

Diskussionsbeitrag zum Gewerkschaftstag der IG Metall

- Lage, Fazit, Aufgaben -



Ist Arbeitszeitverkürzung nicht mehr zeitgemäß?

**Der Mythos Sozialpartnerschaft und
die Knute des Standortwettbewerbs**

Die Zukunft des Flächentarifvertrages

**Erster Schritt für den Aufbau einer Opposition
zur gegenwärtigen Führung der IG Metall**

Kernpunkte einer alternativen IG Metall-Politik

Einleitung

Der Arbeitskampf um die 35-Stundenwoche in Ostdeutschland war ein Testfall, ob es die IG Metall in ihrer ursprünglichen verbalen Opposition gegen die Reformvorhaben der Regierung ernst meint. War sie in der Lage, sich in einer konkreten Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern und einer gegen die Standortlogik gerichteten Politik beispielgebend für andere Gewerkschaften durchzusetzen? Der Test wurde nicht bestanden, weil dieser Arbeitskampf von Teilen der IG Metall-Spitze offen sabotiert wurde, während ein anderer nur halbherzig für die eigentliche Kernforderung eintrat.

Alle Aktivisten, die in diesen Zeiten breiten Sozialdumpings an gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft und der Idee solidarischer Arbeitnehmerpolitik interessiert sind, müssen die Konsequenzen aus der historischen Niederlage ziehen und sich mit dem dabei zutage getretenen inneren Bild der IG Metall auseinandersetzen! Wenn jetzt auch ein Schlaglicht



auf die Schwäche und teilweise bürokratische Verwahrlosung der inneren Führungs- und Mitbestimmungsstrukturen der größten und potentiell mächtigsten Industriegewerkschaft der Welt geworfen wurde, liegt der Kern dieser Niederlage im Fehlen einer offensiven gewerkschaftspolitischen Alternativkonzeption, die sich der neoliberalen Abwärtsspirale entgegenstemmt.

Gerade die scharfe Kritik verschiedener IG Metall-Vertrauenskörper an der Rolle der Gewerkschaftsspitzen und Konzernbetriebsräte während und nach dem Streik in Ostdeutschland machte deutlich, dass es eine nicht unbedeutende "kritische Masse" in der IG Metall gibt. Wir sind aber weit davon entfernt, von einer organisierten Opposition zu sprechen. Teilweise herrscht die

Illusion vor, dass eine Wende in der Gewerkschaftspolitik von "oben" eingeleitet werden kann, wenn die geeigneten IG Metall-Funktionäre genügend Unterstützung von "unten" erfahren.

Das hier vorliegende Diskussionspapier will deutlich machen, dass eine konsequente gewerkschaftliche Interessenspolitik nur von der kritischen Basis durchgesetzt werden kann. Das Papier stellt die Notwendigkeit des Aufbaus einer Opposition von "unten" ins Zentrum ohne dass dies als der Weisheit letzter Schluss verkauft wird. Es wird mit dem Versuch einer Analyse der gegenwärtigen IG Metall-Politik die Notwendigkeit des Aufbaus einer Opposition begründet. Die hierfür notwendigen

ersten Schritte und programmatischen Kernpunkte werden zur Diskussion gestellt.

Wir sozialistischen Gewerkschafter der GSG sind noch eine kleine Gruppe. Die von unseren aktiven Betriebsräten, Vertrauensleuten und Gewerkschaftsmitgliedern vertretenen Positionen können daher nicht immer als repräsentativ für eine breite Schicht von kritischen Kollegen gesehen werden. Dennoch haben sich in den letzten Jahren durch unsere gewerkschaftlich

und betriebliche Arbeit Erfahrungen angesammelt, die Basis für eine vorwärtsweisende Diskussion sind. Wesentliche Schlussfolgerungen finden sich in dem Papier wieder. Das Papier dient lediglich als Diskussionsbeitrag für eine notwendige Debatte innerhalb der IG Metall - und lässt natürlich auch Fragen offen. Diese Debatte ist überfällig und muss in den nächsten Wochen geführt werden. Wir selber sind an den Positionen von aktiven Gewerkschaften sehr interessiert. Nur eine breite Diskussion in den Betrieben und IG Metall-Gremien kann zu Übereinstimmungen in wesentlichen programmatischen Fragen führen. Das ist für eine handlungsfähige Opposition notwendig.

Arbeitszeitverkürzung nicht mehr zeitgemäß?

Das Grundprinzip "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" - das eigentliche Opfer der Streikniederlage

Bereits in den 1980'ern bestand Konsens innerhalb der deutschen Gewerkschaften, dass der Massenarbeitslosigkeit nur mit einer massiven Arbeitszeitverkürzung zu begegnen ist. War die IG Metall 1984 noch in der Lage mit einem Arbeitskampf die 35-Stundenwoche in Westdeutschland durchzusetzen, haben sich unsere Gewerkschaftsbosse in den letzten Jahren um die Frage der Arbeitszeitverkürzung herumgedrückt. Die Ostdeutschen Metalller mussten 13 Jahre nach der Wiedervereinigung drei Stunden länger arbeiten als ihre Kollegen im Westen. Einer der großen Skandale der jetzigen Situation ist, dass die vor wenigen Jahren noch selbstverständliche Angleichung der Arbeitsverhältnisse jetzt kein Thema mehr ist. Das gewerkschaftliche Grundprinzip "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ist das eigentliche Opfer der hausgemachten Streikniederlage in Ostdeutschland. Teil dieses Skandals ist auch, dass offenbar niemand aus der Gewerkschafts-Spitze thematisiert, dass mit dieser Niederlage auch die Westdeutschen Kollegen unter erhöhten Druck kommen. Nicht nur die Arbeitgeber werden auf die Arbeitsbedingungen im Osten verweisen! Außerdem treffen Kollegen im Westen die selben Argumente wie im Osten, wenn die Arbeitgeber (und ihre Medien) jetzt selbstbewusst und ganz im Sinne der Standortlogik darauf verweisen, dass einige hundert Kilometer weiter - in Osteuropa - viel schlechtere Bedingungen herrschen. Der mächtige Propagandaapparat der IG Metall kochte während des Streikes auf Sparflamme und die Führung stellte in der Begründung für den Arbeitskampf um die 35-Stundenwoche überwiegend die Gerechtigkeitsfrage in den Mittelpunkt. Damit wurde es Medien, Regierung und Arbeitgebern einfach gemacht: "Der Gerechtigkeit für den Osten", wurde die Sicherung von Arbeitsplätzen und Produktionsstandorten durch längere Arbeitszeiten gegenüber gestellt. Nicht mal mehr als halbherzig ist

dieser gewerkschaftlicher Schlüsselarbeitskampf in Ostdeutschland gewesen. Besonders bezeichnend - wenn nachher Funktionäre ernsthaft diskutieren, ob Fernwirkungen auf Betriebe im Westen in Kauf genommen werden sollen oder eben nicht! Das ist nicht nur die Fortschreibung der "Mauer" in den Gewerkschaften 13 Jahre nach der Wiedervereinigung, es widerspricht auch jedem Ansatz wichtigste gewerkschaftspolitische Forderungen mit ernsthaftem Druck und dem Einsatz der eigenen organisatorischen und personellen Stärke zu untermauern.

