

Lohnentwicklungen in Deutschland und Europa

Sinkende Reallöhne waren lange Jahre ein deutsches Phänomen. Inzwischen hat der Negativ-Trend einen großen Teil Europas erfasst. In knapp der Hälfte der EU-Länder sind die Löhne 2013 nach Abzug der Inflation zurückgegangen. Bereits 2012 mussten die Werkstätigen in 20 von 28 EU-Staaten Reallohnverluste hinnehmen. Im Durchschnitt der Gemeinschaft gingen die Löhne preisbereinigt 2012 um 0,7 % zurück, auch 2013 sanken sie wieder. Besonders drastisch ist die Entwicklung in einigen Ländern Südeuropas wie Griechenland und Zyperns. Aber auch in den Niederlanden, Großbritannien oder Irland kam es wieder zu Reallohnabsenkungen, zum Teil im 4. Jahr hintereinander. Die Lohnentwicklung in Europa ist in einer Abwärtsspirale.

In Europa gibt es massive staatliche Eingriffe in die Lohnpolitik - vor allem Lohnstopps und Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor und Einschnitte beim Mindestlohn. Zudem hat vielerorts ein Umbau der Tarifsysteme begonnen. Besonders in Ländern, die unter dem Einfluss der Troika aus EU-Kommission, EZB und IWF stehen, hat die Austeritätspolitik zu einer Zerstörung von Flächentarifvertragsstrukturen geführt.

Reallohniveau in Deutschland sinkt weiter

Nach vorläufigen Berechnungen des Statistischen Bundesamts sind in Deutschland die Reallöhne 2013 um 0,2 Prozent gesunken. Die Statistikbehörde erklärt den ersten Rückgang der Reallöhne seit 2009 mit dem Rückgang der "häufig erfolgsabhängigen Sonderzahlungen", also etwa Boni, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Andere Gründe sind auch die zurückgehende Tarifbindung, denn die Tarifierhöhungen waren höher als die Reallohnentwicklungen. Diese Entwicklung zeigt, dass die Gewerkschaften hier in ihrem Kerngeschäft der Tarifpolitik auch 2013 deutlich unter ihren Möglichkeiten blieben - trotz brummender Fabriken und satter Konzerngewinne.

Tarifrunde 2014: erste Abschlüsse /Ausblick

Die Tarifrunde 2014 hat begonnen. Erste Abschlüsse liegen vor, so im **Öffentlichen Dienst** (siehe Kasten) und in der **chemischen Industrie**. Dort gibt es für die rund 550.000 Beschäftigten nach einem Nullmonat 3,7 % mehr Entgelt für 13 Monate, mit Öffnungsklauseln für Verschiebung der Auszahlung um bis zu 2 Monate. In der **Druckindustrie** wurden für die ca. 150.000 Beschäftigten eine Erhöhung von 3 % ab Mai 2014, sowie 1 % ab Mai 2015 vereinbart. Die mickrige Erhöhung in 2015, 4 Nullmonate und 27 Monate Laufzeit sind 3 dicke Kröten, die nicht hätten sein müssen.

In den nächsten Monaten folgen die Tarifrunden bei der Bank, beim Bau, bei Holz & Kunststoff sowie in der Eisen- und Stahlindustrie. Wir wünschen den KollegInnen erfolgreiche Tarifrunden mit knackigen Erhöhungen. Bei den Profiten wird für 2014 ein Plus von ca. 5 % erwartet. Die Abgeordnetendiäten wurden dieses Jahr um rund 10 % erhöht, absolut um 830 € pro Monat. Gute Richtwerte für die Tarifbewegungen oder?

Christa Hourani, Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

Tarifrunde öffentlicher Dienst von Bund und Kommunen: Gut, aber nicht gut genug!

