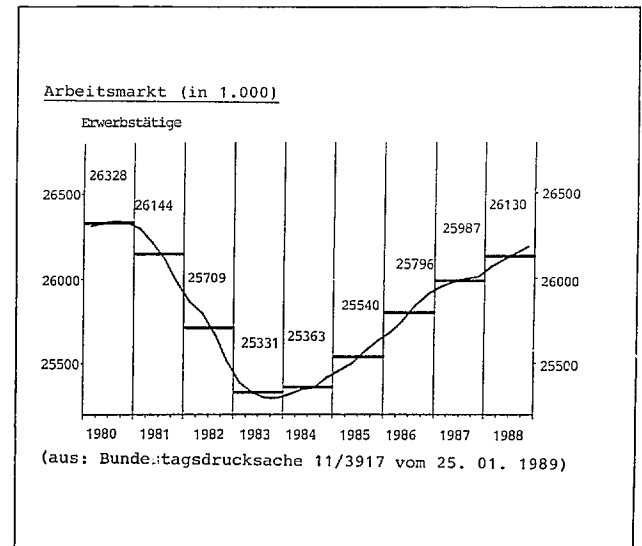
Behauptung der Bundesregierung:

Seit 1982 findet ein Beschäftigungswunder statt.

Die Fakten:

Die Beschäftigung hat immer noch nicht das Niveau von 1980 erreicht.

Zudem hat sich die Zusammensetzung der Beschäftigten seit 1982 erheblich verändert.



Veränderte Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt

Glauht man der Bundesregierung, so erlebten wir in den letzten Jahren ein Beschäftigungswunder. In der Tat: Die Zahl der Beschäftigten steigt seit 1983 jährlich an.

Verschwiegen wird, daß die Beschäftigung zum Ende des Jahres 1988 noch immer nicht das Niveau von 1980 erreicht hat. Verschwiegen wird zudem, daß sich die Zusammensetzung der Beschäftigung in 1988 erheblich von der in 1980 und davor unterscheidet.

Hierzu hat insbesondere die deutliche Ausweitung befristeter Arbeitsverhältnisse, die Zunahme der Teilzeitarbeit, der legalen Leiharbeit und Scheinselbständigkeit beigetragen.

Veränderte Beschäftigungszusammensetzung

Zur Veränderung der Zusammensetzung der Beschäftigten hat insbesondere die Ausweitung ungeschützter Arbeitsverhältnisse beigetragen.

Hierbei handelt es sich insbesondere um die Zunahme

- befristeter Arbeitsverhältnisse:  
Jede zweite Neueinstellung ist befristet
- der Teilzeitarbeit:  
von den vier Millionen Teilzeitbeschäftigten sind ca. 1 Million unterhalb der Sozialversicherungsgrenze beschäftigt
- der legalen Leiharbeit:  
die Zahl der Leiharbeiter ist von 25.702 auf 73.083 (1982 - 1987) gestiegen.

Befristete Arbeitsverhältnisse:

Seit der Durchsetzung des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes hat sich der Anteil der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen verdoppelt: von 4,2 auf 8 %.

Teilzeitarbeit:

Jede dritte erwerbstätige Frau arbeitet Teilzeit. In der Regel bedeutet dies: Niedriglohn, un- oder angelernte Beschäftigung auf den unteren Ebenen der Betriebshierarchie. Die drei bis vier Millionen Teilzeitarbeitsplätze werden zu 95 % von Frauen besetzt. Davon sind ca. 1 Million unterhalb der Sozialversicherungsgrenze beschäftigt.

Legale Leiharbeit:

Von Mitte 1983 bis 1987 stieg die Zahl der Verleihbetriebe von 1.664 auf 3.255 und die Zahl der Leiharbeiter von 25.702 auf 73.083.

Arbeitslosigkeit - höher als 2 Millionen:

Die offizielle Statistik der Bundesanstalt für Arbeit täuscht: In der Statistik sind nicht berücksichtigt:

- die 1,4 Millionen Arbeitssuchenden, die laut des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nicht beim Arbeitsamt registriert sind
- Arbeitslose ohne Unterstützungsanspruch, die sich länger als drei Monate nicht beim Arbeitsamt gemeldet haben
- Arbeitssuchende, die an Weiterbildungsmaßnahmen kürzerer oder mittlerer Dauer teilnehmen
- die 65.000 nach der 58er-Regelung ausgeschiedenen ehemals Beschäftigten
- die aus der Statistik entfernten vorübergehend kranken Arbeitslosen (z.Zt. 45.000)
- die an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesan-

- stalt für Arbeit teilnehmenden Arbeitslosen (z.Zt. 341.000)
- die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit kurzfristig angestellten 120.000 Arbeitslosen
- diejenigen Arbeitslosen, die aus der Statistik entfernt worden sind, da sie zweimal eine als zumutbar betrachtete Arbeit abgelehnt haben.

Fazit:

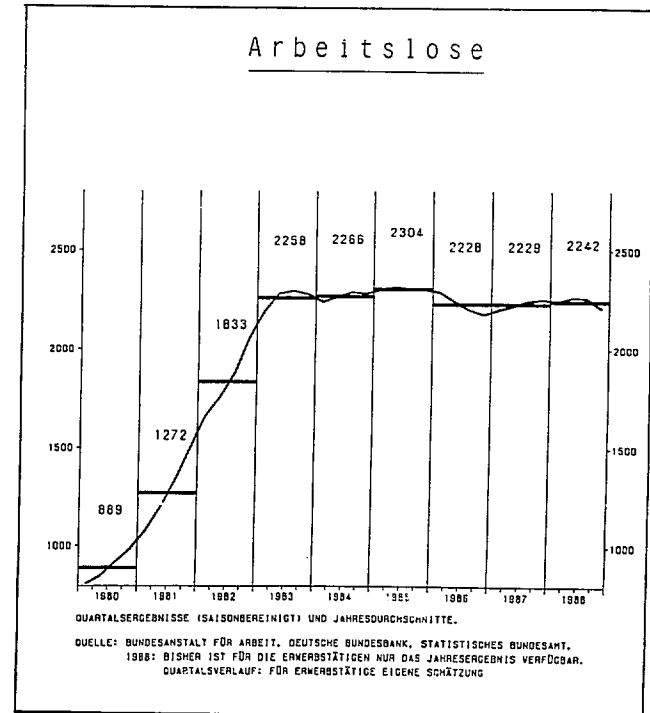
Das Problem der Massenarbeitslosigkeit ist größer als es sich in offiziellen Statistiken niederschlägt.

Beschäftigungswirkung der Arbeitszeitverkürzungen

Verkürzung der Wochenarbeitszeit	geschaffene Arbeitsplätze	gesicherte Arbeitsplätze	Beschäftigungs- effekte Insg.
von 40 auf 38,5	97.000	5.000	102.000
von 34,5 auf 37,5	19.800	38.200	58.000
von 37,5 auf 37	29.000	5.700	34.700
<b>Gesamt</b>	<b>145.800</b>	<b>48.900</b>	<b>194.700</b>

Arbeitslosigkeit - höher als 1,9 Millionen (Oktober 1989)

Die offizielle Statistik der Bundesanstalt für Arbeit täuscht, da eine nicht unerhebliche Zahl an Arbeitslosen nicht berücksichtigt ist.





Veränderte Rahmenbedingungen 1990 -  
Rechtliche Veränderungen

Im Vordergrund steht der § 116 AFG. Der zentrale Inhalt des § 116 AFG:

In der Regel sollen "kalt" Ausgesperrte keine Lohnfortzahlung mehr vom Arbeitsamt bekommen.

Erinnern wir uns:

Die Tarifaueinandersetzungen 1984 waren gekennzeichnet durch Streik und vor allem durch Willkür-Aussperrungen der Unternehmer.

Diese führten zur kalten Aussperrung von 373.000 Beschäftigten auch in Folge von 170.000 "heiss" Ausgesperrten. Im Streik befanden sich demgegenüber 57.500 IG-Metaller.

Kalte Aussperrung - ein erhöhtes Risiko

Neue Logistikstrategien der Unternehmen und hier insbesondere der Automobilindustrie haben dazu geführt, dass sich das Risiko der kalten Aussperrung erhöht hat.

Beispiel Automobilhersteller:

Diese nutzen die moderne Datentechnik, in dem sie erforderliche Zubehör- und Bauteile schnell und gezielt bei den Zulieferern bestellen und sie zeitpunktgerecht (Just-in-time) anliefern lassen. Es handelt sich hierbei um einen fast lagerlosen Produktionsfluss. Da hohe Lagerbestände Kapital binden und die Produktion verteuern, orientieren sich die Unternehmen an niedrigen Materialbeständen. Aber, auch bei den Zulieferern wird lagerlos gefertigt.

