

Klassenjustiz in Aktion: Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Tarifeinheit ist ein Gefälligkeitsurteil für Kabinett und Kapital

Die Justiz agiert nicht im luftleeren Raum. Ganz besonders für Gerichtsurteile im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben, den Gewerkschaften oder der Sozialgesetzgebung gilt: Rechtsfragen sind Machtfragen. Das ist allen aktiven und bewussten GewerkschafterInnen lange bekannt. Aber selten wurde ein Gerichtsurteil so schlecht begründet und mit so vielen Widersprüchen formuliert wie das jüngste Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG).

Der Grund für die extrem vielen inneren Widersprüche dieses Urteils liegt in der Tatsache begründet, dass der Grundgesetzartikel 9 Abs 3 (Koalitionsfreiheit) eigentlich gar keinen Interpretationsspielraum offen lässt, die Mehrheit des Bundesverfassungsgerichts aber (mit 6 gegen 2) sich entschlossen hatte, der Bundesregierung die Stange zu halten. Hierzu mussten unbewiesene Behauptungen aus der Gesetzesbegründung herangezogen und neue Rechtsgrundsätze aufgestellt werden. Hinterrücks wurden sie faktisch zu Normen erklärt, die durch nichts begründet sind und die in keinem Fall aus dem Grundgesetz abzuleiten sind. So wird der anzustrebende oder zu bewahrende „Betriebsfrieden“ als Begründung dafür herangezogen, den kleineren Gewerkschaften faktisch das Grundrecht auf Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen abzuspochen. Wie selbst das BVerfG zugeben muss, ist eine Vereinigung nur dann eine Gewerkschaft, wenn sie auch streiken darf. Welchen Sinn aber ein Streikrecht haben soll, wenn es absehbar zu keinem Ergebnis führen kann, weil der möglicherweise erzielte Tarifabschluss nachher keine Anwendung finden wird (weil durch einen anderen Tarifvertrag „verdrängt“), das wird tunlichst ausgeklammert. So wurde praktisch in allen Verfassungsbeschwerden hervorgehoben, dass jede Gewerkschaft vor dem Aus steht, die keine Tarifverträge abschließen kann, denn niemand engagiert sich für eine von vornherein wertlose Sache.

vielen Verfahren (und widersprüchlichen Urteilen) bei den Arbeitsgerichten führen.

Nicht besser ist es bei der Frage des Abschätzens, wann denn ein anderer – bestehender – Tarifvertrag fort dauern kann. Der Maßstab, dass er „Leistungen von besonderer Qualität“ umfassen muss, um nicht von einem schlechteren Tarifvertrag verdrängt zu werden, ist vollkommen unbestimmt.

Nicht minder verschwommen ist das Urteil da, wo es festlegt, dass bis zu einer Neuregelung die Verdrängungswirkung nur eintreten darf, wenn plausibel ist, dass die Interessen der Berufsgruppen der Konkurrenzgewerkschaft „ernsthaft und wirksam“ im Tarifvertrag berücksichtigt wurden.

Neben dieser Unübersichtlichkeit für alle Beteiligten einschließlich der Arbeitsgerichte sind folgende Punkte festzuhalten:

1. Es können keine Schadensersatzforderungen an Gewerkschaften gestellt werden, die einen Streik für einen Tarifvertrag organisiert haben, der im Nachhinein als nicht wirksam (weil durch einen anderen „verdrängt“) festgestellt wird.

2. Dies beschränkt zwar das finanzielle Risiko einer Gewerkschaft bei einem Arbeitskampf, aber es schließt dies nicht aus, denn einen Arbeitskampf zu führen, der sich im Nachhinein als zwecklos erweist, kostet auch Geld.

3. Entscheidend dabei ist aber die politische Folgewirkung für alle Minderheitsgewerkschaften, denn ihnen wird nach diesem Urteil weiterhin ein Grundrecht genommen. Das „Anhörungsrecht“ beim Aushandeln eines Tarifvertrags durch eine andere Gewerkschaft ist im Grunde ein Witz und kein Ausgleich für den Entzug eines Grundrechts.