Mit einem Forderungspaket von 100 € Sockelbetrag plus einer prozentualen Erhöhung von 3,5 %, einer Nahverkehrszulage von 70 €, der Anhebung der Nachtzuschläge in Krankenhäusern auf das allgemeine Niveau des ÖD sowie der unbefristeten Übernahme der Azubis ist ver.di in die Verhandlungen mit den öffentlichen Arbeitgebern von Bund und Kommune gestartet. Mehrere Warnstreiktage (3 z.B. in NRW) folgten. Der öffentliche Personennahverkehr in den Städten kam fast überall zum Erliegen, auch die Flughäfen waren betroffen. Drei Verhandlungsrunden brachten ein Ergebnis, dem die Bundestarifkommission (BTK) mit 8 Nein-Stimmen und 7 Enthaltungen zustimmte. Dieses sieht u.a. eine Erhöhung der Entgelte rückwirkend zum 1.3.2014 um 3 %, **mindestens aber 90 €** vor, und zum 1.3.2015 eine weitere Erhöhung um 2,4 %. Die Ausbildungsvergütungen werden um 40 bzw. 20 € erhöht. Der Urlaubsanspruch beträgt ab 2014 für alle Beschäftigten 30 Tage. Für Auszubildende steigt der Anspruch von 27 auf 28 Tage. Die Laufzeit beträgt 2 Jahre.

Bewertung des Ergebnisses

Eindeutig positiv ist zu bewerten, dass die unteren Entgeltgruppen, z.B. ErzieherInnen in Kitas, Politessen, Reinigungskräfte oder BusfahrerInnen endlich mal deutlich mehr durch eine Tarifrunde partizipieren. Viele Bereiche in ver.di wären auch froh, wenn sie solch ein Ergebnis bekommen würden. Die BTK und der Bundesvorstand müssen sich aber die Frage gefallen lassen, warum die ursprüngliche Forderung eines Sockelbetrages nur zu einem Mindestbetrag führte. Die Beschäftigten im Nahverkehr, die die Warnstreiktage wesentlich mit trugen, gucken in die Röhre. Nichts wurde aus ihrer Forderung einer Nahverkehrszulage, die die Absenkungen für Neueingestellte durch den vor ein paar Jahren eingeführten Spartentarifvertrag für den Nahverkehr TV-N mildern oder zur Senkung von Belastungen dienen sollte. Sie werden sich reiflich überlegen, ob sie für die KollegInnen in den Verwaltungen beim nächsten Mal wieder „die Knochen“ hinhalten. Nichts wurde auch aus der Forderung, die Nachtzuschläge im Krankenhaus von 15 auf 20 % (also um ca. 75 Cent) zu erhöhen. Nichts wurde auch aus einer Laufzeit von einem Jahr, um wieder eine gleiche Laufzeit mit dem Tarifvertrag für die Länder hinzubekommen. Vielleicht passte letzteres dem Bundesvorstand ja auch nicht in die Choreografie der Organisationswahlen vor dem Bundeskongress 2015....

Fazit: Es war mehr drin! Der Slogan der Tarifrunde „Wir sind die Guten“ war optimal gewählt! Die ebenfalls gute Kampfbereitschaft wiederum hätte genutzt werden können, um mehr herauszuholen! Man muss zudem festhalten: Jede erfolgreiche Tarifrunde bringt mehr Mitglieder als die noch so beste Kampagne!

Jürgen Senge, ver.di-Linke NRW



Regierung plant Beschneidung des Streikrechts

Die Regierung will gesetzlich den „Grundsatz der Tarifeinheit“ festschreiben. Im Koalitionsvertrag heißt es unter der Überschrift „Tarifeinheit gesetzlich regeln“: „Um den bestehenden Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken, wollen wir den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festschreiben. Durch flankierende Verfahrensregelungen wird verfassungsrechtlich gebotenen Belangen Rechnung getragen.“

Welches Interesse hat der DGB an diesem Gesetz?