Die 35-Stundenwoche ist Teil einer vereinbarten europäischen Tarifpolitik

Ein weiterer Skandal halbherziger und untransparenter Kampagnenpolitik steht hinter dem jetzigen Scherbenhaufen: Bereits 1997 wurden vom Europäischen Metallarbeiterverband (EMB) klare Richtlinien für eine gesamteuropäische Tarifpolitik beschlossen. Ziel war es Lohndumping zu verhindern, also der Abwärtsspirale des Standortwettbewerbs entgegenzutreten. Diese Richtlinien fordern überall eine Jahresarbeitszeitbegrenzung von 1750 Stunden pro Jahr! Das entspricht ziemlich genau der 35-Stundenwoche. Außerdem sieht diese Vereinbarung europäischer Metall-Gewerkschaften folgendes vor: Keine Tarifabschüsse unterhalb des Produktivitätszuwachs zuzüglich der Inflationsrate. Darüber hinaus wurde ein Informationsaustausch bei nationalen Tarifbewegungen und die Unterbindung von streikbrechenden und streikaushöhlenden Tätigkeiten beschlossen.

Der Arbeitskampf in Ostdeutschland hätte also als Teil einer von europäischen Gewerkschaften gemeinsam vereinbarten, über nationale Grenzen hinweg denkenden, solidarischen Politik geführt werden können. Die Gewerkschaften hätten ein deutliches Signal geben müssen, dass sie sich grundsätzlich der destruktiven Logik von unternehmenszentrierten, nationalen Wettbewerbspositionen verweigern. Sie hätten auch im Hinblick auf die sogenannte "öffentliche Meinung", insbesondere bei Millionen abhängig Beschäftigten in anderen Branchen, ein erkennbares und attraktives

Alternativmodell gegen die Propagandafront von Konzernen und konzertreuen Regierungen anbieten können. Ein Signal, dass auch in die Arbeitnehmerschaften der Beitrittsländer und eventuell über die europäischen Grenzen hinaus hätte strahlen können. In keiner öffentlichen Stellungnahme der IG Metall wurde darauf hingewiesen, dass es sich hier um eine gemeinsam vereinbarte europäische Tarifpolitik handelt. Nun stellt sich für ernsthafte Gewerkschafter und insbesondere für die von der Niederlage am meisten betroffenen Kollegen die Frage, warum dies mächtige Argument nicht der gewerkschaftsfeindlichen Medienhysterie entgegen geworfen wurde!?

Warum sind andere europäische Gewerkschaften nicht um Solidarität gebeten worden? Weil dies ein Offenbarungseid der IG Metall gewesen wäre, sich von der Standortpolitik zu verabschieden und nun endlich eine internationalistische Arbeitnehmerpolitik zu praktizieren. Soweit wollten weder die Funktionäre um Zwickel noch die um Peters gehen. Hiermit hätten sie ihre eigene Politik der letzten Jahre in Frage gestellt. Für die Erhaltung des Standortes Deutschland forcierten sie eine "moderate Lohnpolitik", initiierten das "Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit", entwarfen Öffnungsklauseln für Tarifverträge und gaben verschiedener Orts Unterstützung bei dem Abschluss von Standortvereinbarungen.

Wurde der Niedergang der deutschen Gewerkschaftsbewegung eingeleitet?

Warum wurde der Arbeitskampf von der IG Metall-Spitze so unprofessionell, halbherzig und teilweise mit Sabotage in den eigenen Reihen geführt? Sicher ist, dass ein ernsthafter Arbeitskampf zu einen Bruch mit Rot/Grün geführt hätte. Dies sollte verhindert werden, denn die Führung hat immer noch immenses Interesse mit SPD und den Grünen zu kooperieren. Zumal es zwischen Gewerkschaften und Partei viele personelle Übereinstimmungen gibt. Es existiert der Irrglaube durch Lobbyarbeit in der SPD-Fraktion Arbeitnehmer-Interessen durch zusetzen. Die politischen Koordinaten hierfür haben

sich aber in den letzten Jahren deutlich verschoben: SPD und Grüne haben sich eindeutig auf die Seite der Arbeitgeber geschlagen und ließen sich deren neoliberales Programm aufdrücken. Was an den sogenannten Reformvorhaben der Agenda 2010 und dem Hartz-Konzept mehr als deutlich wird. Die rot-grüne Regierung ist nun zu einem "Umschlagplatz" geworden, auf dem in enormer Geschwindigkeit eine Umverteilung von unten nach oben betrieben wird. Nun scheinen nach der Streikniederlage in Ostdeutschland eine Serie von kampflosen Niederlagen zu folgen: Verdi-Chef Bsirske handelte im Hinterzimmer des Regierenden Bürgermeister für die Berliner Beschäftigten im öffentlichen Dienst einen Tarifvertrag aus, der rund zehn Prozent Einkommensverlust bedeutet. Zwar medial nicht so ausgeschlachtet, war diese Niederlage von Verdi doch "gravierender" als die der IG Metall. Weitgehende Gehaltskürzungen wurden ohne jegliche Kampfmassnahmen hingenommen, Verdi verpflichtet sich bis 2010 außerhalb des Bundesflächentarifvertrages zu verbleiben und akzeptiert damit weitere Lohnkürzungen für die kommenden Jahre. Kurz nach dem Streikabbruch trafen sich die Vorsitzenden von acht Einzelgewerkschaften und dem DGB bei Kanzler Schröder.





Sie boten ihm die Zusammenarbeit bei der Durchsetzung der Agenda 2010 an. In fast allen Medien wurde dies als "gewerkschaftlicher Kotau" - also Kniefall - vor Schröders Reformpolitik bezeichnet. Zwickel, Bsirske und Sommer drohten der Regierung noch im Frühjahr vollmundig mit "entschiedenen gewerkschaftlichen Widerstand". Nun bietet dieses Dreiergespann Rot/Grün Zusammenarbeit an und warnt davor, dass die Gewerkschaften sonst ihre "Handlungsfreiheit" verlieren würden. Es ist ein Skandal unter vielen, dass sich die Vorsitzenden der größten Einzelgewerkschaft der Welt (Verdi) und der größten Industriegewerkschaft der Welt (IG Metall) sowie der Vorsitzende eines gewerkschaftlichen Dachverbandes mit 7,5 Millionen Mitgliedern (DGB) in ihrer "Handlungsfreiheit" eingeschränkt fühlen. Kurzzeitige Kraftmeierei ist nun in Feigheit und bürokratisches Duckmäusertum umgeschlagen. Steht Deutschland jetzt vor einer Ära, die vor knapp 20 Jahren in Großbritannien anbrach, und dort die Lebensqualität von Millionen senkte!? Nach der Niederlage des großen Bergarbeiterstreikes ging Premierministerin Thatcher daran, den Arbeitsmarkt zu reformieren, den Niedriglohnsektor auszuweiten, soziale Standards und gewerkschaftliche Rechte abzubauen. Eine Politik also, die in wesentlichen Punkten in den Reformvorhaben von Rot/Grün wiederzufinden ist. Thatcher leitete die Vorstellung ihrer Gesetzesvorhaben immer mit dem Satz "There is no alternative" ein. Weil die Spitzen der britischen Gewerkschaften keine Alternativen aufzeigten, erlebte die britische Arbeiterbewegung eine

Niederlage nach der anderen. Auch innerhalb der IG Metall wird es weder von Zwickel, noch von Peters oder anderen Funktionären eine geeignetes Gegenkonzept geben - weitere Niederlagen sind damit vorprogrammiert!