4. Kaum besser ist es für diejenigen Gewerkschaften, die nicht wissen, ob sie die Mehrheitsgewerkschaft in einem bestimmten Betrieb sind oder nicht. Sie werden es sich dreimal überlegen, ob sie einen Streik organisieren.

5. Selbst für die GDL ist die Sache auf der rechtlichen Ebene nach Auslaufen des jetzigen Tarifvertrags (2020) unklar, denn zweifelsfrei ist sie die Minderheitsgewerkschaft bei der Bahn. Sie wird nach diesem Urteil lediglich das Recht haben (so soll der Gesetzgeber jedenfalls nachbessern), mit ihren Sonderbelangen (zu Arbeitszeiten usw.) entsprechend gehört zu werden. Erst wenn nachgewiesen wäre, dass dies nicht der Fall war, dürften die GDL-KollegInnen streiken. Was ist aber der Maßstab dafür, dass ihre Interessen „ernsthaft und wirksam“ im Tarifvertrag berücksichtigt wurden?

6. Am schlimmsten trifft es die kleinen – politisch anders ausgerichteten – Gewerkschaften, wie etwa die FAU. Diesen wird ohne jegliche Chance auf eigenständige Interessenvertretung ein Grundrecht, wir würden sagen ein



Welcher Sachstand nach diesem Urteil?

Das Gericht hat mit seinem Urteil zwar der Regierung (besser gesagt dem Kapital) ein Gefälligkeitsurteil geliefert, auf der anderen Seite aber auch für viel Unklarheit gesorgt. Mit unsauberen Rechtsbegriffen wird den Arbeitsgerichten auferlegt, all die Konflikte zu lösen, die sich aus der Anwendung des Gesetzes und nun des Urteils ergeben. So gibt das Bundesverfassungsgericht ihnen auf, bei der Feststellung, welche Gewerkschaft die Mehrheit hat, „nach Möglichkeit zu vermeiden“, dass die Mitgliederstärke einer Gewerkschaft offengelegt wird und damit die Gegenseite die tatsächliche Durchsetzungskraft abschätzen kann. Allein dies wird zu

Menschenrecht, streitig gemacht.

7. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts sieht im Grunde einzig und allein einen Korrekturbedarf bei den Regelungen für Berufsgewerkschaften.¹ Für die Korrektur setzt das Gericht eine Frist bis Ende 2018. Ist bis dahin das Gesetz nicht „geheilt“, ist es hinfällig, also nicht mehr gültig. Es ist zwar unklar, ob die neue Regierung eine andere Fassung rechtzeitig hinbekommt, aber darauf sollte niemand setzen. Es wäre nicht das erste Mal, dass das Bundesverfassungsgericht eine von ihm selbst gesetzte Frist einfach verlängert. Und bei diesem hoch politischen – und klassenpolitisch bedeutsamen – Urteil ist nicht damit zu rechnen, dass das Gericht am 31.12.2018 das Fallbeil sausen ließe.

Konsequenzen

Die Verantwortung von Seiten maßgeblicher DGB-Gewerkschaften, allen voran IGM und IG BCE, ist bedeutsam. Hätten sie sich von vornherein gegen das Gesetz gestellt, wäre manches anders gelaufen. Die IG BCE hat sich sogar über das Urteil ausgesprochen gefreut.

Markige Worte allein werden das Urteil nicht kippen oder den „Gesetzgeber“ umstimmen. Die Niederlage, die die Lohnabhängigen und ihre Gewerkschaften mit diesem Gesetz und jetzt mit dem Urteil erlitten haben, wird nur mit entschlossenem Kampf und langem Atem zu überwinden sein.