## IG Metall-Forderungskonzept

Die konkreten Tarifforderungen werden in den zuständigen Gremien Ende 1989/Anfang 1990 beraten und beschlossen. Elemente für die weitere Diskussion können schon heute benannt werden:

- 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, sowie höhere Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen
- Soziale Eckpunkte zur Lage, Verteilung und Gestaltung der Arbeitszeit, wobei insbesondere folgende Punkte eine Rolle spielen:
  - die Sicherung des freien Wochenendes
  - die Festlegung der täglichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden, wöchentlich 40 Stunden
  - Begrenzung und Freizeitausgleich für Mehrarbeit
- Initiativrecht des Betriebsrates zur Begrenzung der Leistungsabforderung und/oder zur Verwirklichung höherer Personalbemessung bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung
- Struktur der Geldforderung.

Lernziele

Es soll erkannt werden, daß

- auch in der Tarifaufeinanderersetzung 1990 die Tarifverhandlungen von Warnstreiks begleitet werden müssen. Eine Warnstreikphase also absolut notwendig sein wird, wenn bis zum Ende der Friedenspflicht (28. 4. 1990) ein akzeptables Ergebnis nicht erreicht ist
- sich entgegen den Behauptungen der Arbeitgeber keine Änderungen der Warnstreikpraxis aus der jüngsten Rechtsprechung ergeben müssen
- veränderte und erweiterte Warnstreikformen vorbereitet werden müssen
- Warnstreiks betrieblich gründlich vorzubereiten sind.

Referentenhinweise

1. In dieser Arbeitseinheit ist die organisationspolitische Bedeutung von Warnstreiks zu verdeutlichen.

Warnstreiks tragen bei

- zur breiten Beteiligung der Mitglieder an der Tarifauseinandersetzung
- zur aktiven Unterstützung der in der Tarifauseinandersetzung aufgestellten Forderungen
- zur individuellen und kollektiven Bereitschaft für die aufgestellten Forderungen zu kämpfen
- zum politischen, teilweise wirtschaftlichen und vor allen Dingen öffentlichen Druck auf die Arbeitgeber und schließlich verdeutlichen Warnstreiks den Mitgliedern, gegen wen die Tarifauseinandersetzung geführt wird.

Diese organisationspolitische Bedeutung von Warnstreiks kann mit Hilfe der Folie 1 - Zur politischen Notwendigkeit von Warnstreiks veranschaulicht werden.

Hierbei können auch Warnstreikerfahrungen, die Kolleginnen und Kollegen in vergangenen Tarifrunden gemacht haben, abgefragt werden.

2. Warnstreiks sind kein Ersatz für einen gewerkschaftlichen Streik nach der Urabstimmung. Deshalb sollten die Unterschiede zwischen dem Warnstreik und dem Erzwingungsstreik aus der Sicht der Teilnehmer diskutiert und Folie 2 - Unterschied von Warnstreik und Erzwingungsstreik eingesetzt werden. Danach kann Folie 3 hinzugezogen werden. Diese enthält eine Aufstellung der wesentlichen Unterschiede.

3. GESAMTMETALL behauptet, daß Warnstreiks die

- Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen
- Urabstimmung und
- Unterstützungsleistungen voraussetzen bzw. auslösen.

Entgegen dieser Behauptung hat das von der IG Metall angeforderte Schiedsgericht ausgeführt, daß es zur Durchführung verhandlungsbegleitender Warnstreiks nicht erforderlich ist, förmlich das Scheitern von Verhandlungen zu erklären: "Die Abgabe einer Erklärung nach § 4 Abs. 2 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung ist keine Zulässigkeitsvoraussetzung für Streiks, die von einer Urabstimmung geführt werden."

Dies kann in Arbeitsgruppen mit Hilfe des Material 1: Warum sich nichts geändert hat erarbeitet werden.

Arbeitsaufgabe: Warum hat sich nichts geändert?

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sollten im Plenum vorgelesen werden und sind mit Hilfe der Folie 4 - Warnstreiks - die rechtliche Situation zusammenzufassen.

4. Die Frage, wie sich Warnstreiks steigern lassen, kann unter zwei Gesichtspunkten diskutiert werden:
  - a) Wie können Dauer und Umfang von Warnstreiks gesteigert werden? Hier sollte nach kurzer Diskussion auf die Folie 5 - Formen des Warnstreiks zurückgegriffen werden.
  - b) Kann die Durchschlagskraft von Warnstreiks erhöht werden, indem auf neue Warnstreikformen zurückgegriffen wird?

Hierbei geht es um Warnstreiks, die gezielt im Betrieb oder in einzelnen Betrieben entlang der logistischen Kette geführt werden. Diese Warnstreiks führen in relativ kurzer Zeit dazu, daß sie auch in unbestreikten Betrieben/Abtei-

lungen spürbar werden. Ein Beispiel dafür sind Abteilungsstreiks. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, daß diese Form des Warnstreiks nicht in jedem Betrieb möglich ist.

In Arbeitsgruppen können auch neue Warnstreikformen mit Hilfe des Material 2: Daimler Benz: Kampfanleitung für Warnstreiks diskutiert werden.

Die Diskussionsergebnisse sind im Plenum zusammenzufassen. Danach sind die Voraussetzungen im Plenum zu diskutieren, die zur Durchführung von Warnstreiks erfüllt sein müssen. Hierbei kann die Folie 6 - Abteilungsbezogene Warnstreiks - Wichtige Erfahrungen - eingesetzt werden. Hier finden sich Stichworte, die einen Anreiz zur Diskussion bieten. Die Teilnehmenden sollen dabei auch überprüfen, ob diese Voraussetzungen in den Betrieben, aus denen sie kommen, gegeben oder (noch) nicht gegeben sind.

#### ➔ ARBEITSKAMPFORDNER:

- Teil 2. Warnstreik
- 2.1. Organisationspolitische Bedeutung
  - 2.2. Rechtliche Zulässigkeit
  - 2.3. Durchführung

#### Literaturhinweise:

- Der Gewerkschafter, 3/1987, Seite 3
- Der Gewerkschafter, 5/1989, Seite 36 f.
- Däubler, W., Das Arbeitsrecht 1, 1985, Seite 41 -45

#### Anhang zu den Referentenhinweisen

##### 1. Folie 1 -

Zur politischen Notwendigkeit von Warnstreiks

##### 2. Folie 2 -

##### Folie 3 -

Unterschied von Warnstreik und Erzwingungsstreik

##### 3. Material 1:

Warum sich nichts geändert hat

##### Folie 4 -

Warnstreiks - die rechtliche Situation

##### 4. Folie 5 -

Formen des Warnstreiks

##### Material 2:

Daimler Benz: Kampfanleitung für Warnstreiks

##### Folie 6 -

Abteilungsbezogene Warnstreiks

- Wichtige Erfahrungen -

Zur politischen Notwendigkeit von Warnstreiks

Warnstreiks

- sind kein Ersatz des gewerkschaftlichen Erzwingungsstreiks
- dienen jedoch der Mobilisierung und Erhöhung der Kampfbereitschaft
- signalisieren den Arbeitgebern Bereitschaft zum Streik nach der Urabstimmung
- tragen zur breiten Beteiligung der Mitglieder an der Tarifauseinandersetzung bei und
- verdeutlichen den Mitgliedern, gegen wen die Tarifauseinandersetzung geführt wird.

Unterschied von Warnstreik und Erzwingungsstreik

Benennt bitte die Unterschiede:

	Warnstreik	Erzwingungsstreik
Zeitpunkt		
Dauer		
Bezahlung		

Nun hat auch das von der IG Metall angerufene Schiedsgericht festgestellt: Vor verhandlungsbegleitenden Warnstreiks muß die IG Metall nicht förmlich erklären, daß die Verhandlungen gescheitert sind. Belegschaften können also Warnstreiks weiterhin einsetzen, um Verhandlungen zu beschleunigen und Kampffähigkeit zu demonstrieren.

Die Entscheidung des Schiedsgerichts vom 3. April 1989: „Zu den Anträgen 3 und 4 wird gegen die Stimmen der Beisitzer des Gesamtverbandes Metallindustrie festgestellt: Die Abgabe einer Erklärung nach Paragraph 4, Absatz 2 Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung ist keine Zulässigkeitsvoraussetzung für Streiks, die vor einer Urabstimmung geführt werden.“ So entschied am 3. April 1989 das Schiedsgericht, das die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie verbindlich interpretiert. Die Entscheidungsformel bedeutet, daß die IG Metall vor verhandlungsbegleitenden Warnstreiks nicht förmlich das Scheitern der Verhandlungen erklären muß.

**Frühe Klarstellung**

Dies hatte Gesamtmetall nach dem Warnstreikurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. Juni 1988 behauptet. In diesem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Begründung für die Zulässigkeit von Warnstreiks überraschend aufgegeben und entschieden, Warnstreiks seien keine „privilegierte Kampfform“. In der Entscheidung wurde allerdings auch darauf hingewiesen, daß die Tarifverhandlungen vor einem Warnstreik nicht förmlich für gescheitert erklärt werden müßten. In der Einleitung von Arbeitskampsmaßnahmen liege vielmehr die freie und nicht nachprüfbar Entscheidung der Tarifvertragspartei, daß sie die Verhandlungsmöglichkeiten ohne begleitende Arbeitskampsmaßnahmen als ausgeschöpft ansehe.