Arbeitszeitverkürzung als einzige Alternative im Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit

Gerade die Arbeitszeitverkürzung bietet eine Möglichkeit den Arbeitsmarkt nicht nach den gegenwärtigen neoliberalen Leitsätzen, sondern nach den Bedürfnissen der Beschäftigten, Arbeitslosen und Azubis zu organisieren. Aus der Warte einer konsequenten und solidarischen Interessenspolitik gibt es hierfür keine Alternative! Daher gilt es für die gewerkschaftliche Basis Druck zu machen, damit die Frage der Arbeitszeitverkürzung nicht wieder von der Agenda des gewerkschaftlichen Handelns verschwindet. Die Konsequenz aus der Streikniederlage ist auch, in den Zeiten verschärften nationalen Wettbewerbs auf internationale Solidarität und gemeinsam abgestimmte Gewerkschaftspolitik zu setzen. Etwa in der Frage der Arbeitszeitverkürzung. Durchgesetzt werden kann sie nur durch aktive Vernetzung der Gewerkschaften an der Basis - gerade in den multinationalen Konzernen.

Mythos Sozialpartnerschaft & die Knute des Standortwettbewerbs

Inhaltsloser Flügelkampf im IG-Metall-Vorstand

Die Medien sprachen stets von zwei Flügeln innerhalb der IG Metall-Spitze: Einerseits die "Modernisierer", andererseits die "Traditionalisten", die als "Betonkopf- oder Krawallfraktion" denunziert wurden. Die Positionen der Modernisierer und Traditionalisten seien unüberbrückbar, die IG Metall vor einer Zerreißprobe. Neue Entwicklungen zeigen aber, dass sich die "gewaltigen Unterschiede" wohl wieder geglättet haben müssen. Der "Traditionalist" Jürgen Peters, und der "Modernisierer", Berthold Huber, haben sich mit Zustimmung des IG Metall-Bundesvorstandes wieder für eine "Tandemlösung" im Vorstand bereit erklärt. Der öffentliche Schaukampf glich einer Schlammschlacht, einer gewerkschaftlichen "Big Brother-Show", wo sich Zuschauer ein Bild über den maroden Zustand der IG Metall machen konnte. Gegenseitige Schuldzuweisungen und leere Phrasen dominierten die Auseinandersetzung. Hinweise auf tatsächliche, inhaltliche Differenzen der beiden Flügel gab es kaum.

Absetzbewegung vom Dogma der Sozialpartnerschaft?

Die IG Metall-Funktionäre, die sich hier gegenüberstanden, vertraten in der Vergangenheit im Wesentlichen alle einen "sozialpartnerschaftlichen Kurs". Die Ideologie der "Sozialpartnerschaft" will glauben machen, dass der Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch "vertrauliche Zusammenarbeit" überbrückt werden kann. Am Ende ließe sich ein "Kompromiss" finden, von dem beide Seite profitieren würden. Klar ist, dass die gegenwärtige Offensive von Arbeitgebern und Regierung dieser Ideologie jeglichen Boden entziehen. Was wir bei Peters und anderen IG Metall Funktionären gesehen haben, war eine "Absetzbewegung" vom alten, kaum noch begründbarem Dogma der Sozialpartnerschaft.

Diese erfolgte nicht durch die Einsicht in die Notwendigkeit nun entgültig mit dieser Ideologie zu brechen und eine konsequente gewerkschaftliche Interessenspolitik anzugehen. Aus machtpolitischem, taktischem Gutdünken wurde kurzzeitig entschieden, sich einer scheinbar kämpferischen Politik zu öffnen. Wenn es um Macht und Posten geht, können die Auseinandersetzungen mit unter sehr ungemütlich werden. Die vermeintlichen "Nestbeschmutzer" um den Kollegen Jürgen Peters, stellten kurzzeitig ihre "sozialpartnerschaftliche Gesinnung" in Frage, um sich mit einem Arbeitskampf zur Einführung der 35-Stundenwoche in Ostdeutschland für die Wahlen beim Gewerkschaftstag zu profilieren. Dies brachte die "Modernisierer" auf die Barrikaden. Die wollten ja bekanntlich dem "gewerkschaftlichen Krawallkurs" eine "bessere Kooperation mit den Arbeitgebern" entgegenstellen. Was bedeuten würde, dass den Betriebsräten noch mehr Gestaltungsfreiheit bei der Lohnfindung und Arbeitszeitgestaltung - unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe - gegeben werden soll. Somit hat diese "Fraktion" im Wesentlichen die aktuellen Positionen von Arbeitgebern und Regierung eingenommen.

Lavieren und Taktieren

Zwickels und Hubers vermeintlicher Gegenspieler Peters, war im IG Metall-Bundesvorstand für die Tarifpolitik verantwortlich. Er stand in den letzten Jahren wahrlich nicht für eine kämpferische Politik! Im Gegenteil: Er betrieb eine moderate Tarifpolitik welche in den letzten Jahren bei den Kollegen der mittleren und unteren Einkommensschichten für erhebliche Reallohnverluste sorgte. Nun wollte sich Peters für die Wahl zum IG Metall-Bundesvorsitzenden mit einem erfolgreichen Arbeitskampf zur Einführung der 35-Stundenwoche empfehlen. Hierfür bekam er Unterstützung von Teilen der Basis. Einstimmig beschloss der IG Metall-Bundesvorstand eine auf Ostdeutschland isolierte Tarifaueinandersetzung. Somit schien dieser Kampf von Anfang an durch die fragwürdige Streikstrategie eine waghalsige Angelegenheit zu werden.

Klaus Zwickel, südwestdeutscher Bezirksleiter und Konzernbetriebsratsvorsitzende wollten diesen Arbeitskampf eigentlich nicht. Sie witterten aber die Chance, den unliebsamen "Rivalen" Peters mit einer Streikniederlage zu Fall zu bringen. Daher gaben sie ihre Stimme für den geplanten Arbeitskampf, waren aber während der heißen Phasen in der Öffentlichkeit kaum präsent. Außerdem bereiteten sie die westdeutsche Gewerkschaftsbasis nicht auf drohende Aussperrungen vor, drängten auf Streikabbruch und distanzieren sich am Ende öffentlich von den ursprünglichen Streikzielen! Ohne dass der Ausgang des Arbeitskampfes klar war,

wurde ohne Mehrheitsvotum, also Urabstimmung der Basis der Arbeitskampf von Zwickel abgeblasen. Es wurde nicht einmal versucht, den Arbeitgebern am Verhandlungstisch einen Kompromiss abzutrotzen, oder eine Schlichtung anzurufen, um für die nächsten Schritte eine Verschnaufpause zu haben.



