

Diskussionsbeitrag.

Der Arbeitsfrieden hat sich überlebt

Wenn ein Arbeitgeber sich nicht an den GAV hält, sollten auch wir uns um die Friedenspflicht foutieren. Die Zeit des Arbeitsfriedens ist abgelaufen. Das können wir nach den Verhandlungen für die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags in der Maschinenindustrie klar festhalten. Diese Erfahrung bestätigt das, was die GBI bereits in ihren Branchen (v.a. Bau und Chemie) mehrmals erlebt hat.

Der Arbeitsfrieden war für mich schon immer eine einseitige Angelegenheit. Dieser funktionierte, 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 erpresserischen Alternative, entweder zu schlucken, was die Arbeitgeber vorlegen, oder den GAV zu verlieren.

Seit Jahren ist klar, dass ohne Mobilisierungen keine Verhandlungen mehr anständig geführt werden können. Auf verschiedene Art und Weise wird tatsächlich mobilisiert - mit mässigem Erfolg. Die Mobilisierungen haben in den letzten Jahren nur wenig am Kräfteverhältnis geändert. Eine Ausnahme bildet das Bauhauptgewerbe, wo mit Aktionen eine Aushöhlung des LMV verhindert werden konnte.

Viele Aktionsmöglichkeiten.

Mobilisieren heisst, die Direktbetroffenen (die Arbeitenden) dazu aufzurufen, auf die Gegenseite (die Arbeitgeber) Druck auszuüben. Diese geraten 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.

Aber gerade der Streik, der heute dringend nötig wäre, um das Kräfteverhältnis zu verbessern, ist in jedem GAV mit dem Arbeitsfrieden untersagt. Und es wäre verantwortungslos, einen vertragslosen Zustand einzugehen, bloss um streiken zu können. In den meisten GAVs steht noch zu viel drin, als dass ein vertragsloser Zustand in Kauf genommen werden könnte.

Warum aber tun wir nicht, was viele Arbeitgeber schon lange machen, und gehen flexibel mit der Friedenspflicht um? Zum Beispiel nach dem Motto: 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.

Es muss nicht sofort Streik sein. Zwischen einem landesweiten Generalstreik und dem Nichtstun gibt es eine ganze Palette von Aktionsmöglichkeiten. Wichtig ist, dass sie wirksam sind, dass sie die Arbeitgeber unter Druck setzen und dass möglichst viele Direktbetroffene mitmachen können. Patentrezepte gibt es keine, denn es müssen viele Faktoren berücksichtigt werden, die von Fall zu Fall ändern. Wichtig ist 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).

Frühzeitig beginnen.

Kampfmassnahmen müssen vor den Vertragsverhandlungen durchgeführt werden. Denn während der Verhandlungen sind wohl Mobilisierungen nötig, eigentliche Kampfmassnahmen aber kaum möglich. Das Kräfteverhältnis kann nicht alleine während der 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 ihn aus! Setzen wir die Deregulierung des Arbeitsfriedens in der Praxis durch - ab sofort!

Bruno Bollinger, GBI-Bildungsverantwortlicher.

GBI-Zeitung, 1998-12-01.

Friedensabkommen > Auflösung. 18-12-1-doc.