2011 hatte sich der DGB (damals noch unter Beteiligung von ver.di) vor den Karren der BDA spannen lassen und gemeinsam eine Initiative zur Herstellung einer gesetzlich verankerten Tarifeinheit gestartet. Beide waren sich in dem Ziel einig, die (stellenweise) etwas kampffreudigeren kleineren Gewerkschaften faktisch auszuschalten. Das würde dem Kapital mehr Ruhe im Betrieb verschaffen und gleichzeitig die allgemeine Streikhäufigkeit senken. Dem DGB würde es eine lästige Konkurrenz vom Hals schaffen, denn eine Gewerkschaft, die an die Friedenspflicht einer anderen Gewerkschaft (in dem Fall einer DGB-Gewerkschaft) gebunden wäre und nicht eigenständig für höhere Tarife kämpfen könnte, hätte keine Funktion mehr. Die Mitglieder würden sich dann – so zumindest die Hoffnung beim DGB – den DGB-Gewerkschaften anschließen.

Wichtiger jedoch als dieser nebenbei erhoffte Mitgliederzuwachs wäre das Wegfallen (oder Minimieren) des Rechtfertigungsdrucks gegenüber den eigenen Mitgliedern, wenn nämlich andere Gewerkschaften mit größerer Kampfbereitschaft mehr rausholen. In der Vergangenheit hatten dies die GdL, aber auch Cockpit, Ufo und der Marburger Bund vorgelebt. Nachdem im Sommer 2011 der Druck innerhalb von ver.di so groß geworden war, dass der ver.di-Vorstand sich zurückziehen musste, hatte diese Initiative damals keine Chance mehr.

Dieses Mal haben Gewerkschaften und Unternehmen ihr Anliegen direkt in die Koalitionsvereinbarungen eingebracht, wobei unklar ist, wer den größeren Part dabei übernahm, die BDA oder der DGB. Fakt ist jedoch, dass dieses Mal die IGM deutlich aktiver beteiligt ist, gleichzeitig aber ver.di sich von vornherein heraushält. Das letzte diesbezügliche Interview mit Bsirske (in der HNA) war eine klare Absage an das Projekt der Tarifeinheit.

Zusammenhang Nahles-Gesetz und Initiative der Weizsäckerstiftung

Zwei Vorstöße, die im Zusammenhang zu sehen sind: Nahles-Gesetz und Gesetzesinitiative der Weizsäcker-Stiftung. Noch wissen wir nicht, wie das Gesetz zur Tarifeinheit aussehen soll. Trotz der Warnungen vor Verstößen gegen das Grundgesetz durch die Präsidentin des BAG Ingrid Schmidt wird an dem Gesetzesvorhaben weiter gearbeitet. Dazu Reuters:

„Nahles will die Tarifeinheit noch in diesem Jahr regeln Berlin (Reuters) - Vor dem Hintergrund des Pilotenstreiks bei der Lufthansa hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit noch in diesem Jahr angekündigt.

Eine Arbeitsgruppe verschiedener Ministerien arbeite an einer verfassungssicheren Lösung, sagte Nahles am Mittwoch bei der Vorstellung ihres Gesetzespakets zum Mindestlohn und zur Stärkung der Tarifautonomie. "Wir brauchen Solidarität, was die Tarifeinheit angeht", sagte Nahles.[...]

Bei der Lufthansa hatten die Piloten am Mittwoch mit einem dreitägigen Streik begonnen und damit den Flugverkehr der Fluglinie lahmgelegt. Die Piloten sind bei der Sparten-

gewerkschaft Cockpit organisiert, andere Teile der Lufthansa-Belegschaft indes bei Verdi. Mit einer gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit will die große Koalition sicherstellen, dass in einem Konzern nicht unterschiedliche Gewerkschaften verschiedene Tarifverträge für einzelne Berufsgruppen abschließen - und somit womöglich ein Unternehmen ständig Arbeitskämpfen ausgesetzt sein könnte. Damit soll das Prinzip "ein Betrieb, ein Tarifvertrag" gelten. [...]. Nahles: "Ich rechne damit, dass wir das noch in diesem Jahr abschließen können."