Die IG Metall hatte zu diesem Urteil erklärt, sie habe kei-



Für 1990 eine verbindliche Grundlage: der Schiedspruch zugunsten der IG Metall, Warnstreik in Köln 1987.

**Schiedsgericht zu Warnstreiks:**

# Warum sich nichts geändert hat

nen Anlaß, ihre bisherige Warnstreikpraxis zu ändern. Gesamtmetall war anderer Ansicht: Da das BAG nicht mehr zwischen Warnstreiks und Erzwingsungsstreiks unterscheidet, müsse die IG Metall nun nach

den Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung erst förmlich das Scheitern der Verhandlungen erklären, bevor sie zu Warnstreiks aufrufen könne. Soweit die Lesart von Gesamtmetall. Um abschbare Rechtsstrei-

kigkeiten rechtzeitig vor der Tarifbewegung 1990 auszuraumen, rief die IG Metall das Schiedsgericht an. Von den insgesamt vier Anträgen, die die IG Metall gestellt hatte, wurden zwei aus formalen Gründen ab-

gewiesen. In der Sache selbst setzte sich die IG Metall in voltem Umfang durch. Nach der Entscheidung des Schiedsgerichts steht fest: Die Schlichtungsbestimmungen der Vereinbarung sind

keine Streikvoraussetzungen. Das Warnstreikurteil des BAG vom 21. Juni 1988 ändert nichts am Anwendungsbereich der Schlichtungsregelungen. Die Pflicht der IG Metall, vor einem Erzwingsungs-

streik ausdrücklich das Scheitern der Verhandlungen zu erklären, behrht ausschließlich auf ihren internen Richtlinien für die Tarifkommission. Der Spruch des Schiedsgerichts entsprach nicht den Er-

wartungen von Gesamtmetall. Verständlicherweise. Es gab jedoch Ausführungen, die befruchteten lassen, daß Gesamtmetall Tarifoffiziele Konflikte eskalieren will - aus Enttarnungs-Argen oder anderen Gründen. So wurde auf die angebliche Gefahr eines durch zufällige Warnstreikaktionen entstehenden großen Arbeitskampfes hingewiesen. Diese Gefahr besteht in der Tat, wenn die Arbeitgeber Warnstreiks mit einem Aussperrungsbeschluß beantworten würden. Ein solcher Beschluß wäre allerdings nicht nur nach Ansicht der Gewerkschaften, sondern auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: unzulässig. Denn das Bundesarbeitsgericht stellt auf die „Verhältnismäßigkeit“ einer Aussperrung ab, die es nur bei gestörter „Kampffarität“ annimmt. Eine „Warnaussperrung“ wäre deshalb rechtswidrig.

**Streik provozieren?**

Es sind also nicht Warnstreiks, die einen Arbeitskampf „unkaltierbar“ machen, sondern es ist das Kalkül von Gesamtmetall, vor dem Hintergrund des geänderten Paragraphen 116 Arbeitsförderungs-gesetz möglicherweise sehr schnell einen großen Arbeitskampf zu provozieren. Dieses Spiel mit dem Feuer wäre wirklich ein beträchtliches Risiko - für beide Seiten.

Für die IG Metall erklärte Franz Steinkühler zu dem Schiedspruch, Warnstreiks hätten für die IG Metall noch nie das Scheitern der Verhandlungen bedeutet; sie sollen Verhandlungen beschleunigen und Kampffähigkeit demonstrieren. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. Die Arbeitgeber haben es in der Hand, ob Warnstreiks notwendig werden. Bleibt zu hoffen, daß sie in der kommenden Tarifeinwanderung einen kühlen Kopf behalten, nachdem sich ihre Wunschträume nicht erfüllt haben. Auch wenn Gesamtmetall den Schiedspruch anfechten sollte, ist er in jedem Fall 1990 die für beide Seiten verbindliche Grundlage. Michael Blank

Warnstreiks und Erzwingungsstreiks können erst nach Ablauf der Friedenspflicht durchgeführt werden.

Der Erzwingungsstreik ist an eine entscheidende Voraussetzung geknüpft: Dem Erzwingungsstreik muss die Urabstimmung im betreffenden Tarifgebiet nach den Bestimmungen der IG Metall-Satzung vorausgehen.

An dieser Urabstimmung sind alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallende Mitglieder der IG Metall zu beteiligen.

	Warnstreik	Erzwingungsstreik
Zeitpunkt:	vor Urabstimmung	nach Urabstimmung
Dauer:	<ul style="list-style-type: none"> <li>● von Anfang an bis zu einem bestimmten Zeitpunkt befristet</li> <li>● in der Regel bis zur Dauer von einem Tag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● von Anfang auf Durchsetzung der Forderung und Beendigung der Tarifauf-einandersetzung orientiert</li> <li>● ab mehreren Tagen</li> </ul>
Bezahlung:	Unbezahlt	Unterstützungsleistung

Warnstreiks - die rechtliche Situation

→ Zulässig:

- nach Ablauf der Friedenspflicht
- auch während noch laufender Tarifverhandlungen

→ Entscheidung über Warnstreiks:

- die IG Metall entscheidet allein über
  - Zeitpunkt
  - Zahl der Teilnehmer
  - Dauer
  - Wiederholung eines Warnstreiks

## Formen des Warnstreiks

- Warnstreiks werden von der Belegschaft eines Betriebes getragen.

Die Dauer der Warnstreikaktion wird ausgeweitet, die beteiligten Betriebe und Beschäftigten werden gesteuert.

Es folgen betriebliche, schliesslich öffentliche Kundgebungen. Aktionstage für ganze Branchen/Konzerne sind eine weitere Steigerungsmöglichkeit.

- Eine andere Form von Warnstreiks besteht darin, dass sie gezielt im Betrieb oder einzelnen Branchen entlang der logistischen Kette geführt werden.

Diese Warnstreiks führen in relativ kurzer Zeit dazu, dass sie auch in unbestreiten Betrieben spürbar werden.

Daimler-Benz: Kampfanleitung für Warnstreiks

## Mit neuen Stöckchen gegen den Knüppel 116

Erst haben sich die Unternehmer mit ihrer Regierung zusammen den Knüppel Kaliber 116 geschmitten. Und nun wündern sie sich, wenn die Kollegen in den Betrieben ein paar neue Stöckchen schneiden, um auch im Kampf mitzumischen. Beispiel: Daimler-Benz in Sindelfingen. Die Firma reichte über den Verband der Metallindustrie (VMI) einen Antrag auf einstweilige Verfügung gegen geplante Warnstreiks am 27. März ein. Nachdem das Arbeitsgericht die Verhandlung auf den 31. März festgesetzt hatte, zog Daimler wieder zurück.

Der Antrag liest sich wie eine Kampfanleitung für neue Formen von Warnstreiks. Wir zitieren den Originaltext:

- "Am 23. 3. 1987 streikten im Werk Sindelfingen 218 Arbeiter im Lackierbereich ... von 8.50 bis 10.25 Uhr. Dadurch wurden am 23. 3. 87 20 Fahrzeuge weniger produziert.
- Am 24. 3. legten ... im Montagebau 38 657 Beschäftigte von 10.20 bis 11.30 Uhr, im Montagebau 36 203 Arbeitnehmer von 16.20 bis 18.00 Uhr die Arbeit nieder. Dies führte dazu, daß weitere 256 Mitarbeiter in der Montage Bau 36 im gleichen Zeitraum nicht beschäftigt werden konnten.

Der Ausfall

Die Auswirkungen dieser Arbeitsniederlegung setzten sich fort, mit der Folge, daß weitere 876 Mitarbeiter in der Zeit von 16.45 bis 18.00 Uhr nicht beschäftigt werden konnten. Zeitgleich streikten in anderen Montagebereichen 987 Arbeitnehmer von 18.20 bis 20.00 Uhr. Dadurch fielen im Montagebau 38 766,5 Arbeitsstunden, im Montagebau 36 765 Arbeitsstunden, nochmals im Montagebau 36 1095 ... und im Montagebau 46 1645 Arbeitsstunden aus.

- Am 25. 3. streikten in der Frühschicht 966 Arbeitnehmer im Montagebereich von 8.45 bis 10.10 Uhr. Am gleichen Tag streikten in der Spätschicht 194 Mitarbeiter in der Montage ... von 18.30 bis 20.00 Uhr.

- Am 26. 3. 1987 streikten in der Zeit von 8.50 bis 10.10 Uhr 657 Mitarbeiter im Montagebereich. Aufgrund dieses Streiks konnten zur gleichen Zeit 1077 Mitarbeiter des Montagebereichs nicht weiterbeschäftigt werden.

Der Wegfall

In der weiteren Folge führte dieser Streik in der Zeit von 9.00 bis 10.10 Uhr zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für 107 Mitarbeiter im Bereich Ausstattung sowie ab 9.15 Uhr bis 10.25 Uhr zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit weiterer 104 Arbeitnehmer im Bereich Oberflächenbehandlung.