Nicht nur aufgrund der jetzt verworrenen Rechtslage und noch nicht absehbarer Tendenzen bei der Auslegung der unklaren Rechtsbegriffe durch die Arbeitsgerichte, sondern auch weil die Gewerkschaften (vor allem im DGB) weitgehend desorientiert sind, ist die Gemengelage auf absehbare Zeit unklar. Unabdingbar werden aber folgende Punkte sein:

1. An der Verteidigung des Grundrechts, bzw. des Menschenrechts, für die Durchsetzung der Interessen der Lohnabhängigen zu streiken und Tarifverträge ohne jegliche Einschränkung abzuschließen, führt kein Weg vorbei. Jegliche Zweideutigkeiten und opportunistischen Anbietungen führen nur dazu, sich schon mittelfristig ins eigene Fleisch zu schneiden.
2. Kleinere Gewerkschaften (egal ob Sparten-, Berufs- oder politische Gewerkschaften) sollten sich nicht von den größeren erpressen lassen. Die eigenen Forderungen sollten mehr denn je offensiv vertreten werden. Das schließt aber nicht aus, dass Kooperationen und Absprachen gesucht werden, wenn damit größere Kampfkraft erreicht wird und keine Interessen unter den Tisch fallen.
4. Dies darf aber nicht dazu führen, dass auf diesem Weg das Gesetz und das Urteil als rechtmäßig anerkannt werden. Unabhängig von einem möglichen Gang zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte muss vor allem darauf gesetzt werden, den Kampf für uneingeschränkte gewerkschaftliche Betätigung mit allen gewerkschaftlichen und politischen Mitteln weiterzuführen.
5. Letztendlich wird die wirksamste Waffe zur Durchsetzung uneingeschränkter Koalitionsfreiheit (Gewerkschaftsfreiheit) und des Streikrechts immer noch der Streik selbst sein. Hierfür gilt es eine breite Front aufzubauen, sodass mit der Macht des Faktischen die Herrschenden gezwungen sind, diese Rechte tatsächlich anzuerkennen. Schließlich hat die Geschichte hinreichend gelehrt:

Vor dem Streikrecht war der Streik!

Jakob Schäfer,

Forum gewerkschaftliche Gegenmacht – Wiesbaden

Der komplette Artikel steht unter folgendem Link:

<http://www.labournet.de/gewlinke/>

Daimler Untertürkheim:

Belegschaft wehrt sich erfolgreich gegen Erpressung

Nicht nur das Wetter war heiß, auch die Stimmung im Untertürkheimer Daimler-Werk war in den letzten Wochen sehr aufgeheizt. Grund war die Erpressung des Daimler-Vorstandes. Er wollte Entwicklung und Produktion des neuen elektrischen Antriebssystems komplett fremd vergeben. Außerdem sollte gleichzeitig im Neckartal eine Billig-Batteriefabrik entstehen. Für die Batteriemontage sollten 100 Arbeitsplätze im Werkteil Brühl in der Accumotive GmbH, einer Daimler Tochter, entstehen, nach Vorstandswunsch natürlich ohne tarifvertragliche Bindung mit einer Sechs-Tage-Produktionswoche, einem flexiblen Schichtsystem mit kurzen Ankündigungsfristen und der Streichung von Erholzeiten. Für dieses „Angebot“ sollte von den KollegInnen ein unverschämter Preis bezahlt werden. Alle Beschäftigten sollten jedes Jahr drei Quali-Tage pauschal vom ihrem Zeitkonto abgezogen bekommen, womit jede/r Beschäftigte dem Unternehmen faktisch 650 Euro im Schnitt im Jahr schenken würde. Außerdem bedeuten die 3 Quali-Tage bei 22.000 Beschäftigten mal 21 Stunden ungefähr 300 Arbeitsplätze, die durch diesen Zeitkontenverzicht erst einmal dauerhaft vernichtet würden. Dafür sollte es dann 250 Arbeitsplätze zu schlechteren Konditionen geben, d. h. mehr Arbeitsplätze würden vernichtet als neu geschaffen. Schlicht ein unverschämtes Angebot. Dementsprechend war die Reaktion der Belegschaft zusammen mit den Vertrauensleuten und Betriebsräten. Eine kurzfristig einberufene Betriebsversammlung wurde nicht beendet, sondern nur unterbrochen und immer nach jedem Verhandlungstag fortgesetzt. Das führte dazu, dass die Bänder mehrfach still standen. Außerdem wurden alle Überstunden abgesagt, was dann auch zu Absagen von Schichten im Sindelfinger Daimler-Werk führte. Die Vertrauensleute bestimmten, wie die Auseinandersetzung geführt werden sollte – das brachte den entsprechenden Druck und stärkte dem Betriebsrat den Rücken bei den schwierigen Verhandlungen. Erreicht werden konnte, dass Arbeitsplätze im Werk entstehen werden zu den dort üblichen tariflichen Bedingungen, es also keine Auslagerung in eine Billig-GmbH gibt und die Beschäftigten keine Quali-Tage abgezogen bekommen. Das Werk soll zum Kompetenzzentrum für die Elektromobilität werden. Dazu gehören neben der Batterieproduktion auch ein Projekthaus für die Entwicklung der nächsten Generation elektrischer Antriebssysteme sowie der Ausbau des schon vorhandenen Technikums für Elektromobilität. Insgesamt gibt es 250 neue Stellen im Werk. Ein großartiger Erfolg, der zeigt, wenn sich eine Belegschaft gegen Fremdvergabe und Armutslöhne für neue KollegInnen wehrt, diese verhindert werden können. Damit konnte die Strategie des Kapitals durchkreuzt werden, bei neuen Technologien tariflose Billigfabriken aufzubauen, um mit den Billigheimern die Standards der Stammebelegschaften abzusenken.