Reuters 2.4. 2014“

„Bewahrung“ vor Streikfolgen

An diesem Bericht wird deutlich, dass die Hauptargumentation entlang der Linie verlaufen wird, die „nicht beteiligte Öffentlichkeit“ vor den Streikfolgen zu bewahren. In den Stuttgarter Nachrichten vom 2.4.2014 wird der Bundestagsabgeordnete und stellvertretende Fraktionsvorsitzende der CDU Arnold Vaatz zitiert: „Die Schäden, die ein Arbeitskampf auslöst, müssen im Verhältnis zum Anlass stehen.“

Weiter heißt es in dem Artikel der Stuttgarter Nachrichten: „Es könne doch nicht sein, dass eine Gewerkschaft, deren Mitglieder an wichtigen Schaltstellen saßen, ihre Position nutze, um bei der Tarifentwicklung schneller voranzukommen als andere. Das zielt natürlich gegen die Pilotenvereinigung Cockpit und den Streik bei der Lufthansa. Der Streik dort, sagt Vaatz, werde sicher „einen enormen volkswirtschaftlichen Schaden“ anrichten.“

Wenn erst mal die Tür zur Abwägung der Streikfolgen als Voraussetzung für einen zulässigen Streik aufgestoßen ist, dann ist das Arbeitskampfrecht ganz wesentlich eingeschränkt. Ein wirkliches Streikrecht haben wir in der BRD ja sowieso nicht, von einem anerkannten Recht auf den politischen Streik ganz zu schweigen.



Hier wird auch deutlich, wie sich eventuell Ingrid Schmidt eine Streikgesetzgebung (Schmidt wünscht sich eine gesetzliche Regelung von Streiks) vorstellen könnte, nämlich eine, die nicht an dem Grundgesetzartikel 9 rüttelt, die aber faktisch doch das Streikrecht ganz wesentlich einschränkt. Wenn als Kriterien für die Rechtmäßigkeit eines Streiks die Kategorien „Verhältnismäßigkeit“ und „Auswirkung auf Dritte“ („Unbeteiligte“) eingeführt werden, dann ist das Arbeitskampfrecht ganz gewaltig eingeschränkt. Dies wäre dann eine sehr bedeutsame Verschiebung klassenpolitischer Kräfteverhältnisse.

Die Gesetzesinitiative der Weizsäcker-Stiftung

Ergänzt werden diese Überlegungen (von Vaatz und anderen) durch die sehr weitreichende Gesetzesinitiative zur Reglementierung und Einschränkung von Arbeitskampfmaßnahmen in Bereichen der Öffentlichen Daseinsvorsorge.

Die Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung hat einen Gesetzesentwurf zur Regulierung des Streikrechts vorgelegt, der sehr weitreichend und äußerst gefährlich ist. Darin enthalten sind solche Einschränkungen wie

„Ankündigungspflicht: Eine Arbeitskampfmaßnahme ist nur zulässig, wenn die Arbeitskampfpartei ihre Arbeitskampfmaßnahme vier Tage vor ihrem geplanten Beginn gegenüber der anderen Arbeitskampfpartei ankündigt. [...]

Aufrechterhaltung einer Grundversorgung: [...] Eine gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahme ist nur zulässig, wenn mehr als 50% der teilnahmeberechtigten Mitglieder der Gewerkschaft an einer Urabstimmung teilgenommen und mehr als 50% der abstimmenden Mitglieder der Gewerkschaft der Arbeitskampfmaßnahme zugestimmt haben. [...]

Faktisch ist darin eine Zwangsschlichtung festgelegt und zum „Streik einer Berufsgruppengewerkschaft“ heißt es dort:

„Eine gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahme ist unzulässig, wenn sie auf den Abschluss eines Tarifvertrags gerichtet ist, der bezogen auf seinen angestrebten räumlichen und betrieblichen Geltungsbereich weniger als 15 % der Arbeitsverhältnisse erfassen würde. [...]