- Am gleichen Tag wurde in der Zeit von 10.20 bis 11.30 Uhr von 132 Arbeitern im Rohbau gestreikt, was in der Zeit von 10.20 bis 11.30 Uhr zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für 16 weitere Mitarbeiter im Rohbau sowie in der Zeit von 11.00 bis 11.30 Uhr zum Wegfall ... für 40 weitere Mitarbeiter im Rohbaubereich führte. Die erwähnten Produktionsbereiche sind mit engen Vorläufen miteinander verkettet, so daß die geschilderten mittelbaren Folgen zwangsläufig in der geschilderten Zeitabfolge eintreten müßten, was vorhersehbar war und offensichtlich die von den Antragsgegnern verfolgte Kampftaktik mitbestimmt hat."

Dieter Straubert

(aus: metall, Nr. 8, 16. April 87)



Zum Beispiel: Abteilungsbezogene Warnstreiks  
- Wichtige Erfahrungen -

### 1. Auswahl der (beteiligten) Abteilung(en)

In welchen Abteilungen rasch und spürbar Wirkung?

### 2. Kriterien

Arbeitsausfall darf nicht schnell aufgeholt werden können  
- Vorlaufzeiten, vor- und nachgelagerte Abteilungen, Vor-  
gesetzte u. a. als einsetzbare Warnstreikbrecher?

### 3. Handlungsfähigkeit vor Ort

Organisationsgrad - Einsteller - Meister - ausländische  
Kolleginnen und Kollegen - welche Schicht? Vertrauensleute

### 4. Umfeld sichern

Vereinzelung Warnstreikender vermeiden - Disziplinierungsmöglichkeiten auszuhalten - Zustimmung zur Aktion "In und neben der Abteilung" sichern - Ärger wegen Warnstreikfolgen vorbeugen (z. B. wegen Produktionsstau)

### 5. Boden vorbereiten

Forderung verankern - glaubwürdiges Verhalten der Vertrauensleute - "Wir-Gefühl": unser Ziel, unsere Aktion - unser Erfolg - Zuverlässigkeit und Disziplin.

### Lernziele

Es soll erkannt werden, daß

- ein Streik eventuell geführt werden muß
- der Erzwingungsstreik bei drohender Anwendung des § 116 AFG geführt werden muß und welche Ziele mit einem Streik verfolgt werden.

Die Seminarteilnehmenden sollen außerdem

- die Anforderungen kennenlernen, die sich aus einem Streik-konzept unter dem § 116 AFG ergeben
- Hinweise erhalten, welche betrieblichen und organisatorischen Voraussetzungen neue Streikkonzepte und -formen verlangen
- die Strategie der Arbeitgeber kennenlernen, um einen Streik zu unterlaufen
- erkennen, daß der Erzwingungsstreik eine möglichst umfassende Mobilisierungs-, d. h. Aktions- und Warnstreikbewegung voraussetzt
- die Notwendigkeit der aktiven Unterstützung streikender Kolleginnen und Kollegen erkennen.

Referentenhinweise

1. In der Arbeitseinheit 2 wurde das Thema "Warnstreik" behandelt. Warnstreiks begleiten nach Ablauf der Friedenspflicht laufende Tarifverhandlungen.

Kommt der Vorstand oder die jeweils zuständige Tarifkommission zu dem Ergebnis, daß weitere Verhandlungen nicht zu einem befriedigenden Ergebnis führen, können sie das Scheitern der Verhandlungen beantragen bzw. feststellen. Dann trifft der Vorstand auf Antrags die Entscheidung über die Urabstimmung. Damit ist die Warnstreikphase abgeschlossen, der Arbeitskampf tritt in ein neues Stadium.

In diesem Zusammenhang gilt es, die Bedeutung der Urabstimmung mit Hilfe der Folie 1 - Urabstimmung zu behandeln.

2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen gefragt werden, wovon sie die Bestätigung der in § 22 Ziffer 2 Abs. 2 der Satzung der IG Metall enthaltenen Bedingung, daß mindestens 75 Prozent der für die Bewegung in Betracht kommenden Gewerkschaftsmitglieder der Durchführung des Streiks zustimmen müssen, abhängig machen.

Dabei ist darauf hinzuweisen, daß die Zustimmung zum Streik insbesondere davon abhängt, ob der Streik aus der Sicht der Kolleginnen und Kollegen auch führbar ist. Die Einschätzung dieser Frage hängt vom Streikkonzept ab.

3. Hierzu ist Folie 2 - Streik führbar? aufzulegen und zu diskutieren, ob der § 116 AFG für einen Streik eine Schranke oder ein überwindbares Hindernis darstellt.

Diese Fragestellung läßt sich vertiefen, indem mit Hilfe der Folie 3 - Auswirkungen des Streiks in 1984 danach gefragt wird, ob wir angesichts des § 116 AFG noch dazu in der Lage sind, zu streiken und welche Anforderungen sich

an unser Streikkonzept stellen.

Es geht hierbei darum, ob durch ein Streikkonzept die den Streik unmittelbar und mittelbar zurechenbaren Fernwirkungen verringert werden können.

4. Arbeitsgruppen können mit Hilfe des Material 1: Arbeitskampfformen erörtern und diskutieren,  
- auf welche Arbeitskampfformen und  
- welche Branchen/Betriebe  
im Blick auf den geänderten § 116 AFG im Streikfalle zurückgegriffen werden soll.

Hierbei müssen also zwei Aspekte im Vordergrund stehen:

- Ist es sinnvoll, in Branchen zu streiken, bei denen der Streik zu geringen Fernwirkungen außerhalb der Tarifgebiete führt, da die logistische Verkettung mit Zulieferern und Abnehmern gering ist. Zu diesen Branchen gehören insbesondere der Maschinenbau, Bereiche der Konsumgüterproduktion (nicht Automobilindustrie), die Elektroindustrie und der Stahl-Leichtmetallbau.
- Entscheidend ist zudem, daß auch die Dauer und die Form einzelner Streikaktionen über die Fernwirkungen mit entscheidet. Hier ist auf befristete und rollierende Streiks hinzuweisen.

5. Nach einer Zusammenfassung der Arbeitsgruppen-Ergebnisse im Plenum soll Folie 4 - Streikkonzept unter dem § 116 AFG diskutiert werden. Hierzu sind auch die in Folie 5 - Vorteile befristeter Streiks aufgeführten Vorteile zu diskutieren. Diesen müssen jedoch mögliche Nachteile gegenübergestellt werden.

6. Unabhängig von der Streikform ist darauf hinzuweisen, daß die Unternehmer während des Erzwingungsstreiks über Strategien zur Umgehung und Vermeidung der Auswirkungen eines Streiks verfügen. Diese Strategien sind zusammengefaßt im

Referentenmaterial: Möglichkeiten der Umgehung des Streiks bzw. seiner Auswirkungen.

Mit Hilfe der Folie 6 - Möglichkeiten der Umgehung eines Streiks bzw. seiner Auswirkungen sollte diese Frage im Lehrgespräch behandelt werden.

7. Zur Vertiefung der Notwendigkeit der organisationspolitischen Geschlossenheit und Unterstützung der Streikenden durch nicht streikende Kolleginnen und Kollegen sollen abschließend zwei Arbeitsgruppen gebildet werden:

In der Arbeitsgruppe 1 soll mit Hilfe des Material 2: Mitgliederbewußtsein und Streikfähigkeit der Zusammenhang zwischen Mobilisierung, Forderung und Durchsetzung thematisiert werden.

Der Arbeitsgruppenauftrag lautet:

- Welche Schlußfolgerungen zieht der Autor aus den Erfahrungen vergangener Arbeitskämpfe?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für die Tarifrunde 1989/1990?

Dazu gehören, daß

- wir kaum Erfahrungen mit befristeten Wechselstreiks haben
- wir hohe Anforderungen an die Disziplin und Vorbereitung stellen
- befristete Wechselstreiks nach wie vor einen für den Arbeitgeber spürbaren Druck ausüben müssen.

Dieser Aspekt soll mit Hilfe der Folie 7 - Wirtschaftliche Auswirkungen von Arbeitskämpfen vertieft werden.

Es muß deutlich gemacht werden, daß der Erzwingungsstreik darauf abzielt, auf die Unternehmer wirtschaftlichen Druck auszuüben. Die entscheidende Frage bleibt jedoch hier, ob

dieser Druck auch angesichts des veränderten Streikkonzepts ausgeübt werden kann.

Es ist auch darauf hinzuweisen, daß es nicht nur um neue Streikformen gehen kann. Denn diese können den Vorteil haben, daß sie die Fernwirkungen außerhalb des Streikgebietes und damit die Anwendung des § 116 AFG vermeiden. Sie können aber auch den Nachteil haben, daß sie einen unzureichenden Druck auf die Arbeitgeber ausüben und dementsprechend eine "stumpfe Waffe" darstellen.

Die Arbeitsgruppe 2 erhält das Material 3: Trennung in Aktive und Zuschauer - Erfahrungen aus 1984. In dieser Arbeitsgruppe sollen die Erfahrungen des Streiks in 1984 erarbeitet und diskutiert werden, die den Autor zu der Formulierung "Trennung in Aktive und Zuschauer" veranlaßt haben.

