

L e s e r l i n n e n b r i e f e

Für eine Deregulierung des Arbeitsfriedens

Der Arbeitsfrieden ist ausgelaufen. Das können wir nach den Verhandlungen für die Erneuerung der Vereinbarung in der Maschinenindustrie klar festhalten. Denn diese Erfahrung bestätigt das, was die GBI bereits in ihren Branchen (v. a. Bau und Chemie) mehrmals erlebt hat. Der Arbeitsfrieden war für mich eigentlich schon immer eine einseitige Angelegenheit. Dieser funktionierte jedoch, solange die Arbeitgeber bereit waren, etwas dafür zu geben. Nun sind sie es nicht mehr! Im Gegenteil: Am Schluss der Verhandlungen stehen die Gewerkschaften immer öfter vor der Erpressung, entweder zu schlucken, was die Arbeitgeber vorlegen, oder den GAV zu verlieren.

Seit Jahren ist auch klar, dass ohne Mobilisierungen keine Verhandlungen mehr anständig geführt werden können. Auf verschiedene Art und Weise wird denn auch mobilisiert, jedoch mit mässigem Erfolg. Die Mobilisierungen haben jeden-

falls in den letzten Jahren nur wenig am Kräfteverhältnis bei den Verhandlungen geändert. Eine Ausnahme bildet das Bauhauptgewerbe, wo mit Aktionen eine Aushöhlung des LMV verhindert werden konnte.

Mobilisieren heisst, die Direktbetroffenen (die Arbeitenden) dazu aufzurufen, auf die Gegenseite (die Arbeitgeber) Druck zu machen. Und die Arbeitgeber kommen unter Druck, wenn die Arbeitenden sie spüren lassen, dass ohne Arbeit keine Firma funktioniert und rentiert. Diese Abhängigkeit der Arbeitgeber von den Arbeitenden kann auf verschiedene Art und Weise gezeigt werden, die deutlichste Form ist die Arbeitsniederlegung, der Streik, frei nach Berchtold Brecht: «alle Räder stehn still, wenn mein starker Arm es will ...».

Aber gerade der Streik, diese Form der effizientesten und wirksamsten Mobilisierung, die heute, um das Kräfteverhältnis zu verbessern, dringend nötig wäre, ist in jedem GAV mit dem Arbeitsfrieden untersagt. Und es wäre verantwortungslos, einen vertragslosen Zustand einzugehen, bloss um streiken zu können. In den meisten GAV ist noch zu viel drin, als dass ein vertragsloser Zustand in Kauf genommen werden könnte. Das ist ein Dilemma, aus dem die Gewerkschaften einen Ausweg finden müssen.

Ausser wir tun so, wie es viele Arbeitgeber schon lange machen, und gehen flexibel mit der Friedenspflicht um. Zum Beispiel: Wenn sich ein Arbeitgeber nicht an den GAV hält, dann halten wir uns nicht mehr an die Friedenspflicht. Oder: Die Friedenspflicht erlischt, wenn ein Arbeitgeber Entlassungen vornimmt und nicht bereit ist, mit den Gewerkschaften über andere Lösungen zu verhandeln. Und: Die Sozialpartnerschaft ist nur eine solche, wenn die Arbeitgeber mit den Gewerkschaften verhandeln (echt verhandeln, nicht nur reden) und nicht nur mit den

betriebsabhängigen Personalkommissionen oder den unternehmerfreundlichen Verbänden. (...)

Es muss nicht sofort Streik sein. Zwischen einem landesweiten Generalstreik und dem Nichtstun gibt es eine ganze Palette von Aktionsmöglichkeiten. Beim Ergreifen von Druckmassnahmen ist es wichtig, darauf zu schauen, dass sie wirksam sind, also Druck auf die Arbeitgeber machen, und dass möglichst viele direktbetroffene Arbeitende mitmachen können. Patentrezepte gibt es keine, denn es müssen viele Faktoren berücksichtigt werden, die von Fall zu Fall ändern. Wichtig ist es jedenfalls, dass etwas gemacht wird und dass die lähmende Angst vor dem eigenen Mut überwunden wird. «Mutig ist nicht jener Mensch, der keine Angst hat, sondern jener, der seine Furcht überwindet» (Nelson Mandela).

Kampfmassnahmen müssen vor den Vertragsverhandlungen durchgeführt werden. Denn während den Vertragsverhandlungen sind wohl Mobilisierungen nötig, jedoch eigentliche Kampfmassnahmen kaum möglich. Das Kräfteverhältnis kann nicht alleine während den Verhandlungen geändert werden. Die Mobilisierungen müssen schon vorher aufgebaut werden. Jede Vertragsverhandlung beginnt eigentlich mit der Durchsetzung des laufenden Vertrages. Sehr wichtig ist es also, die Direktbetroffenen für die Um- und Durchsetzung ihres Vertrages zu mobilisieren. Die Konjunktur zieht offenbar wieder an. Der Zeitpunkt ist also günstig, nützen wir es aus! Setzen wir die Deregulierung des Arbeitsfriedens in der Praxis durch – ab sofort!

Bruno Bolliger
GBI-Bildungsverantwortlicher

57 28. Okt. 1998