Dieses Vorhaben orientiert sich an einigen Punkten recht klar an den restriktiven Bestimmungen für Streiks in Großbritannien, wie sie von Thatcher durchgesetzt wurden. Mit Sicherheit werden nicht beide Initiativen gleichzeitig im Bundestag behandelt werden, aber wenn die erste Maßnahme (Nahles-Gesetz) durchgeht, wird die zweite nicht lange auf sich warten lassen.

Der Gesetzesentwurf findet sich unter:

<http://www.cfwv.org/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeitskampf/gesetzentwurf>

Weitere Informationen zur Kampagne unter:

www.streikrecht-verteidigen.org

Welche Strategie, welche nächsten Schritte?

Leider setzen die Spartengewerkschaften im Moment ausschließlich auf das Mittel der Online-Petition (Kurzlink: freie-gewerkschaften.de). Die notwendigen 50.000 UnterstützerInnen sind mittlerweile zusammen gekommen (die Frist endet am 28. Mai). Aber das ist nur ein kleines Element in der Öffentlichkeitsarbeit. Wichtiger ist es, den Widerstand in den DGB-Gewerkschaften zu verstärken und die allgemeine Öffentlichkeit zu erreichen.

Dazu sollten in nächster Zeit auf allen Ebenen und in allen Gremien und Versammlungen in den DGB-Gewerkschaften Beschlüsse und Resolutionen gegen dieses Vorhaben verabschiedet werden.

Jakob Schäfer, Forum gewerkschaftliche Gegenmacht - Wiesbaden

Konferenz „Hände weg vom Streikrecht“

Vor Ort sollten wir ab sofort kräftig dafür mobilisieren, dass möglichst viele Menschen zur **Konferenz** kommen.

15. Juni, 11.00 – 17.00 Uhr

DGB-Haus Frankfurt/Main

Wilhelm-Leuschner-Str. 69 – 77

Anmeldungen werden erbeten unter:

peter.gerstmann@gmx.de

Hauptreferent wird der Hamburger **Arbeitsrechtlicher Dr. Rolf Geffken** sein, der sich seit Jahren für das Streikrecht einsetzt und die Materie bestens kennt.

globale Krise – globale Solidarität

Eine LabourStart-Konferenz

Berlin, 23.-25.Mai 2014

weitere Infos unter:

<http://www.labourstart.org/2014/>



Erneuerung durch Streik II Konferenz:

**Gemeinsam Strategien entwickeln.
Konflikte führen.**

Beteiligung organisieren.

Donnerstag, 02.10.2014

bis Samstag, 04.10.2014 in Hannover

weitere Infos unter:

www.rosalux.de/streikkonferenz

KONFERENZ

**GEMEINSAM STRATEGIEN
ENTWICKELN. KONFLIKTE
FÜHREN. BETEILIGUNG
ORGANISIEREN.**

ERNEUERUNG DURCH STREIK II

02.-04. OKTOBER 2014 HANNOVER



DGB heute. Ordnungsfaktor, Gegenmacht, Auslaufmodell?

Herausgegeben von Burkhard Jacob
Sammelband

ISBN: 978-3-89144-464-1

bei Pahl-Rugenstein

Preis: 19,90 €

Weitere Infos unter:

www.labournet.de/dgb/dgb-heute

SOLIDARITY BEYOND BORDERS
BUILDING DEMOCRACY FROM BELOW

EUROPAWEITE AKTIONSTAGE

15. - 25. MAI 2014

#DEMOCRACY #SOLIDARITY #COMMONS

17. Mai
Berlin
Düsseldorf
Hamburg
Stuttgart

Weitere Infos unter:

<https://blockupy.org/>

Impressum:

Sekretariat – Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken
Hans Kroha – Klaus Peter Löwen – Christa Hourani – Christiaan Boissevain