Hier sollen folgende Fragen bearbeitet werden:

- Warum berechtigen die Erfahrungen in 1984 zu der Feststellung, von Aktiven und Zuschauern zu sprechen?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für die Tarifrunde 1989/1990? Wie kann diese Trennung vermieden werden?

Die Arbeitsgruppen-Ergebnisse sind im Plenum zusammenzutragen und zu diskutieren.

Siehe als weiteres Referentenmaterial auch ein Interview mit Klaus Zwickel zu neuen Streikformen.

→ ARBEITSKAMPFFORDNER:

- Teil 4. Urabstimmung
  - 4.1. Allgemeines
  - 4.2. Aufgaben des Vorstandes
  - 4.3. Aufgaben der Bezirksleitung
  - 4.4. Aufgaben der Ortsverwaltung/  
Verwaltungsstelle
  
- Teil 5. Streik
  - 5.1. Rechtliche Voraussetzungen
  - 5.2. Aufgaben des Vorstandes
  - 5.3. Aufgaben der Bezirksleitung/  
Zentrale Streikleitung
  - 5.4. Aufgaben der Ortsverwaltung/  
Örtliche Streikleitung
  - 5.5. Aufgaben der Vertrauenskörper-  
leitung/betriebliche Streik-  
leitung

Literaturhinweise:

- Zwickel, Klaus, Streik und Aussperrung, in: Muhr, Gerd (Hrsg.), Streikrecht, Demokratie und Sozialstaat, S. 85 - 94, Köln 1987

Anhang zu den Referentenhinweisen

1. Folie 1 -  
Urabstimmung
  
2. Folie 2 -  
Streik führbar?  
  
Folie 3 -  
Auswirkungen des Streiks in 1984
  
3. Material 1:  
Arbeitskampfformen
  
4. Folie 4 -  
Streikkonzept unter dem § 116 AFG  
  
Folie 5 -  
Vorteile befristeter Streiks  
  
Folie 6 -  
Wirtschaftliche Auswirkungen von Arbeitskämpfen
  
5. Folie 7 -  
Möglichkeiten der Umgehung eines Streiks bzw.  
seiner Auswirkungen
  
6. Material 2:  
Mitgliederbewußtsein und Streikfähigkeit  
  
Material 3:  
Trennung in Aktive und Zuschauer - Erfahrungen  
aus 1984  
  
Referentenmaterial:  
Klaus Zwickel: Über neue Streikformen nachdenken

Urabstimmung

Satzung der IG Metall, § 22, Ziff. 2, Absatz 2:

" Der Antrag (auf Arbeitseinstellung, Anmerk., der Verf.) muss abgelehnt werden, wenn nicht mindestens 75 Prozent der für die Bewegung in Betracht kommenden Gewerkschaftsmitglieder in der vom Vorstand beschlossenen geheimen Urabstimmung für die Arbeitseinstellung gestimmt haben."

Streik führbar?

→ Stellt der § 116 AFG eine Schranke

oder

→ ein überwindbares Hindernis dar?

→ Sind wir noch streikfähig?

Auswirkungen des Streiks in 1984

Eine Umfrage des Handelsblattes von Mitte Mai 1984 zur Auswirkung des Arbeitskampfes bei wichtigen Zulieferern auf die Produktion der grössten Automobilhersteller ergab folgendes Bild:

**Daimler Benz:**

Innerhalb von wenigen Tagen schwerwiegende Auswirkungen auf die Produktion.

**Ford:**

Sofern die Hauptzulieferer bestreikt würden, könne man noch rund 10 Tage produzieren.

**Opel**

Folgen arbeitskampfbedingter Ausfälle innerhalb relativ kurzer Zeit.

**V.A.G.**

Je nach Fahrzeugtyp läuft die Fertigung noch eine Woche nach Streikbeginn.

RECHTLICHE BEURTEILUNG AUF DER BASIS DER HERGEBEN- DEN RECHTSPRACHUNG	ARBEITSKAMPFFORMEN
1. Arbeitskampfformen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften	
Als "wilde" Streiks rechtswidrig. Können aber von der Gewerkschaft auch rückwirkend genehmigt werden.	Spontane Streiks
Nach Ablauf der Friedenspflicht, auch während laufender Tarifverhandlungen rechtlich zulässig. (Neue Beweglichkeit).	Warn- und Proteststreiks
Im Rahmen der freien Wahl der Kampfmittel und unter sonstigen Voraussetzungen der Rechtmäßigkeit von Streiks (siehe oben) rechtlich zulässig.	<p>Besondere Streikformen: Sitz-, Roll-, Wechsel-, Teil- und Schwerpunktsstreiks, Demonstrationstreiks, regionale oder zentrale Vollstreiks</p> <p>Sitzstreiks: Kurzfristige Arbeitsmiederlegungen, die nicht die Zeitdauer einer Schicht überschreiten, z. B. 2- bis 3stündige Arbeitsmiederlegungen, die während einer Woche mehrmals wiederholt werden. Die Streikenden verlassen während dieser Arbeitsmiederlegung ihren Arbeitsplatz nicht. Diese Streikart verlangt eine besonders genaue und detaillierte Anweisung an die Betriebsfunktionäre. Der Sitzstreik kann sowohl den ganzen Betrieb erfassen, als auch Betriebsstelle oder Teile von Betriebsabteilungen.</p> <p>Rollstreiks: Es beginnt eine kleine Gruppe der Beschäftigten des Betriebes, dann erweitert sich dieser Personenkreis immer mehr, bis schließlich der gesamte Betrieb sich im Streik befindet. Der Zeitpunkt der Ausweitung wird von der jeweiligen Streikleitung festgelegt.</p>

RECHTLICHE BEURTEILUNG AUF DER BASIS DER HERRSCHEN-  
DEN RECHTSPRECHUNG

## ARBEITSKAMPFFORMEN

Wechselstreiks: Sind Strelkarten von unterschiedlicher Dauer und in wechselnden Abteilungen oder Betrieben.

Teilstreiks und Schwerepunktstreiks: Ein Teilstreik liegt vor, wenn nur ein Teil der Arbeitnehmer eines Betriebes, eines Unternehmens oder eines Tarif- oder Verbandesgebietes die Arbeit niederlegt.

Schwerepunktstreiks sind solche Teilstreiks, bei denen der Streik einzelner Arbeitnehmergruppen den Stillstand des ganzen Betriebes oder weiterer Betriebsteile bedingt.

Regionale oder zentrale Vollstreiks: Das sind Kampfmaßnahmen, die alle organisierten Arbeitnehmer eines regionalen oder zentralen Tarifbereiches erfassen.

In der neueren Streikgeschichte kommt diese Form der Kampfmaßnahmen meist nur dann zur Anwendung, wenn mit den vorher aufgeführten Streikarten das Kampfziel nicht erreicht werden kann.

Demonstrationsstreiks: Der Demonstrationsstreik bezweckt eine Öffentlichkeitswirksame Meinungsäußerung unter befristeter Niederlegung der Arbeit und Beteiligung an entsprechenden Demonstrationen und Kundgebungen.  
Beispiele: Streik in Pressebetrieben 1952 gegen die Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes, Arbeitsniederlegungen zur

RECHTLICHE BEURTEILUNG AUF DER BASIS DER HERRSCHEN-  
DEN RECHTSPRECHUNG

## ARBEITSKAMPFFORMEN

Verhinderung der Notstandsgesetze, Arbeitsniederlegungen anlässlich des konstruktiven Klärungsverstehens gegen Willy Brandt. Die fünf Maßnahmen gegen die Stationierung von Pershing II am 5. 10. 1983.

Sonstige Arbeitskampfmaßnahmen: Demonstrationen vor Betrieben, um einen Streikaufruf oder Boykottmaßnahmen zu unterstützen.

Boycott:  
Unterbrechung von Geschäftsbeziehungen, auf die der bestreikte Arbeitgeber angewiesen ist. Dies geschieht durch die Aufforderung an die Belegschaft des mit den bestreikten Arbeitgeber geschäftlich verbundenen Unternehmens, diejenigen Arbeiten einzustellen, die für die Durchführung des Vertrages mit bestreikten Arbeitgebern erforderlich sind. Diese Aufforderung nennt man Boykott. Die Durchführung des Boykotts ist normalerweise selbst wieder ein Streik.

Solidaritäts-, Sympathiestreik

Rechtliche Zulässigkeit umstritten; Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit wohl: Rechtmäßigkeit des Hauptkampfes; der Unterstützungstreik darf seinerseits aus den allgemeinen Gründen des Streikrechts nicht rechtswidrig sein, insbesondere muß er das Verhältnismäßigkeitsprinzip wahren.  
- Auch grenzüberschreitend zulässig -.