Hier wurde der Streik sabotiert! Ein Vorgang, der in der Geschichte der IG Metall vergeblich seines Gleichen sucht. *Der von den Ost-Metallern über vier Wochen vorbildlich geführte Arbeitskampf wurde durch das intrigante Spiel von Zwickel, einigen südwestdeutschen Konzernbetriebsräten und Bezirksleitern zu Fall gebracht. Aber auch Jürgen Peters war in alter "sozialpartnerschaftlicher Manier" nicht daran interessiert, sich mit den Arbeitgebern zu überwerfen.* Mit dem Angebot einer Übergangszeit von fünf Jahren, bis zur endgültigen Einführung der 35-Stundenwoche und diversen Revisionsklauseln glaubten Peters und Streikführer Hasso Düvel einen Kompromiss auszuhandeln. Sie rückten damit weit von der eigentlichen Kernforderung - der sofortigen Einführung der 35-Stundenwoche - ab. Nur in der Stahlbranche und in neun weiteren Firmen gingen die Arbeitgeber auf diese Kompromisslinie ein und einigten sich mit den Belegschaftsvertretungen in Haustarifverträgen bis 2009 stufenweise mit Revisionsklauseln die 35-Stundenwoche einzuführen. Diese Klauseln

ermöglichen den Arbeitgebern in wirtschaftlich schlechten Zeiten die Arbeitszeit wieder zu verlängern! Gesamtmetall sah nun die Chance mit einer harten Haltung die IG Metall in die Knie zu zwingen. Zu Hilfe dabei kam Klaus Zwickel: Hinter dem Rücken der Streikleitung signalisierte er dem Arbeitgeberverband seine Opposition gegen die Forderung der Streikenden und deutete an, dass ihm ein Scheitern des Arbeitskampfes angesichts der innergewerkschaftlichen Auseinandersetzung nicht unangelegen käme. Gleichzeitig nahm Zwickel Verbindung zu den Betriebsratsvorsitzenden der

großen Autowerke im Westen auf und verabredete eine gezielte Kampagne gegen den Streik: Sobald der Produktionsausfall in den ostdeutschen Zulieferbetrieben zu Kurzarbeit in den westdeutschen Stammwerken führt, wollte man Peters diffamieren und den Streik abbrechen. Ein Zitat aus der Erklärung von der IGM-Vertrauenskörperleitung bei der Eisenbahn und Häfen GmbH,

eine 90%ige Tochter der ThyssenKrupp Carbon Steel in Duisburg mit 1.350 Beschäftigten. Es erklärt die "mysteriösen" Vorgänge um den Streikabbruch: *"In der Öffentlichkeit und der Mitgliedschaft entsteht der Eindruck, daß maßgebende Funktions- und Mandatsträger, die sich zum Teil auf gewerkschaftsschädigende Art und Weise von dem Streik distanziert haben, die Niederlage als willkommene Gelegenheit für personelle und gewerkschaftspolitische Weichenstellungen ausnutzen wollen. Wir nennen insbesondere den GBR-Vorsitzenden der Opel AG, Klaus Franz, Erich Klemm von Daimler-Chrysler, den bayerischen Bezirksleiter Werner Neugebauer, das Vorstandsmitglied Bruno Neumann und den Bochumer Bevollmächtigten Ludger Hinse. Ihr Verhalten hinterlässt den Eindruck, als würden sie in einer de facto Branchenkoalition mit Konzernleitungen und Arbeitgeberverbandsfunktionären auf wichtige Entscheidungen in der IG Metall Einfluss nehmen wollen."*

Der bürgerliche Blätterwald vermittelte am Ende des Arbeitskampfes den Eindruck, dass sich der - von der westdeutschen "IG Metall-Krawallfraktion" angeleitete "ostdeutsche Streikmob" nun mit der Niederlage eine blutige Nase geholt hat. Und hiermit hoffentlich zu Besinnung kommt! Dagegen wurde die "Modernisiererfraktion" um Huber und Zwickel mit Lob überzogen. Das Kredo dieser Fraktion wird nun sein "Kämpfen lohnt sich nicht" und diese Funktionärsgarde wird uns deutlich machen wollen, dass es gerade in der heutigen Zeit wichtig ist, dem "unzeitgemäßen Klassenkampf eine verlässliche Kooperation mit den Arbeitgebern entgegenzusetzen". Dies ist genau das, was der Kanzler fordert. *"Die IG Metall, soll sich die IG BCE zum Vorbild nehmen"*. Eine Gewerkschaft, die als arbeitgeberfreundlichste Gewerkschaft Deutschlands gilt.

Standortpolitik - Verzichtsideologie zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit

Da die Sozialpartnerschaft in den letzten Jahren nachweislich immer mehr zu Lasten der Arbeitnehmer ging, brauchte es eine ergänzende Ideologie, die erklärt, dass die zu findende "Kompromisslinie im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Kooperation" nicht Verbesserungen für die Kollegen beinhaltet, sondern zunehmend Opfer zum Erhalt der deutschen Wettbewerbsfähigkeit zu erbringen sind. Diese neue Qualität der "Sozialpartnerschaft" wurde und wird als "Standortpolitik" bezeichnet und ist eine Politik der Erpressung: Belegschaftsvertretungen werden durch Androhung von Arbeitsplatzabbau und Produktionsverlagerung genötigt massive Verschlechterungen hinzunehmen. Hier wird deutlich, dass dies in keiner Weise einer "sozialpartnerschaftlichen Kooperation" im eigentlichen Sinne entspricht. Dennoch machten hohe IG Metall-Funktionäre und einflussreiche Betriebsräte in der Vergangenheit deutlich, "dass nachweisliche Opferbereitschaft der Arbeitnehmer die Arbeitgeber dazu bewegen können, auch in Zeiten eines immer härteren globalen Wettbewerbes im nationalen Rahmen weiter Verantwortung für die Belegschaften zu zeigen". Zudem verwiesen sie daraufhin, dass gewerkschaftliche Durchsetzungskraft durch globale Standortkonkurrenz geschwächt ist. In der Tat ist dies so. Vergessen wird dabei aber, dass

Standortkonkurrenz das Ergebnis von rein national denkender und operierender Gewerkschaften ist. Die Globalisierung hat aber auch eine andere Kehrseite: Mitunter steht ein weltweites Heer von 100 000en Kollegen einer winzigen Minderheit von Vertretern der Konzernvorstände und Mehrheitsaktionären gegenüber. Das hier schlummernde Machtpotenzial konnte sich bisher nicht entfalten, da die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen weiterhin national agierten, sich damit also unter die Knute des internationalen Standortwettbewerbs begeben. Diese Standortlogik machte es möglich, dass Kollegen national und international in einen Unterbietungswettbewerb um die niedrigsten Löhne und schlechtesten Arbeitsbedingungen traten.

Zur Verteidigung der Standortpolitik wird von vielen Betriebsräten, Gewerkschaftsfunktionären und natürlich den Arbeitgebern immer die gleiche Argumentation gebraucht: "Zu Opfern für die Erhaltung des Standorts gibt keine Alternative - wer sich verweigert gefährdet Arbeitsplätze".

Zwar wurden in mehreren Konzernen Gesamtbetriebsräte, europäische Betriebsräte und sogar Weltbetriebsräte gegründet - innerhalb dieser standortübergreifenden Arbeitnehmervertretungen war aber bisher eine gemeinsame Arbeitnehmerpolitik nicht erkennbar. In den meisten Fällen gab es einen erkennbaren Grund: Die in Gremien zusammen sitzenden Konzernbetriebsräte standen in ihrem Heimatland reell für eine Politik der Standortlogik. Das konnte und kann kaum Basis für ein gemeinsame Zusammenarbeit sein. Es erklärt, dass bisher kaum größere Abwehrkämpfe gegen Betriebsschließungen oder Kampagnen für die Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen geführt wurden. Das beschriebene Problem liegt auch und vor allem in Deutschland: Hier befinden sich viele Konzerne, die von ihrem bundesdeutschen Heimatstandort aus global operieren. Hier hat die größte Industriegewerkschaft der Welt ihre Machtbasis - die IG Metall. Statt den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die über Jahrzehnte angesammelte Erfahrung im gewerkschaftlichen Kampf für eine offensive internationale Gewerkschaftspolitik zu nutzen, gibt es hiergegen eine große Blockade von Konzernbetriebsräten und IG-Metallspitzenfunktionären.