Impressum:

Sekretariat : Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken
Klaus Peter Löwen, Christa Hourani, Christiaan Boissevain

E-Mail: forum@gegewi.de, Redaktionsschluss: 25. Juli 2017

Das DGB Rentenkonzept – Rente wird nicht für alle für ein gutes Leben reichen!

Im Frühjahr dieses Jahres hat der DGB sein Konzept für die Zukunft der Rentenversicherung vorgestellt. Darin fordert der DGB eine Stabilisierung des Rentenniveaus von 48 % und langfristig wieder eine Anhebung auf etwa 50% (es kann wohl auch etwas weniger sein). Es wird darauf hingewiesen, dass die privaten Vorsorgesysteme wie die Riester Rente es nicht gebracht hätten und mit ihren Leistungen weit hinter den Versprechungen geblieben sind.

Dass der DGB gegen die Einführung der Riester Rente und der damit verbundenen Absenkung der gesetzlichen Rente keinen Widerstand organisiert hatte, wird nicht erwähnt. Genauso wie die Zustimmung zu dem vor kurzer Zeit von der Bundesregierung verabschiedeten Betriebsrentenstärkungsgesetz, das ja ebenfalls ein Geschenk an die Versicherungswirtschaft ist. Noch nicht einmal eine verlässliche Prognose über die zu erwarteten Zahlungen ist darin vorgeschrieben. Damit können Beschäftigte Jahrzehnte lang Beiträge entrichten und im Erlebensfall bitter enttäuscht werden. Zumal ja Beiträge, die in private Vorsorgesysteme gesteckt werden, zu einer Schmälerung der gesetzlichen Rente führen. Trotzdem ist es richtig, dass der DGB einen Kurswechsel fordert, denn würde alles wie vorgesehen weiterlaufen, würde das Rentenniveau noch einmal um weitere 10 %, auf mindestens 43 %, abgesenkt werden. Das damit auch die Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung in der Bevölkerung weiter sinken würde, ist absehbar. Eine Rente, die für kaum jemand noch für ein auskömmliches Leben reicht, braucht eigentlich niemand.

Bessere Konzepte verhindert

Bevor der DGB das Konzept verabschiedete, gab es in den Einzelgewerkschaften eigene Konzepte. So hatte ver.di in seinem Konzept vorgesehen, dass das Rentenniveau wieder auf den Stand vor der Einführung der Riester-Rente heraufgesetzt werden sollte. Das haben IG Metall und IG BCE aber verhindert und praktisch ihr Konzept im DGB durchgesetzt. Dabei wurde auch jede Forderung nach Beendigung der Riester Rente verhindert. War doch der „Erfinder“ der Riester Rente, jener Walter Riester, bis zu seinem Eintritt in die damalige SPD/Grüne Koalition stellvertretender Vorsitzender der IG Metall.