<p><b>ARBEITSKAMPFFORMEN</b></p> <p>Verweigerung von Streikbrucharbeit</p>	<p><b>RECHTLICHE BEURTEILUNG AUF DER BASIS DER HERRSCHEN- DEN RECHTSPRECHUNG</b></p> <p>Als "hergebrachter Grundsatz des Arbeitsrechts" zulässig; strittig, ob auch indirekte Streikbrucharbeit verweigert werden darf.</p> <p>Der Betriebsrat darf nicht kraft Betriebsratsamtes in den Arbeitskampf eingreifen, wohl aber jedes Betriebsratsmitglied als Gewerkschaftsfunktionär. Betriebsratsmitgliedschaft (z. B. Ausübung von Mitbestimmungsrechten) zulässig und wirksam, soweit dadurch nicht Einfluß auf den Arbeitskampf genommen werden kann.</p>
<p>Betriebsrats-Amt und Arbeitskampf</p>	

(Auszug aus: Arbeiten um zu leben, Vorbereitung für die Tarifaufseinerneuerung 1989 in der Druckindustrie, Arbeitshilfe II, Mobilisierung, Solidarität, Arbeitskampf, IG Druck und Papier)

Streikkonzept unter dem § 116 AFG

Das Ausmass der kalten Aussperrung wird von den Arbeitgebern bestimmt. Es gibt Streikkonzepte, die es den Arbeitgebern erleichtern, kalt auszusperrern.

Die Verantwortlichkeit für die kalte Aussperrung muss in jedem Fall möglichst umfassend den Arbeitgebern zugewiesen werden.

Um diesem Anspruch zu genügen, kann auf zwei Möglichkeiten zurückgegriffen werden:

- Der Erzwingungsstreik wird in Branchen durchgeführt, die über niedrige oder gar keine logistischen Anbindungen an Zulieferer oder Abnehmer verfügen. Das bedeutet, dass die Zahl der von den Arbeitgebern kalt Ausgesperrten möglichst gering sein wird. Es sei denn, sie sperren heiss aus oder "ganz willkürlich" kalt aus.
- Der Erzwingungsstreik ist von unterschiedlicher Dauer und wird in wechselnden Abteilungen und Betrieben durchgeführt. Es handelt sich um befristete und rollierende Streiks.



Vorteile befristeter Streiks

Vorteile/Ziele des befristeten und rollierenden Streikkonzeptes sind:

- Verantwortung für heisse und kalte Aussperrung fällt den Metallarbeitgebern zu, sie wird offensichtlich
- Dieser Streikansatz macht die IG Metall für die Arbeitgeber unberechenbar
- Eine grössere Zahl von Streikbeteiligten
- Der Wechsel zwischen verschiedenen Betrieben aber auch zwischen verschiedenen Tarifgebieten
- In den Streik kommt mehr Bewegung
- Die Gefahr des Streikbruchs wird verringert

Möglichkeiten der Umgehung eines Streiks bzw. seiner Auswirkungen

- Kurzfristig ausreichender Lagerbestand an Erzeugnissen
- Fortführung der Produktion mit Streikbrechern
- Fremdbezug statt Eigenproduktion oder Auftragsvergabe an Dritte
- Produktionsverlagerungen in andere in- und ausländische Betriebe

Wirtschaftliche Auswirkungen von Arbeitskämpfen

Denkbar sind:

- Marktanteilverschiebungen zu Lasten der im Arbeitskampf stehenden Unternehmen
- nicht gedeckte Fixkosten (der Maschinen durch Miete etc.)
- entgangene Betriebsgewinne bzw. höhere Verluste
- ggf. Zahlungsschwierigkeiten durch anhaltende Zahlungsverpflichtungen (Zinsen etc.)
- Liefertermine werden nicht eingehalten

Möglichkeiten der Umgehung eines Streiks bzw. seiner Auswirkungen

Kurzfristig ausreichender Lagerbestand an Erzeugnissen  
Arbeitskampfbedingte Produktionsausfälle können durch einen kurzfristig ausreichenden Lagerbestand überbrückt werden.

Generell gilt für alle Branchen der Metallindustrie, daß sie sich an modernen Lagerhaltungsstrategien orientieren. Sie sind an einer möglichst geringen Kapitalbindung in Vormateriallagern, Zwischenlagern und Fertigerzeugnislagern orientiert.

Die Größe der vorhandenen Lager variiert von Branche zu Branche. Insbesondere in der Automobilindustrie sind die Lagerbestände erheblich reduziert worden. Dazu haben auch neue Beschaffungs- und Logistikkonzepte beigetragen.

Fortführung der Produktion mit Streikbrechern

Die teilweise Aufrechterhaltung der Produktion mit Streikbrechern ist von einzelnen Voraussetzungen abhängig. Zu diesen Voraussetzungen gehört insbesondere der Stand der Technologie in den einzelnen Unternehmen/Branchen. Zu den technischen Voraussetzungen gehören einerseits Betriebsanlagen, die auch von nichtspezialisierten Kräften nach kurzer Anlernzeit in Betrieb gesetzt werden können. Zu den technischen Voraussetzungen gehören andererseits Betriebsanlagen, die aus dem jeweiligen Betrieb ausgelagert werden können.

Eine teilweise Fortführung der Produktion mit Arbeitswilligen ist zudem an personelle Voraussetzungen geknüpft. Sollte der gewerkschaftliche Organisationsgrad und das für die Maschinenbedienung erforderliche Qualifikationsniveau niedrig sein, steigen die Chancen zur teilweisen Fortführung der Produktion erheblich.

In dieser Situation wird auf innerbetriebliche Umsetzung,

Ableistung von Überstunden und Einstellung von Zeitpersonal zurückgegriffen.

#### Fremdbezug statt Eigenproduktion oder Auftragsvergabe an Dritte

Hier gilt: Je individueller das Produktionsprogramm des be-  
streikten Unternehmens ist, desto problematischer ist der  
Fremdbezug bzw. die Auftragsvergabe an Dritte. Zudem könnte  
die Auftragsvergabe an ein Konkurrenzunternehmen zwar die  
durch den Arbeitskampf entstehenden Produktionsausfälle aus-  
gleichen. Es besteht aber die Gefahr, daß das Konkurrenzun-  
ternehmen diese Aufträge nur unter hohen (Kosten-) Bedingungen  
erfüllt. Zudem stellt die Auftragsvergabe überdurchschnitt-  
liche Anforderungen an die fertigungstechnische und termin-  
liche Flexibilität des möglichen Auftragnehmers.

#### Produktionsverlagerungen in andere in- und ausländische Be- triebe

Auf dieses Mittel der Fortführung der Produktion in in- oder  
ausländische Betrieben kann jedoch nur zurückgegriffen wer-  
den, wenn die Produktionsstruktur in den zur Produktionsver-  
lagerung vorgesehenen Betrieben den vom Arbeitskampf betrof-  
fenen Unternehmen ähnelt.

Selbstverständlich muß der zur Produktionsverlagerung vor-  
gesehene Betrieb über freie Kapazitäten und Vormaterialien  
für die zusätzliche Produktion verfügen. Zudem darf der von  
der Verlagerung betroffene Betrieb nicht vom Arbeitskampf  
betroffen sein.

Die Kosten der Verlagerung müssen schließlich vertretbar  
sein. Zusätzliche Kosten, etwa im Bereich Personal oder  
Transport, müssen sich schließlich betriebswirtschaftlich  
rechnen.

## Mitgliederbewußtsein und Streikfähigkeit

Klaus Lang, Technikentwicklung, Mitgliederbewußtsein und Streikfähigkeit.  
in: Bieback, K.-J., Zechlin, F. (Hrsg.), Ende des Arbeitskampfes?  
VSA-Verlag, 1989

### Schlußfolgerung

Für die *Streikvorbereitung* sind bei der Aufstellung von Forderungen und bei der Führung von Tarifaueinandersetzungen entsprechende Schlußfolgerungen zu ziehen. Das bedeutet vor allem, daß der Prozeß der *Identifikation der Mitgliedschaft mit den aufzustellenden Forderungen vertieft und vertieft* werden muß. Dies kann und muß gegebenenfalls ganz neue Formen der Gewerkschaftsarbeit zur Folge haben, die stärker als Diskussionsprozeß, als notwendige Überzeugungsarbeit im Hinblick auf bestimmte Zielsetzungen und Forderungen verstanden und organisiert werden müssen. Es geht dabei keineswegs um den Verzicht auf eine Orientierungs- und Leitlinienfunktion durch die gewerkschaftliche Organisation. Aber Zielsetzungen und Inhalte dieser Orientierung können nicht einfach durch den Ablauf der Satzungsdemokratie als gegeben und akzeptiert vorausgesetzt werden, sondern müssen in der gewerkschaftlichen Alltagsarbeit in einer Vielzahl von Diskussionsprozessen auf örtlicher und betrieblicher Ebene bestätigt werden.