Im Folgenden ein Ausnahmebeispiel, dokumentiert im labournet. Es kann als Ansatz für eine notwendige internationale Gewerkschaftspolitik dienen: Über 40 000 europäische Beschäftigte des US-amerikanischen Automobilkonzerns General Motors (GM) - zu dem auch Opel gehört - legen gemeinsam die Arbeit, aus Protest gegen die angedrohte Schließung des GM-Werkes in Luton nahe London, nieder. In Portugal, Spanien, England, Belgien und Deutschland kommt es zu Produktionsausfällen von einer Stunde und mehr. Auch im Bochumer Opel-Werk machen über 3000 Kollegen aus der Frühschicht mit. "Ein denkwürdiger Tag", schreibt danach der Bochumer Betriebsratsvorsitzende in seinem "Info aus dem Euro-Betriebsrat": "Erstmals haben wir gemeinsam für unsere Ziele und Forderungen demonstriert." Und Emilio Gabaglio, der Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), erklärt fast enthusiastisch: "Ich habe mich sehr über die Präsenz der IG-Metaller aus Bochum auf der Demonstration vom 20. Januar 2001 in Luton gefreut." Dies sei ein Zeichen dafür, dass sich auch die deutsche Gewerkschaftsbewegung zunehmend europäisiere.

Ein anderes Beispiel illustriert stellvertretend, wie führende deutsche Konzernbetriebsräte und IG Metall-Funktionäre eine standortübergreifende Gegenwehr verhindern und vor welchen Problemen und Herausforderungen Kollegen stehen, wenn sie versuchen sich dieser Politik entgegenzustellen: Im Februar 2001 wurden 1300 Kollegen des VW Werkes in Uitenhagen (Südafrika) entlassen, weil sie gegen die unrechtmäßige Suspendierung ihrer Shopstewards gestreikt haben. Diese Shopstewards repräsentierten die Mehrheit der Belegschaft und stellten sich gegen eine Standortvereinbarung, die wesentliche Verschlechterung beinhaltete. Die Opposition gegen die dortige Standortpolitik löste einen innergewerkschaftlichen Konflikt in der südafrikanischen Metallgewerkschaft NUMSA aus. Die NUMSA -Führung schlug sich auf die Seite der Minderheit der Shopstewards des VW Werkes Uitenhagen, die für die Standortvereinbarung standen und organisierte zusammen mit der Firmenleitung die Suspendierung der "missliebigen" Shopstewards. Einer der suspendierten

Shopstewards war Mitglied des VW-Weltbetriebsrates. Dieser Kollege richtete sich mit einem internationalen Appell an andere Belegschaftsvertretungen. Er machte deutlich, dass "die Kollegen des VW- Konzerns weltweit gemeinsam produzieren und deshalb auch gemeinsam gegen die unsoziale Politik der VW-Konzernspitze kämpfen müssen". Er bat um Unterstützung für die Wiedereinstellung der 1300 gefeuerten Kollegen und die Aufhebung der unrechtmäßigen Suspendierung der 13 demokratisch gewählten Shopstewards. Aus Brasilien und Mexiko wurde Unterstützung signalisiert und teilweise auch von Teilen der Belegschaft geleistet. In Südafrika solidarisierte sich nicht nur die Bevölkerung der Region, sondern auch die noch in Arbeit befindlichen Kollegen des VW Werkes Uitenhagen. Nur in Deutschland gab es ein Problem: Der VW Weltbetriebsratsvorsitzende, Klaus Volkert, und der deutsche VW-Konzernbetriebsrat waren nicht bereit, die südafrikanischen Kollegen zu unterstützen. Diese Entsolidarisierung wurde scheinheilig begründet: In Uitenhagen handele es sich um einen innergewerkschaftlichen Konflikt, eine "Einmischung" verbietet sich daher. Zudem wurde den südafrikanischen Kollegen, welche gestreikt haben, von Volkert unrechtmäßig und unbegründet kriminelle Einschüchterungsmethoden unterstellt. Deutsche Gewerkschafter innerhalb und außerhalb der IG Metall organisierten Solidarität für die 1300 entlassenen Kollegen und versuchten die IG Metall-Führung und den deutschen VW-Konzernbetriebsrat von unten unter Druck zu setzen. Dieser solle sich für eine Wiedereinstellung der südafrikanischen Kollegen stark machen! Dort wo auf Belegschaftsversammlung gesprochen und für Unterstützung geworben wurde, gab es große Zustimmung. Es zeigte sich eine große Spendenbereitschaft der Kollegen. Leider reichte die Solidaritätskampagne nicht aus, um die IG Metall-Führung und den Konzernbetriebsrat zum Einlenken zu zwingen. Es fanden sich zu wenig Aktive, um die Kampagne auf breitere Beinen zu stellen.

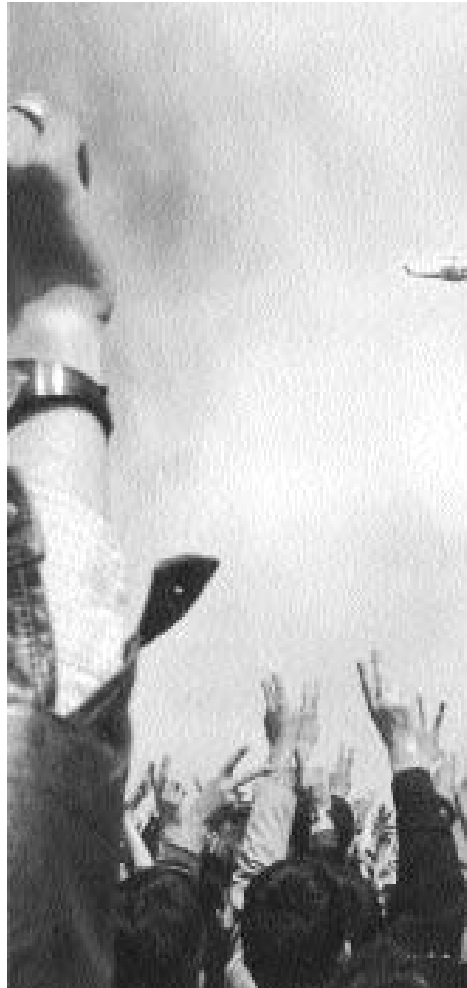
Viele Kollegen fanden die Vorgänge in Uitenhagen zwar ungerecht, betonten aber, dass Südafrika weit weg ist und das Problem kaum von Deutschland aus zu lösen sei. Wenn die IG Metall eine offensive Unterstützung, von Demonstrationen bis zu Arbeitsniederlegungen in den deutschen VW-Werken organisiert hätte, wäre der Konflikt anders ausgefallen. Vielleicht hätte auch nur die Androhung von Arbeitsniederlegungen ausgereicht, um eine Wiedereinstellung der 1300 entlassenen Kollegen zu erwirken. Da eine Produktionsverlagerung und die komplette Betriebsschließung - auch das wurde angedroht - jeder Zeit möglich war, waren die Kollegen in Südafrika gerade auf die Unterstützung aus Deutschland angewiesen. Selbst kritische Aktionäre warfen in einer Stellungnahme dem VW-Management in Uitenhagen eine unmenschliche Vorgehensweise vor. Doch selbst dies konnte die Vertreter des VW-Konzernbetriebsrates und die IG Metall-Führung nicht umstimmen. Die Erklärung hierfür ist einfach: Warum sollte sie Kollegen im Kampf gegen die Standortpolitik unterstützen, wenn sie selber Protagonisten dieser Ideologie sind?