Die Mängel des DGB-Konzepts

Zur Finanzierung seines Konzeptes bleibt der DGB ziemlich vage. Er fordert die vollständige Übernahme der versicherungsfremden Leistungen durch den Bundeshaushalt und eine breitere Basis der BeitragszahlerInnen. Eine Rentenversicherung für alle ist dies aber nicht. Weder fordert er die Einbeziehung von Beamten noch von anderen

Erwerbspersonen, die heute andere Versorgungssysteme haben (Rechtsanwälte, Ärzte, Politiker etc.). Aber auch eine konkrete Entwicklung der Beitragssätze sucht Mensch in dem Konzept vergebens. Offensichtlich möchte der DGB den lieben „Sozialpartner Arbeitgeber“ keine höheren Beiträge zumuten, obwohl diese durch die Senkungen der letzten Jahre bei den Sozialversicherungen Milliarden Geschenke durch die verschiedenen Regierungen bekommen und die Arbeitnehmer durch die Neueregulungen zusätzliche Lasten zu tragen haben. Lediglich zur Forderung nach paritätischer Finanzierung der Krankenversicherung konnte der DGB sich durchringen.

Ebenfalls keine Antwort gibt der DGB auf die Frage was für eine Grundsicherung die Menschen bekommen sollen, die keine 40 oder 45 Versicherungsjahre Erwerbstätigkeit nachweisen können oder ihr Berufsleben in schlecht bezahlten Jobs im Handel, in der Gastronomie, in der Reinigungswirtschaft oder in anderen Bereichen des Niedriglohnssektors verbracht haben. Ihnen wird auch ein stabilisiertes oder leicht erhöhtes Rentenniveau ein Leben in Altersarmut nicht ersparen. Die Gewerkschaftslinken fordern eine **Mindestrente von 1500 €** im Monat gekoppelt an die Preissteigerungsrate.

Bruch mit neoliberaler Politik notwendig

Zusammenfassend muss festgehalten werden, dass der DGB mit seinem Konzept sich viel zu sehr an dem scheinbar politisch Möglichem orientiert hat. Ein Konzept, das wirklich vor Altersarmut schützt, ist dies nicht. Dazu braucht es einen wirklichen Bruch mit der neoliberalen Politik der letzten Jahrzehnte. Das sind zum einen der Kampf für eine **abschlagsfreie Rente mit 60** und der Kampf für ein **Rentenniveau**, das mindesten wieder bei **53 %** liegen müsste. Dazu gehört auch eine deutliche Ansage für einen **Kampf gegen prekäre Beschäftigung** wie Leiharbeit, Mini-Jobs, Befristungen, für die **Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen** und für einen **Mindestlohn** von mindestens 12,50 €, der Armut durch Arbeit und im Alter verhindert.

Helmut Born, Mitglied im Landesbezirksvorstand ver.di NRW

Hans Kroha 8.12.1961 – 5.4.2017

Hans war seit vielen Jahren aktives Mitglied im Netzwerk der Gewerkschaftslinken und da an vorderster Stelle. Wir haben Hans als aufrichtigen hauptamtlichen Gewerkschafter kennen und schätzen gelernt, der immer bereit war, sich solidarisch an den jeweiligen Debatten zu beteiligen. Dabei war Hans Kroha auch jederzeit bereit, sich in interne gewerkschaftliche Auseinandersetzungen zu begeben. Dies hat ihm sicherlich nicht nur Freunde eingebracht. Als Landesfachbereichsleiter von ver.di in Rheinland-Pfalz für den Bereich Handel, war er an vorderster Stelle für einen der schwierigsten Fachbereiche in ver.di verantwortlich. Dort beteiligte er sich intensiv an den für diesen Fachbereich wichtigen Fragen, wobei er sich nicht scheute, sich mit der Bundesfachbereichsleitung anzulegen. Hans ist für uns unersetzlich. Wir verlieren ihn in einer Zeit, in der die Gewerkschaftslinken sich Gedanken machen, wie sie sich wieder stärker Gehör verschaffen kann. Wir sind sehr traurig über den Verlust von Hans Kroha.