E-Mail: forum@gegewi.de

Redaktionsschluss: 28. April 2014

Bossing gegen aktive BetriebsrätInnen

Immer häufiger werden Kündigungen von BetriebsrätInnen bekannt (IKEA Walldorf, nora systems Weinheim, Rhenus Mannheim, Charité Berlin...). Mit Hilfe von ganz besonderen „Rechtsanwaltskanzleien“ wird eine gnadenlose Jagd auf unbequeme KollegInnen organisiert. Oft hat dies nicht nur die Vernichtung der materiellen Existenz der Betroffenen, sondern auch die Zerstörung ihrer psychischen Gesundheit zur Folge.

Dennoch wird das organisierte Bossing oder Mobbing von aktiven Betriebsratsmitgliedern derzeit entweder gar nicht oder - wenn überhaupt - als eher exotisches Problem wahrgenommen. Selbst in Kreisen der Gewerkschaftsapparate sind diejenigen, die praktische Solidarität mit den Opfern dieser Angriffe üben, in einer sehr überschaubaren Minderheit. Durch viele Auseinandersetzungen geprägte betriebliche FunktionärInnen sind hingegen - oft auch aus persönlicher Erfahrung - bei dieser Thematik sehr sensibel.

Strategisches Konzept

In Zeiten der hemmungslosen Profitmaximierung sind die Rechte von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen für das Kapital und seine Handlanger ein Ärgernis. Hemmnisse oder gar Hindernisse für die betriebswirtschaftliche „Diktatur der Zahlen“ sind so schnell als möglich aus dem Weg zu räumen. Besonders schnell in das Visier dieser Herrschaften geraten unbestechliche GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen. Oft in Kollaboration mit unternehmerhörigen „Betriebsräten“ und „Un-Rechtsanwälten“ wird ohne Rücksicht auf die Schutzrechte des Betriebsverfassungsgesetzes gegen sie Front gemacht.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) formulierten bereits 2004 einen Vorschlag zur massiven Beschneidung von Betriebsratsrechten: „Gerade bei der betrieblichen Mitbestimmung muss eine Entbürokratisierung und Beschleunigung der Verfahren erfolgen, um eine effiziente Mitwirkung zu gewährleisten, die nicht zu unnötigen Verzögerungen von Betriebsabläufen führt.“ „Arbeitgeber“ sollten ihre bisher mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen künftig alleine treffen können. Z.B. wollen diese Herrschaften insbesondere den Kündigungsschutz schleifen und auch damit die Position des Betriebsrats schwächen, zumindest vorläufig. Der Betriebsrat könne ja dann im Nachhinein die Maßnahmen gerichtlich überprüfen lassen.

Die BDA will zunächst in einem ersten Schritt Einzelarbeitsverträge durchsetzen, in denen ein Beschäftigter im Falle seiner betriebsbedingten Kündigung auf die Rechte aus den Kündigungsschutzregelungen verzichtet. Da dies noch nicht flächendeckend durchgesetzt werden konnte, hat sich für die „Un-Rechtsanwälte“ ein wachsender Markt entwickelt. Sie bieten unter anderem Schulungen an zur Umgehung des Betriebsverfassungsgesetzes und zur Ausschaltung von BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen.

In manchen Konzernen ist die Aushöhlung geltender Gesetze bereits Praxis. Das Textilkaufhaus H&M hat eine „Strategie im Umgang mit dem Betriebsrat“ („streng vertraulich, nur für den internen Managementgebrauch“) ausgearbeitet. Es heißt dort: „Wir wollen eine Richtungsänderung! Die Auseinandersetzung mit Betriebsräten als Investment begreifen, um mittelfristig einen produktiven Output zu erreichen. Informationshoheit anstreben. Hyperaktive im Zaum halten. Die für uns geeigneten Kandidaten erreichen. Kosten der Betriebsratsarbeit verringern.“