Die Lehren sind eindeutig: Es braucht mehr an internationalem Erfahrungsaustausch, Diskussionen und Aufklärung! Positiv zu vermerken war dennoch, dass Gewerkschaftsaktivisten des VW-Konzerns in verschiedenen Ländern erstmalig in Kontakt traten und gemeinsame Aktionen koordinierten. Sofern kann diese Kampagne trotz Niederlage als richtungsweisend für eine notwendige internationale Gewerkschaftsarbeit und Vernetzung der Belegschaften gesehen werden.

Die weitere Aushöhlung der gewerkschaftlichen Gegenmacht in den Betrieben

Es gibt keine Grundlage für eine "Sozialpartnerschaft" - dass sehen immer mehr Kolleginnen und Kollegen. Nicht aufhörende Arbeitsplatzvernichtung, zunehmende Arbeitsverdichtung, Flexibilisierung und Lohnraub können nicht Grundlage für eine vertrauliche Kooperation mit den Arbeitgebern sein. Da die wirtschaftlichen Perspektiven nicht den Schluss zu

lassen, dass kurzfristig mit einer weitgehenden Wiederbelebung der Wirtschaft zu rechnen ist, sind Kollegen und Kolleginnen nicht bereit, dem Profitstreben der Unternehmerbosse mit Enthaltensamkeit und Opferbereitschaft Tribut zu zollen. *Dort wo Gewerkschaften eine kämpferische Alternative zur Sozialpartnerschaft anbieten, nehmen Kolleginnen und Kollegen den Kampf auf. Gerade dies wurde eindrucksvoll durch den vierwöchigen Streik der Ostmetaller bewiesen.*





Auf der anderen Seite muss aber auch folgendes zur Kenntnis genommen werden: Dort wo die Sozialpartnerschaft dominierte und es keine Angebote für kämpferische Politik gab, schlofen gewerkschaftliche Basisstrukturen ein. Die Entscheidungsebene wurde immer mehr auf die Betriebsräte verlegt. Kollegen fühlten sich machtlos gegenüber den Arbeitgebern, und eben auch ihren eigenen Betriebsräten und ihrem Gewerkschaftsapparat ausgeliefert. Mit dem Argument "wir können so oder so nichts ausrichten" zogen sich viele zurück und drehten teilweise der Gewerkschaft den Rücken zu. Gerade dies ist in Firmen der Fall, in denen das Damoklesschwert der Betriebschließung über den Beschäftigten schwebt - und die IG Metall, der Vertrauenskörper und der Betriebsrat keine geeignete Gegenstrategie haben. Eine zunehmende Inaktivität der Basis diente den Betriebsräten und der IG Metall-Spitze als Begründung, dass eine kämpferische Politik weder möglich noch nötig sei. So zogen viele Betriebsräte es vor, sich als Co-Manager zu betätigen. Sie umgingen notwendige Konflikte mit den Arbeitgebern und sahen sich als "kluge Moderatoren" zwischen den Interessen der Unternehmensleitungen und der Belegschaft. Sie arbeiteten auch an Lösungen mit, die ausschließlich den Arbeitgebern dienlich waren. In der Frage der Beschäftigungspolitik folgte die IG Metall klar einem sozialpartnerschaftlichem Zeitgeist: Unternehmensführungen wollten flexibel in ihrer Personalpolitik auf Auftragsspitzen und -flauten reagieren. Die Belegschaftsvertretungen und die IG Metall machten Konzessionen, indem sie mehr und

mehr Leiharbeit und befristete Arbeitsverhältnisse zu ließen. Gleichzeitig mussten sie feststellen, dass die Kernbelegschaften zunehmend verringert wurden, die Belegschaften in ihrer Gesamtheit anhand der Art der Arbeitsverhältnisse, der Arbeitsbedingungen und Einkommen gespalten wurde. So wurde die gewerkschaftliche Gegenmacht in den Betrieben ausgehöhlt.

Die Zukunft des Flächentarif-Vertrages

Die Kerngedanken solidarischer Lohnpolitik sind unmittelbar mit dem Flächentarifvertrag verbunden. Hiervon entfernt sich die IG Metall zunehmend. Zwar wurden in den vergangenen Tarifabschlüssen - vom Ost-West-Gefälle abgesehen - gleiche Ausgangs- und Mindestbedingungen vereinbart. Mittels Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen wurden diese letztendlich aber wieder unterlaufen. Diese Klauseln werden bei wirtschaftlich schwachen Betrieben angewendet, die Arbeitnehmer bezahlen die Zeche, wenn es den Unternehmen schlecht ging. Zudem gibt es von Seiten einiger Konzernbetriebsräte in Südwestdeutschland gezielte Bestrebungen, mit den Arbeitgebern nur minimale Ausgangs- und Mindestbedingungen auszuhandeln und in Nachverhandlungen auf betriebliche Ebene entsprechend der wirtschaftlichen Situation eine "ertragsabhängige Entgeltkomponente" auszuhandeln. Dahinter verbergen sich zwei Ambitionen: Zunächst wollen die "Betriebsratsfürsten" ihre Macht weiter ausbauen und den Einfluss der IG Metall auf der betriebliche Ebene zurückdrängen. Andererseits erhoffen sie sich gerade in Zeiten von Rekordgewinnen ihres Unternehmens eine lohnende Ertragsbeteiligung in Verhandlungen mit dem Konzern durchzusetzen. Im Klartext: In einem Konzern wie BMW kann der Konzernbetriebsrat in wirtschaftlich guten Zeiten eine angemessene Ertragsbeteiligung für die Kernbelegschaft aushandeln. Dagegen stehen Zulieferbetriebe für BMW in schlechten, als auch guten Zeiten unter einen gewaltigen Preisdruck des Konzerns.

Das wird in der durchgehend bescheidenen Ertragslage deutlich. Die Unternehmensleitungen in den Zulieferbetrieben werden daher kaum bereit sein, mit den Betriebsräten eine angemessene Ertragsbeteiligung auszuhandeln. Insofern werden mit einer solchen Politik langfristig unterschiedliche Entgelte in den Zulieferern und dem Stammkonzern zugelassen. Bekanntlich machen trotz Krise gerade die Großkonzerne Rekordgewinne, die mittelständischen Unternehmen sind häufig von Betriebsschließungen und Insolvenzen bedroht. In der mittelständischen Industrie müssen viele Kollegen bei der angestrebten "Differenzierung des Tarifsystems" mit ausgehandelten "Miniabschlüssen" begnügen! Zweifelhaft ob die der Standortpolitik und dem betrieblichen Co-Management verpflichteten Konzernbetriebsräte eine angemessene Ertragsbeteiligung für ihre Kernbelegschaft durchsetzen werden. Hier wird der gewerkschaftliche Solidaritätsgedanke durch eine nur auf die Kernbelegschaften der Großkonzerne abgestellte Tarifpolitik torpediert. Einige Konzernbetriebsratsvorsitzende und ihre Verbündeten im IG Metall-Apparat betonen mehrmals, dass die Differenzierung innerhalb des Tarifsystems den Flächentarifvertrag stabilisieren kann. In Wirklichkeit wird dieser mit der angestrebten Differenzierung immer weiter ausgehöhlt und verliert für viele Kollegen seine Bedeutung. Diese Politik kommt gerade den Konzernspitzen und Großunternehmern entgegen. Viele konnten mit den Flächentarifverträgen bisher gut leben, da sie ihnen Planungssicherheit gewährleisteten. Ihr jetziges Interesse besteht darin, mit der Differenzierung der Tarifpolitik den Einfluß der IG Metall zurückzudrängen, so dass die Lohngestaltung mehr und mehr auf die betriebliche Ebene verlagert wird. Ohne Frage gibt es hier eine Koalition zwischen Konzernbetriebsräten und den Bossen. Das Modell des Flächentarifvertrages hat sich in Deutschland über Jahrzehnte bewährt, was sich im gewerkschaftlichen Organisationsgrad und dem im internationalen Vergleich hohen Lebensstandard der arbeitenden Bevölkerung widerspiegelte. Gestärkt wurde der Flächentarifvertrag dann, wenn die Gewerkschaften bereit waren, konsequent inner- und