Ein anderes Element ist die notwendige stärkere *Politisierung* von Zielen und Forderungen für Tarifaueinandersetzungen. Damit ist gemeint, den politisch-gesellschaftlichen Stellenwert von gewerkschaftlichen Forderungen, der weit über vereinigte Arbeitnehmerinteressen und den betrieblichen Bereich hinausgeht, deutlich zu machen. Das gilt z.B. für den Zusammenhang von Einkommenshöhe und Wirtschaftsstruktur, für die Frage der Einkommensrelationen und gesellschaftlicher Moral, für das Problem der Arbeitszeitverteilung und dem gesellschaftlichen Lebensrhythmus, für die Frage von Frauenarbeit sowie Frauenentlohnung und den Zusammenhang mit gesellschaftlichen Emanzipationsbestrebungen.

Diese Politisierung der eigenen Forderungen und Inhalte ist mit die Voraussetzung für die Verstärkung gesellschaftlicher Solidaritätsarbeit und die Verknüpfung von betrieblicher und lokaler/regionaler Öffentlichkeit, die wiederum die Streikfähigkeit in konkreten Konfliktsituationen erhöhen.

Eine zweite Schlußfolgerung kann und muß sich auf die *Streikformen* beziehen.

Hier geht es vor allem um die Frage, wie die veränderte Produktionslogistik genutzt werden kann. Die zu diskutierenden Stichworte sind hier: Teilstreiks und Abteilungsstreiks, zeitlich befristete Streiks auch über die Dimension von stundenweisen Warnstreiks hinaus, rollierende Streiks und ähnliches mehr.

Allerdings dürfen die Schwierigkeiten, die sich hier auf türmen, nicht unterschätzt werden. Am Ende eines solchen Diskussionsprozesses kann auch stehen, daß der herkömmliche zeitlich befristete Erzwingsungsstreik

in ausgewählten Betrieben das wirksamste Mittel zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen in Tarifaueinandersetzungen bleibt. Dabei stellt sich insbesondere die Frage der politischen Rahmenbedingungen, nämlich die Auswirkungen des § 116 Arbeitsförderungsgesetz, der gerade darauf zielt, bei veränderter Produktionslogistik Streiks nahezu unmöglich zu machen.

Zu diskutieren ist hier auch, inwiefern Streiks in stärkerem Maße als Vorwegnahme der gewünschten und zu erstreichenden Arbeitsbedingungen praktiziert werden können, wie z.B. bei der Arbeitszeit (7-Stunden-Tag als Streikform), bei Forderung nach Erholzeiten und Erholpausen, bei der Verwirklichung von Mitbestimmung am Arbeitsplatz und Betriebsdemokratie und ähnliches mehr.

Ein dritter Bereich von Schlußfolgerungen bezieht sich auf die Frage der *Streikführung*. Es geht darum, aus Zuschauern Akteure zu machen und den Streik während seines ganzen Verlaufs als Beteiligungsprozeß zu organisieren. Das bedeutet gleichzeitig, ihn auch als soziale Bewegung von gesellschaftlicher Relevanz zunächst in einer lokalen Öffentlichkeit deutlich zu machen.

Dazu muß geprüft werden, inwiefern Streiks mit einem breiten, auch in der Öffentlichkeit sichtbaren Aktionsspektrum verbunden werden können und müssen, wo die streikenden Mitglieder und ihre Familien in vielfacher Weise als Handelnde betroffen sind. Stichworte für die Diskussion sind hier: Kritische Streikhochschule, symbolische »Inbesitznahme« von Betrieben. Nutzung der Streikzeit für Diskussions-, Lern- und Bildungsprozesse.

## Schlußbemerkung

Bei keinem dieser Punkte fangen wir bei Null an. Wir können auf die Erfahrungen aus den Tarifaueinandersetzungen der 80er Jahre zurückgreifen: gesellschaftliche Solidaritätskomitees, vielfältige und phantasievolle Streikaktionen im Bereich Metall, Druck, Handel, befristete und rollierende Warnstreikkonzepte, Netzwerke für Arbeitszeitverkürzung und gegen kalte Aussperrung, verstärkte Ansätze von gewerkschaftlicher Kooperation.

Sie zeigen, daß Mobilisierung und Streikaktionen vielfältiger Art auch unter den geänderten Bedingungen möglich sind.

Wir müssen hier entschlossen sein, unsere Kampf- und Streikfähigkeit für die Zukunft zu erhalten und weiter zu entwickeln, in jeder Gewerkschaft und innerhalb der gesamten DGB durch verstärkte Zusammenarbeit.

## Trennung in Aktive und Zuschauer

Im Zentrum der Überlegungen standen dabei die Warn- und Proteststreiks.<sup>26</sup> Aber je länger der Arbeitskampf dauerte, um so seltener wurden diese Aktionen, um so geringer die Zahl der Beteiligten an Kundgebungen in den Bezirken, die eigentlich Schützenhilfe hätten leisten sollen. »Das hat uns nicht gestärkt, sondern geschwächt.«<sup>27</sup> Aus der oben angeführten Untersuchung geht hervor, daß sich immerhin die Hälfte aller befragten Betriebe mindestens einmal an solchen Solidaritätsstreiks beteiligt haben. Spätestens nach dem zweiten Streikaufruf während des Arbeitskampfes war aber auch hier diese Karte ausgereizt. Die Zahl der Betriebe, die sich beteiligten, verringerte sich von mal zu mal. Die innerbetriebliche Beteiligungsquote ging weiter zurück. Neben den Proteststreiks wurden von den bezirklichen und den örtlichen Streikleitungen auch betriebliche Aktionen empfohlen. Entsprechend dem Aufruf, Überstunden zu verweigern, gab immerhin die Hälfte der Betriebe an, während des Arbeitskampfes in ihrem Betrieb Überstunden nicht zugestimmt zu haben. »Wenige Überstunden«, was zahlenmäßig nicht weiter definiert war, leisteten ein Drittel der Betriebe. Etwas über zehn Prozent räumten ein, daß bei ihnen trotz Streik im Tarifgebiet etliche oder gar viele Überstunden gefahren wurden. Gänzlich negativ muß hingegen eine weitere, von den Streikleitungen am Ort propagierte, kampfunterstützende Maßnahme bewertet werden: Die Durchführung außerplanmäßiger Betriebsversammlungen. Nur ganze sieben Prozent der Befragten 88 Nichtkampfbetriebe führten eine entsprechende Versammlung auch durch. Stärker genutzt wurde die Möglichkeit, die Kampfbetriebe dadurch zu unterstützen, daß aus dem eigenen Betrieb Streik- oder Aussperrungsposten rekrutiert wurden. Immerhin ein starkes Drittel sah sich dazu in der Lage, wenngleich das zeitliche wie auch personelle Ausmaß stark variierte. Die Mehrzahl der Betriebe, die aktive Mitglieder und Funktionäre hierfür finden konnten, hielten dies nicht länger als fünf Tage durch. Ein Viertel der Betriebe gab an, zusätzlich auch noch andere Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Spendenaktionen oder sonstige materielle Hilfen) ergriffen zu haben. Insgesamt ist festzuhalten, daß das Ausmaß der flankierenden Kampfmaßnahmen nur nicht direkt in den Arbeitskampf einbezogenen Verwaltungsstellen und Betriebe höher lag als im

gesamten Bundesgebiet. Dennoch waren auch hier die Grenzen der Einbeziehung und Aktivierung der nicht direkt Beteiligten unüberschbar. Auch hier nahm das Aktivitätsniveau mit fortschreitender Dauer des Arbeitskampfes ab.

Es zeigte sich, daß eben allgemein formulierte Solidaritätsaufrufe nicht genügen, um diese Trennung von Aktiven und Beobachtenden aufzubrechen. Die Einbeziehung der nicht unmittelbar am Kampf Beteiligten kann vielmehr nur indirekt erfolgen. Die positivsten Erfahrungen wurden in diesem Zusammenhang denn auch dort gemacht, wo die direkt im Kampf stehenden Betriebe an die Belegschaften in Nachbarbetrieben oder an das Tochterunternehmen des gleichen Konzerns herantraten. In diesem Fall blieb die Informationen eben nicht allgemein: »Die IG Metall informiert«, sondern »Wir Streikende der Kühler-Fabrik Behr, unterstützt Ihr uns vom Nachbarbetrieb Haller«. Die Kolleginnen und Kollegen der Firma Haller traten beispielsweise sechsmal in den Warnstreik und zwar immer dann, wenn bei der bestreikten Firma Behr »etwas los war.« Einen ähnlichen Weg wählten die Kollegen und Kolleginnen der Filter-Knecht-Werke in Lorch; sie sandten Delegationen in die Tochterbetriebe von Knecht nach Stuttgart-Bad Cannstatt und nach Öhringen, aber auch zu Betrieben in Ulm.<sup>28</sup> Generell wurde die Erfahrung gewonnen, daß es für die Aufrechterhaltung und Steigerung des Aktivitäts- bzw. Mobilisierungsniveaus von ungeheurer Wichtigkeit ist, über den Verlauf der Auseinandersetzungen durch unmittelbar im Kampf stehende aktive Kollegen und Kolleginnen zu informieren. Immer dort, wo so konkrete und von den eigenen Erfahrungen ausgehende Verbindungen aufgezeigt werden konnten, wurde die Trennung zwischen Aktiven und Zuschauern zumindest zeitweise aufgehoben, und dies nicht nur in den Erklärungen irgendwelcher Funktionäre, sondern real.