Reale Gesetzlosigkeit

Dass gegen aktive Betriebsratsmitglieder mit Lügen, Nötigung, Erpressung und Existenzvernichtung vorgegangen werden kann, ist eigentlich illegal. Dennoch bleiben die Staatsanwaltschaften, die eigentlich solche Delikte von Amts wegen verfolgen müssten, bislang - soweit das zu erkennen

ist - untätig. Bezeichnenderweise verbietet auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) nicht die Diskriminierung von Beschäftigten wegen ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Anti-MobbingexpertInnen fordern, dass anders als heute jeder Angriff auf die Menschenwürde schadensersatzpflichtig werden müsse, gerade auch das Bossing aufgrund von Gewerkschafts- oder Betriebsratsaktivitäten. Die Entschädigung für eine Diskriminierung müsse außerdem abschrecken. Hohe Geldstrafen, die spürbar in die Hunderttausende gehen, könnten Mobbing und Bossing eindämmen.

Entscheidend ist aber letzten Endes, dass die betrieblichen Skandale öffentlich gemacht, zur Kenntnis genommen und entschlossen bekämpft werden.

Aktive Gegenwehr

Es empfiehlt sich, Bossing und Mobbing schon im Ansatz zu bekämpfen. Die wichtigste Lehre lautet: Nicht alleine handeln, und die Systematik der Angriffe sich sowie anderen durchschaubar machen. Sich in eine Verteidigungshaltung drängen zu lassen, bedeutet ein immer schnelleres Drehen des Hamsterrades. Wer jede einzelne Lüge richtigstellen oder auf jede Verleumdung antworten will, der hat keine Chance.

Der Sinn des Bossing und des Mobbing ist es ja, unliebsame KollegInnen aus dem Betrieb zu drängen - allen Kündigungsschutzrechten zum Trotz. Das Ziel ist klar definiert, und es wird konsequent verfolgt: über die soziale Isolierung, die psychische Erschöpfung und Erschütterung sowie schließlich die Kaltstellung des aktiven Betriebsratsmitglieds, das man durch eine schlichte Kündigung nicht los wird. Der Sinn des Widerstands ist es, genau das zu verhindern. Das gelingt nur, wenn Betroffene wirksame Unterstützung erfahren - zunächst im Betrieb selbst, aber auch in der Öffentlichkeit und durch die Gewerkschaften.

Wolfgang Alles

Erfolgreiche Kundgebung gegen Arbeitgeberanwälte

Ende März fand vor dem **Stuttgarter Maritim Hotel** eine **Kundgebung** gegen die sogenannten **Praxisseminare** der Kanzlei Schreiner + Partner statt. Neben Redebeiträgen wurden **„Bausteine der Solidarität“** aufgebaut und dem Direktor des Hotels eine **Kündigung** übergeben. Es beteiligten sich rund 40 AktivistInnen. Philipp Vollrath, Vertreter des DGB, hat Bossing durch Beispiele aus dem Betriebsalltag anschaulich gemacht. Symbolisch errichteten die KundgebungsteilnehmerInnen Bausteine der Solidarität aus Pappkartons. Auf die so entstandene Wand wurden Parolen gegen Schreiner + Partner gesprüht.

Schreiner + Partner hat auf öffentlichen Druck hin das angekündigte Praxisseminar „Die häufigsten Betriebsratssünden – So reagieren Arbeitgeber richtig“ kurzfristig abgesagt. Auch das Seminar „Die Kündigung ‘störender’ Arbeitnehmer – So gestalten Sie kreativ Kündigungsgründe“, das eine Woche vorher im Hotel Holiday Inn in Stuttgart-Weilimdorf statt finden sollte, wurde kurz vorher ebenfalls abgesagt. Die Initiative Klassenkampf wertet es als Erfolg, dass die Seminare nicht stattfinden konnten. Auch bei zukünftigen Praxisseminaren ist mit Protest zu rechnen!

Weitere Infos sowie Fotos unter:

<http://initiativeklassenkampf.wordpress.com/>