außerhalb der Fläche gleiche Standards ohne Abstriche herzustellen. An dieser Politik gilt es auch in der heutigen Zeit festzuhalten. Nur so kann der Flächentarifvertrag als attraktives und anzustrebendes Modell für die Gewerkschaften anderer Länder gesehen werden. Bereits in Schweden, Italien, Österreich oder den Niederlanden gibt es Tarifsysteme, die dem bundesdeutschen sehr nahe kommen.

Durch international vernetzte Konzern- und Branchenstrukturen stößt der national ausgelegte Flächentarifvertrag an seine Grenzen. Was nicht heißt, dass er sich auf Grund der Globalisierungstendenzen der Produktion für alle Zeiten und überall überlebt hat. Im Gegenteil - die Idee in Europa einen branchenweiten Tarifvertrag durchzusetzen, könnte schon in den nächsten Jahren Wirklichkeit werden: Wenn die IG Metall und ihre europäischen Schwesterorganisationen diese Idee ernsthaft auf die Tagesordnung ihres gewerkschaftlichen Handelns setzen würde. Ein erster Schritt wäre hier, dass die europäischen Metall-Gewerkschaften zeitgleich in der Metall- und Elektrobranche mit vorher vereinbarten Mindestforderungen in Tarifverhandlungen gehen. Die Unternehmen und Konzerne wären auf Grund der internationalen und hochdifferenzierten Arbeitsteilung bei Arbeitsniederlegungen sehr anfällig: Durch einen Arbeitskampf - in mehreren Ländern gleichzeitig - könnte fast die gesamte europäische Metall- und Elektrobranche zum Erliegen kommen. Erstmals wären die europäischen Gewerkschaften mit einer länderübergreifenden Tarifstrategie in der Lage ein enormes Machtpotential entfalten können.



Natürlich wurde diesen Bestrebungen durch die Streikniederlage in Ostdeutschland eine teilweise Abfuhr erteilt. Das Grundprinzip, dass die Stärkeren die Schwächeren mitziehen wurde missachtet. Sicher war jeder Kollegin und jedem Kollegen bewusst, dass es bei dem Kampf um die 35 Stunden eine aktive Unterstützung von der IG Metall aus dem Westen geben muss. Stimmen der Basis, die auf eine gemeinsame Tariffrent in Ost und West drängten, wurden ignoriert. Auf einer Delegiertenversammlung der IG-Metall in Berlin forderten Kollegen für Ost und West die gleichzeitige Kündigung der Tarifverträge zur Arbeitszeit, um eine geschlossene bundesweite Tariffrent herzustellen. Das wurde nicht erreicht - so konnte der bundesweite Arbeitgeberverband Gesamtmetall aufatmen. Die IG Metall-Spitze verbaute, mit der auf Ostdeutschland isolierten Tariffauseinandersetzung, einen legalen Streik der westdeutschen IG Metall. Obwohl offenkundig Westmetaller den ostdeutschen Kolleginnen und Kollegen solidarisch zur Seite standen. Ein Beispiel weitgehender Solidarität ist die Weigerung der Kolleginnen und Kollegen bei VW Salzgitter, die Motorenfertigung des bestreikten Chemnitz Motorenwerkes zu übernehmen. Das beschloss eine mehrstündige Betriebsversammlung einstimmig. Außerdem stand fest, dass innerhalb der ostdeutschen Fläche wenig notwendiges Druckpotential vorhanden ist - auch weil der Flächentarifvertrag in Ostdeutschland kaum noch existierte. Das die gesamte IG Metall-Spitze bewusst die westdeutsche Basis aus dem Tarifkonflikt raushalten wollte, wird unter anderem wie folgt deutlich: Die drei gemischten Ost-West-Tarifbezirke Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sind Teil der Bezirke Hannover, Küste und Frankfurt. Sie wurden nicht in die Tariffauseinandersetzung einbezogen! Diese unsolidarische Haltung gegenüber den ostdeutschen Kollegen zeigt einmal mehr, dass die gegenwärtige Politik der IG-Metall-Spitze nicht zukunftsfähig ist und sein darf. Der Apparat wird den Flächentarifvertrag weiter dem Niedergang Preis geben - eine Errungenschaft die in zähen Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern erkämpft und verteidigt wurde.

Erster Schritt für den Aufbau einer Opposition zur gegenwärtigen IG Metall-Führung

Die falsche Politik der IG Metall und teilweise auch die von ihr gestellten Betriebsräte machen es den Aktivisten an der Basis oftmals schwer, neue Kollegen für eine verlässliche Gewerkschaftsarbeit zu finden. Engagement in der Arbeitnehmervertretung stellt sich oft als mühseliges Unterfangen dar: Schon für kleine Verbesserungen am Arbeitsplatz bedarf es viel Überzeugungsarbeit und Durchsetzungskraft. Größere Erfolge bleiben aus, weil die IG Metall eine unzureichende politische Gesamtkonzeption hat. Diese ist im Wesentlichen von der Sozialpartnerschaft und Standortlogik durchdrungen. Die notwendige Alternative und oppositionelle Politik kann nur von unten organisiert werden, auf Erfahrungen in den kleinen und großen Kämpfen basierend. Unsere Einschätzung der aktuellen IG Metall-Politik werden viele Kollegen teilen. Nun gilt es aber die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen. Der Praxis von Zwickel und Co ist eine inhaltliche und organisierte Opposition von aktiven und ehrlichen Gewerkschaftern, Vertrauensleuten und Betriebsräten entgegenzustellen. Viele Ideen sind sicher vorhanden. Gerade in Vorbereitung auf den Gewerkschaftstag im August ist es wichtig, eine breite Diskussion zu eröffnen, die Kernpunkte für eine inhaltliche Opposition zusammenträgt. Diese Vorschläge müssen innerhalb der Gewerkschaft so transparent wie möglich gemacht werden. Bei einer Abstimmung in den gewerkschaftlichen Gremien werden sie sich dann als mehrheitsfähig erweisen. Eine Diskussion sollte jetzt am Arbeitsplatz, im Vertrauenskörper, in den vorhandenen Netzwerken und auf Delegiertenversammlungen der IG Metall geführt werden. Übereinstimmungen in wesentlichen Punkten müssen von den Delegierten auf dem Gewerkschaftstag zur Abstimmung gestellt werden. Eine gemeinsame Koordination wäre von Vorteil, da unabhängig vom Abstimmungsverhältnis die IG Metall-Führung erstmalig mit einer organisierten Opposition konfrontiert ist.

