

Offensiv gegen Betriebsschließungen!

An Hand der laufenden Auseinandersetzungen über Umstrukturierung, Werksschließungen und Personalabbau im Continental Konzern diskutierte die Arbeitsgruppe die Chancen und Risiken einer offensiv und auf Kampf ausgerichteten gewerkschaftlichen Strategie bei der Lösung von betrieblichen Konflikten. Für Uwe Zabel, „Miterfinder“ der offensiven Sozialtarifvertragsstrategie, ist dabei klar, dass auch ein Tarifvertrag das System nicht verändert, sondern nur die Linie des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit in der bestehenden Ordnung verschiebt. Dennoch wird mit der Forderung nach einem Sozialvertrag immer auch die dem Konflikt zu Grunde liegenden unternehmerischen Entscheidung mit verhandelt.

Damit diese Auseinandersetzungen unter den gegebenen Rahmenbedingungen erfolgreich geführt werden können, ist eine aktive, auf Stärkung und Selbstermächtigung abzielende Beteiligung der betroffenen Kolleg:innen notwendig. Dabei müssen die Ziele, die Durchsetzungsfähigkeit und die Arbeitskämpfwirksamkeit kritisch und realistisch betrachtet und diskutiert werden, so Zabel. Auch das Spannungsverhältnis, dass sich aus der Dualität der Arbeitnehmerinteressenvertretung aus Betriebsrat und Gewerkschaft ergeben kann, darf nicht unterschätzt werden.

In der Diskussion der Arbeitsgruppe stellte sich die Frage, was wir tun können, um z.B. bereits im Vorfeld gegen die Beschäftigten gerichtete unternehmerische Entscheidungen zu verhindern. Eine Antwort darauf ist, keine Stellvertreterpolitik mehr zu machen, sondern auf eine konsequente Beteiligung und Mobilisierung der Beschäftigten zu setzen. Das bedeutet natürlich auch, dass es einen Veränderungsprozess innerhalb der IG Metall und der Betriebsräte geben muss. Gleichzeitig geht das nur, wenn den Betroffenen ihre Position im Kapitalismus deutlich wird und sie erkennen, dass grundlegende Veränderungen oft nur mit Hilfe von Arbeitskämpfen möglich sind. Sichtbar wird dies dann, wenn solche Arbeitskämpfe auch offensiv geführt werden. Sie wirken als Vorbilder und zeigen auf, was möglich ist. Die Auseinandersetzungen bei Norma, Continental, Zumtobel oder Voith sprechen hier für sich.

Dennoch sind Sozialtarifverträge kein Allheilmittel gegen alle Ungerechtigkeiten innerhalb der bestehenden kapitalistischen Gesellschaftsordnung. Sie sind aber Ausdruck eines kämpferischen Selbstverständnisses, sich nicht mit diesen Ungerechtigkeiten abzufinden, sondern mutig gegen diese aufzubegehren. Es braucht auch immer weitergehende politische Forderungen nach mehr Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie, einer generellen Verkürzung der Arbeitszeit und das Stellen der „System- und Eigentumsfrage“.