Für eine zukunftsfähige Arbeitszeitstrategie der IG Metall!

Seit einigen Monaten wird in der IG Metall die Diskussion geführt, welche Rolle die Arbeitszeit in der nächsten Tarifrunde spielen soll. Eine wichtige Frage, rollt doch mit Arbeit 4.0, weiterer Digitalisierung und Elektromobilität eine Reihe von neuen technologischen Entwicklungen auf uns zu, die die Arbeitsproduktivität deutlich steigern und damit den Arbeitskräftebedarf extrem verringern werden. Ohne Arbeitszeitverkürzungen ist eine hohe Arbeitslosigkeit zu befürchten und als Folge die weitere Schwächung der Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften.

Folgende Themen stehen im Fokus der Diskussion: ein individueller Anspruch auf kurze Vollzeit mit Entgeltausgleich sowohl für eine Entlastung aus gesundheitlichen Gründen für besonders Belastete, z.B. für Schichter, als auch für eine bessere Vereinbarkeit bei Kinderbetreuung und Pflege. Außerdem sollen Arbeitszeitverlängerungen begrenzt werden und der Einfluss des Betriebsrates gestärkt werden.

Wie ist die Situation?

In den letzten Jahren haben sich die Arbeitszeiten weiter erhöht. Laut der Beschäftigten-Befragung der IGM hatten 2013 noch 40,9 % der Beschäftigten einen Arbeitsvertrag mit mehr als 35 Stunden, 2017 waren dies bereits 45,1 %. Das zeigt, dass eine Begrenzung der Arbeitszeit notwendig ist. Außerdem klafft zwischen Wunsch und Wirklichkeit eine große Lücke. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet länger, als vertraglich vereinbart. Bei fast 48 % der Befragten steht die 35-Stunden-Woche zwar im Arbeitsvertrag, aber nur knapp 16% arbeiten tatsächlich 35 Stunden pro Woche.

Was sind die Wünsche?

Jeder Dritte würde seine tatsächliche Arbeitszeit gerne verkürzen und knapp 16% wollen keine Teilzeit, sondern eine reduzierte Vollzeit unterhalb von 35 Stunden. Der Wunsch nach phasenweise kürzeren Arbeitszeiten hängt nicht unbedingt von den persönlichen Umständen ab. Unabhängig

von Alter, Geschlecht, beruflicher Qualifikation oder Kindern wollen Beschäftigte kürzer arbeiten oder zumindest nicht länger, als vertraglich vereinbart.

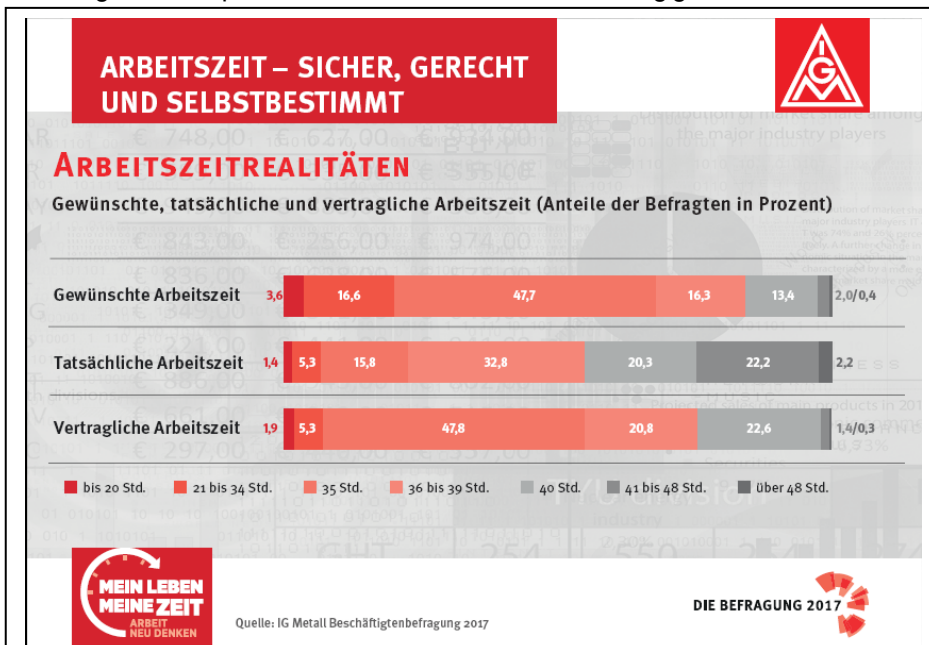
Die Arbeitszeitwünsche blieben in den letzten Jahren sehr konstant: 2013 wünschten sich 67,6 % der Beschäftigten eine Arbeitszeit von 35 Stunden und weniger. 2017 sind dies 67,9 %. Davon wollen 20 % weniger als die 35 Stunden.