Das kann ein ermutigendes Signal für Kollegen an der Basis sein - die Vorstellung und das Ringen unterschiedlicher Positionen wird die IG Metall wieder politisieren.

Der Gewerkschaftstag muss deutlich zeigen: Bevor man über Personalfragen entscheidet, muss geklärt sein, für welche Politik die zukünftigen Vorsitzenden aber auch der Bundesvorstand stehen. Nicht in abstrakten Absichtserklärungen, sondern in konkreten Punkten dargelegt! Sollte es hier verschiedene Alternativen geben, müssen diese zur Abstimmung gestellt werden. Programmpunkte, die auf dem Gewerkschaftstag die Mehrheit bekommen, sollten als Wahlprüfsteine für die Kandidataten gelten.

Kernpunkte einer alternativen IG Metall-Politik

· Statt gewerkschaftlicher Akzeptanz und Mitgestaltung bei der Schaffung eines Niedriglohnsektors, Ausweitung von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen, ist eine offensive gewerkschaftliche Politik für mehr tariflich gesicherte Beschäftigungsverhältnisse wieder dringend notwendig! Dies kann nur mit einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich erreicht werden. Schon in der nächsten Tarifrunde muss es hierzu Fortschritte geben.

· Angesichts steigender Arbeitslosigkeit ist die sofortige Einführung der 35-Stundenwoche für Ostdeutschland in der kommenden Tarifrunde durchzusetzen. Für Gesamtdeutschland sind die nächsten Schritte für eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit einzuleiten. Zudem sollte sich die IG Metall dafür einsetzen, dass der DGB und seine Einzelgewerkschaften eine Kampagne für die gesetzliche Festschreibung der 35-Stundenwoche in allen Branchen eröffnen.

· Nieder mit der Tarifmauer in Ost und West! In der nächsten Tarifrunde muss in Ost und West die zeitgleiche Kündigung der Entgelttarifverträge und der Tarifverträge zur

Arbeitszeit erfolgen. Eine Arbeitszeitverkürzung darf nicht mit Abschlägen bei Lohn und Gehalt sowie Mehrarbeit erkaufte werden. Die Lohn- und Gehaltsforderungen haben sich an der Produktivität, Inflationsrate und Sozialabgabenmehrbelastung zu orientieren. Keinesfalls darf es sein, dass bei einem Tarifabschluss eine Reallohnkürzung hingenommen wird. Daher muss in die Tarifforderungen eine zusätzliche Verhandlungskomponente rein.

· Durch die prozentualen Lohn- und Gehaltsforderung klappt die Schere zwischen kleineren, mittleren und hohen Einkommen immer weiter auseinander. Daher sind angemessene Festgeldforderungen unerlässlich.



Die Frage des alten gewerkschaftlichen Grundsatzes "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ist kein Schnee von gestern. Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen schwächen den Flächentarifvertrag nachhaltig. Ziel des Flächentarifvertrages muss sein, betriebsübergreifend gleiche Löhne und Arbeitsbedingungen ohne Abstriche herzustellen. Nur so kann eine Standortkonkurrenz verhindert werden. Diese ermöglicht es den Unternehmern, Kolleginnen und Kollegen der verschiedenen Standorte gegeneinander auszuspielen, eine weitere nationale und internationale Abwärtsspirale ist damit unausweichlich.

Entschiedene Gegenwehr auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene gegen Lohnraub, Abbau von sozialen Standards und die sogenannte Reformierung der Sozialsysteme zu Lasten der Arbeitnehmer und zu Gunsten der Arbeitgeber und der Vermögenden. Wie auch alle anderen Gewerkschaften, darf die IG Metall hierbei nicht nur bei verbaler Kritik stehen bleiben: Eine Mobilisierung der Basis auf Demonstrationen, Proteste, Blockaden und politischen Streiks, kann die ungerechte Politik von Regierung und Kapital zu Fall bringen.

Stärkung der gewerkschaftlichen Basisstrukturen! Der Vertrauenskörper ist nicht Erfüllungsgehilfe der Betriebsräte, sondern hat die Betriebsräte in ihrer Arbeit zu kontrollieren. Die auf den Vertrauensleute-Sitzungen gefällten Beschlüsse sind Handlungsanweisungen für die gewerkschaftlichen Betriebsräte.

Innengewerkschaftliche Demokratie ist gerade bei einem Arbeitskampf von entscheidender Bedeutung! Vor allem die Vertrauensleutestrukturen müssen in den Entscheidungsprozess für die nächsten Schritte einbezogen werden. Im Arbeitskampf müssen regelmäßig Vertrauensleuteversammlungen tagen, die auch für aktive Kolleginnen und Kollegen außerhalb des Vertrauenskörpers offen sind. Die hier getroffenen Entscheidungen sollten als Richtschnur für das weitere Handeln der Streikleitung und der Tarifkommission dienen. Im Vorfeld des Arbeitskampfes sollte es eine Informationskampagne

über die Streikziele und der Streikstrategie geben. Gewerkschaftsfunktionäre müssen vor Ort für eine breite Unterstützung des Streikes werben und sich über die Stimmung und die Vorstellungen der Basis informieren. Gerade hier sind Hauptamtliche verpflichtet Neumitglieder zu werben. Streikabbruch oder Tarifabschlüsse dürfen nicht ohne Urabstimmung der Basis erfolgen!

Statt Flexi- Streik in allen Betrieben voll streiken. Den Arbeitgebern muss von Anfang an gezeigt werden, dass die Gewerkschaft entschlossen ist, ihre Forderungen durchzusetzen. Nur wenn den Arbeitgebern deutlich gemacht wurde, wie stark die Macht der Gewerkschaft ist, lässt sich ein vertretbarer Abschluss am Verhandlungstisch durchsetzen.

Deutliche Absage an die Standortkonkurrenz! Keine Teilnahme der Kolleginnen und Kollegen an einem internationalen Unterbietungswettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen! Gemeinsame Aktionen für die Angleichung der Bedingungen auf höchsten Stand und gemeinsamer Kampf für die Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen! Dafür ist eine schnelle Durchsetzung von europäischen Mindeststandards und die Schaffung einer gesamteuropäischen Tarifpolitik erforderlich. Genau so müssen die bereits 1997 vom Europäischen Metallarbeiterverband abgestimmten Richtlinien zur Jahresarbeitszeitbegrenzung (1750 h/Jahr, 35-Stundenwoche) und der gemeinsamen tarifpolitischen Koordinierung umgesetzt werden. Das heißt auch: Keine Abschlüsse unterhalb der Produktivitätszuwächse plus Inflationsrate, Informationsaustausch bei nationalen Tarifbewegungen, Unterbindung von streikbrecherischen und streikaushöhlenden Tätigkeiten. Und nicht zuletzt eine internationale Vernetzung der Belegschaften von multinationalen Konzernen und Durchsetzung einer standortübergreifenden Arbeitnehmerpolitik.

Kritik und Ergänzungen erwünscht:

GSG, Reichenbergerstr. 121, 10999 Berlin

www.gsg-web.de gsgcontact@aol.com

Diskussionsbeitrag zum Gewerkschaftstag der IG Metall

- Lage, Fazit, Aufgaben -



Gruppe Sozialistischer Gewerkschafter