(aus: Pumberger, Klaus, Mobilisierung in der Krise. Die Auseinandersetzungen um die Arbeitszeitverkürzungen 1984 und 1987, Hamburg 1989, S. 35 f.)



#### Klaus Zwickel: Über neue Streikformen zu denken

Sollte es tatsächlich in der Metallindustrie im Frühjahr Sommer zum vielbeschworenen Arbeitskampf kommen, dann sind nach Ansicht der IG Metall „neue Dimensionen“ vorgezeichnet. Der Paragraph 116 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), der nach dem Arbeitskampf 1984 geändert wurde, verbietet, daß Beschäftigte außerhalb eines bestreikten Tarifgebiets Kurzarbeitergeld bekommen, wenn sie wegen der Streikfolgen (zum Beispiel Mangel an Zulieferern) kurzarbeiten müssen. Die Gewerkschaften nennen dies „kalte Aussperrung“. Klaus Zwickel, Tarifexperte der IG Metall und eben auf dem Gewerkschaftstag in Berlin zum Stellvertreter von IG-Metall-Chef Franz Steinkühler gewählt, sagt, wegen des Paragraphen 116 müßten bisherige Streikkonzepte überdacht und womöglich neu entwickelt werden.

**Frage:** Herr Zwickel, Sie denken für den schlimmen Fall eines Arbeitskampfes in der Metallindustrie über die Möglichkeit neuer Streikformen nach.

**Antwort:** Jeder Arbeitskampf muß nach wie vor so angelegt sein, daß wir damit einen möglichst umfassenden ökonomischen Druck auf die Gegenseite ausüben können. Daran hat sich nichts geändert. Neu ist jedoch, ein Kampfkonzept zu entwickeln, das politischen Druck dann schafft, wenn die Arbeitgeber kalt aussperren. Wenn Hunderttausende von Arbeiterinnen und Arbeitnehmern auf der Straße stehen, muß deutlich werden, daß die Ursache dafür nicht in der Anlage des Streiks durch die IG Metall zu suchen ist, sondern in der Willkür der Unternehmer.

**Frage:** Für „kalte Aussperrung“ aber hat die IG Metall im Arbeitskampf 1984 gesorgt, als sie im Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden die Zulieferindustrie für die Autobranche bestreikte und damit tatsächlich die Autoproduktion weitgehend lähmte und viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen auf der Straße standen.

**Antwort:** In der Tat, wir diskutieren darüber, ob es nicht ein Streikkonzept gibt, das solche Fernwirkungen verringert, zugleich aber deutlich macht, daß die IG Metall mit ihrem Streik ihre Forderungen durchsetzen will und muß.

**Frage:** Sie könnten – anders als 1984 – darauf verzichten, die Zulieferindustrie der Autokonzerne zu bestreiken.

**Antwort:** Man muß tatsächlich überlegen, nur einen Teil einzubeziehen, und dies zeitlich befristet. Ob das nun Lampen oder Zündkerzen sind oder was auch immer, es muß ermöglicht werden, daß zumindest ein Teil dieser vergleichbaren Produktion an Unternehmen außerhalb des Streikgebiets geliefert werden kann. Der Streik wechselt also von einem Unternehmen zum anderen, ein Wechselstreik.

**Frage:** Ein solches „Wechselstreikkonzept“ aber wäre eine Arbeitskampf-Variante, bei der die IG Metall noch keine Erfahrung hat.

**Antwort:** Dies wäre tatsächlich neu. Es kann eine große Zahl von Betrieben einbezogen werden, aber eben in Wechselfolge. Es streiken jeweils ein paar Betriebe. Die Belegschaften unterbrechen nach einer bestimmten Zeit, dann gehen andere in den Streik. Schließlich könnten wieder diejenigen an die Reihe kommen, die schon mal im Streik waren. Das Problem ist, daß nach Konzept politisch und organisatorisch von den Belegschaften getragen werden muß. Politisches Bewußtsein und große Disziplin sind nötig, nach zum Beispiel drei Tagen Streik in den Betrieb zurückzukehren, fünf Tage zu arbeiten und dann wieder in den Streik zu gehen.

**Frage:** Viel ist da offenbar möglich. Ist denn für die IG Metall ein Wechsel des Streiks zwischen Maschinenbauern und Auto-Zulieferern vorstellbar?

**Antwort:** Das ist eine Variante, die nicht uninteressant ist. Die Maschinenbauer sind randvoll mit Aufträgen. Fernwirkungen sind da geringer, weil der Produktionsverlauf nicht so eng ist wie im Automobilbau.

**Frage:** Und Sie sind tatsächlich überzeugt, einen dermaßen komplizierten Streik für die ohnehin umstrittenen Arbeitszeitverkürzung durchsetzen zu können?

**Antwort:** Wir gehen neue Wege. Neu ist auch, daß wir in den Bezirken und Verwaltungsstellen nicht nur die Forderungen diskutieren, sondern auch deren Durchsetzung, also ein Streikkonzept. Bislang hat immer die Parole gegolten, ein Streikkonzept erortert man nicht auf dem Marktplatz. Das musse eine Überraschung sein. Meine These ist, daß man angesichts der veränderten Bedingungen das Streikkonzept genauso diskutieren sollte. Welches Konzept es am Ende ist – das Wechselkonzept, ein Kombi-Konzept, ein Schwerpunktstreik mit Wechsel – das weiß ich nicht. Das ist ein Prozeß, der muß sich entwickeln. Da müssen viele, viele Menschen einbezogen sein. Wir stellen uns auf alle Fälle darauf ein, daß – egal welches Streikkonzept – die Arbeitgeber mit Aussperrung antworten werden, wie wir es bisher in Form und Umfang noch nicht erlebt haben.

**Frage:** Wenn viele Menschen einbezogen werden sollen, liegt es doch nahe, wie schon früher in mehreren Tarifbezirken Urabstimmungen durchzuführen.

**Antwort:** Davon halte ich überhaupt nichts. Sollten die Arbeitgeber in einem Gebiet, in dem wir urabgestimmt haben, kalt aussperren, dann stellt sich für die dortigen Arbeitnehmer dieses Problem: Sie haben für einen Streik votiert und bekommen Unterstützung. Statt dessen aber werden sie kalt ausgesperrt und bekommen keine Unterstützung. Das kann man keinem Arbeitnehmer vermitteln. Deshalb sind Urabstimmungen in mehreren Tarifgebieten völlig ausgeschlossen.

**Frage:** Aber die IG Metall diskutiert die neue Strategie und Taktik womöglich längst an der Basis in den Betrieben?

**Antwort:** Das kann man noch nicht sagen. Doch die Diskussion läuft in den Verwaltungsstellen und Bezirken, schon etwas stärker im Bezirk Stuttgart. Zum Schluß haben wir mehrere Alternativen. Nach der Urabstimmung beschließen wir. Ich will eine Situation schaffen, wo wir zwischen verschiedenen Möglichkeiten entscheiden können.

**Frage:** Und so wird dann der Arbeitskampf herbeigeführt und herbeigeordnet?

**Antwort:** Der Arbeitgeberseite muß deutlich werden,

daß die IG Metall auf einen Arbeitskampf vorbereitet ist. Ich sehe nur diese Chance, wenn wir am Verhandlungstisch zu einer Lösung kommen wollen.

*Stuttgarter Nachrichten, 2. November 1989*

### Lernziele

AE 4 a) - Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen

- die veränderten Bedingungen für die Aussperrung in jeder Form kennenlernen
- erkennen, daß es eine Parität ("Waffengleichheit") im Arbeitskampf nicht gibt
- erkennen, daß die Aussperrung in jeder Form ein Willkürmittel der Unternehmer ist, das sich gegen das Streikziel der Gewerkschaften und die Menschenwürde des Ausgesperrten richtet.

AE 4 b) - Sie sollen

- erkennen, daß es einen ausschließlich technisch begründbaren Zwang zur "kalten" Aussperrung nicht gibt
- erkennen, daß die Bewältigung und Begrenzung der "kalten" Aussperrung genauso wichtig ist wie die Vorbereitung und Durchführung eines Streiks
- erkennen, daß Beschäftigte und Betriebsrat den Umfang der "kalten" Aussperrung kennenlernen, um sie zu verzögern, einzugrenzen, zu verhindern und Lohn- und Gehaltsansprüche der Betroffenen durchzusetzen
- erkennen, daß sich die "kalte" Aussperrung auch als direkte Folge der "heißen" Aussperrung ergeben kann
- erkennen, daß die "kalte" Aussperrung auch als Willkürmittel der Arbeitgeber eingesetzt wird.

AE 4 c) - Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen

- erkennen, daß es im Falle der "kalten" und "heißen" Aussperrung unbedingt erforderlich ist, daß sich der öffentliche, politische und betriebliche Druck gegen die Arbeitgeber als Verursacher der Aussperrung in jeder Form richtet.