Für die Beschäftigten in den östlichen Bundesländern (mit einer tarifvertraglichen Arbeitszeit von 38 Stunden) ist die Angleichung der tariflichen Arbeitszeiten auf 35 Stunden das wichtige Ziel. In Ostdeutschland befürworten 79,3 Prozent der IG Metall-Mitglieder, aber auch 71,3 Prozent der Nicht-Mitglieder diese Forderung. Diese Zustimmung gilt in Ostdeutschland quer über alle Arbeitsbereiche.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es dringlich ist, die 35 Stundenwoche wieder zur tatsächlichen Arbeitszeit zu machen, bzw. im Osten tariflich zu vereinbaren, um dann strategisch die 30 Stundenwoche für alle gesellschaftsfähig zu machen und Schritte für die Umsetzung zu erarbeiten.

Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

(siehe auch **NWI extra zur Arbeitszeitverkürzung vom April 2017** – zu finden im Internet unter: <http://www.labournet.de/gewlinke-info/>)



Mahle Stuttgart:

Offene Debatte für zukunftsfähige Arbeitszeitstrategie der IG Metall!

Auszüge aus der Erklärung:

„Aber Sonderregelungen für Schichter/innen und individuelle Verkürzungen werden nicht ausreichen, um die stetige Verlängerung der Arbeitszeiten unter dem Druck von mehr Arbeit für knappes Personal aufzuhalten. Die Umfrage stellt hierzu fest, dass nicht nur die vertraglichen Arbeitszeiten seit der Umfrage von 2013 zugenommen haben, sondern auch die tatsächlichen Arbeitszeiten weiter ausgedehnt wurden.“

Damit gibt die Befragung uns als Gewerkschaft einen klaren Auftrag. Die Ausdehnung der Arbeitszeit über die vertragliche und tarifliche Arbeitszeit hat vor allem ihre Ursache in der permanent steigenden Belastung in den

Betrieben und Verwaltungen, in überquellenden Zeitkonten und sogar verfallender Arbeitszeit, aber auch in Extraschichten z.B. wegen zu geringer Personalbemessung. Beschäftigte und Betriebsräte brauchen Mittel, um hier in den Betrieben vorgehen zu können, beispielsweise:

- Neueinstellungen gekoppelt an Kontenstände
- Mitbestimmung bei der Personalbemessung, vor allem an Anlagen

Wir alle wissen, dass solche Forderungen auf ganz harte Gegenwehr treffen werden, dass wir dafür einen langen Atem brauchen, aber wir gehen davon aus, dass sich dafür zu kämpfen lohnt!...Nur wenn wir die realen Arbeitszeiten wieder näher an die 35 bringen, können wir die 35 wirklich verteidigen! Eine 35 im Osten würde auch dieses Ziel unterstützen. Aber wir wissen auch alle, dass eine generelle Arbeitszeitverkürzung im Osten mit der ganzen Organisation erkämpft werden muss. Deshalb muss auch im Westen und in der Metallzeitung über die Beschlüsse im Osten berichtet werden!

Arbeitszeitverkürzung für alle!“

Die vollständige Erklärung ist im Labournet unter: <http://www.labournet.de/gewlinke/>