

## KONSEQUENZEN AUS DER STREIKBEWEGUNG

Die Untersuchung der ökonomischen und gewerkschaftspolitischen Ursachen der Streikbewegung 1973 und die Analyse der in den einzelnen Streiks sichtbar gewordenen Tendenzen, hat bereits Ansätze zur Erarbeitung strategischer Konsequenzen für die künftigen Klassenauseinandersetzungen geliefert. Diese Ansätze sollen noch einmal zusammengefaßt und präzisiert werden: 1. Der im verstärkten Tempo der Inflation und in der zunehmend verschärfteren Arbeitsbelastung sichtbar werdende Angriff auf die Lage der Lohnabhängigen hat die überkommene sozialpartnerschaftliche Politik der Gewerkschaften in eine Krise gebracht, Der Spielraum des Kapitals für Zugeständnisse an die Lohnabhängigen scheint sich zusehends zu verengen und hat zu einem härteren Widerstand gegen Lohnsteigerungen geführt. Unter dem Druck der Kapitalinteressen verfolgte die Regierung eine lohnbegrenzende Einkommenspolitik, die bei der engen Verbindung von Gewerkschaftsführung und Regierungspartei SPD zu einer stabilitätskonformen Tarifpolitik führte. Der Konflikt mit den lohnabhängigen Massen mußte sich zwangsläufig einstellen. Er kam in der Streikbewegung 1973 voll zum Ausbruch, 2. Die Streikbewegung stellte sich nicht als eine geschlossene Front dar. Die Streiks verliefen relativ isoliert voneinander ab. Selbst dort, wo in verschiedenen Betrieben eines Konzerns gestreikt wurde, kam es oft nicht zu einer Koordination der Aktionen (z.B. bei Rhestahl oder bei der AEG). Neben der fehlenden überbetrieblichen Koordination und Kommunikation, die auch von den überregionalen politischen Gruppen nicht geleistet wurde oder werden konnte, sondern nur in verzerrter Form über die Massenmedien hergestellt wurde, wurden auch auf der betrieblichen Ebene selbst zentrale Schwächen in der Führung der Kämpfe sichtbar. Zur branchenmäßigen und regionalen Zersplitterung der Streikbewegung trat so verschiedentlich auch die Spaltung der Streikenden in verschiedene Gruppen innerhalb eines Betriebes. Die Massierung der Streiks im August ist jedenfalls nicht das Produkt organisierter Aktivität gewesen, sondern die Reaktion der Beschäftigten - vor allem in der metallverarbeitenden Industrie - auf die Tatsache, daß von den Spitzenverhandlungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmerverband nach dem Ende der Sommerferien nichts mehr zu erwarten war, andererseits die Preissteigerungen unvermindert anhielten. 3. Die Septemberstreiks 1969 hatten ihren Schwerpunkt in der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau, also in Industriezweigen mit relativ stark verankerten gewerkschaftlichen Traditionen und stabilen betrieblichen Gewerkschaftsorganen, die vor allem im Fall der Stahlindustrie \*über Kampferfahrung verfügten und in den meisten Fällen die Streiks erfolgreich zu Ende führten. Der Schwerpunkt der Streikbewegung 1973 verlagerte sich auf andere Industriezweige, nachdem die Stahlindustrie bereits im Mai mit der Vereinbarung über die "stahltypischen Zuschläge" aus der Streikfront herausgebrochen war. Im Mittelpunkt standen nun Betriebe der Automobilbranche, Zulieferfirmen für diesen Industriezweig und Betriebe der Elektroindustrie. Hier sind (wie etwa bei Ford oder Opel) Betriebsräte und Vertrauenskörperleitungen oft weitgehend losgelöst von der betrieblichen Basis. Der ständig zunehmende Anteil der ausländischen Arbeiter (in der Metallindustrie hat sich ihre Zahl seit 1969 etwa verdoppelt), die zumeist nur sehr schwach in die betrieblichen und überbetrieblichen Gewerkschaftsorgane integriert sind, verstärkte in

Konfliktsituationen noch die Schwierigkeiten für eine Streikführung durch Vertrauenskörperleitungen, zumal wenn die bisherige Politik dieser Gremien gegenüber den Ausländern diesen wenig Anlaß gab, einer solchen Führung zu vertrauen. Das Ergebnis war dann in einigen Fällen die Bildung selbständiger Streikleitungen, an denen Mitglieder der traditionellen gewerkschaftlichen und betrieblichen Vertretungsorgane nicht mehr beteiligt waren. Mangelnde Erfahrung dieser Streikleitungen und die zusätzliche Auseinandersetzung mit Betriebsrat und Vertrauenskörper schwächten diese Streikleitungen, die im besten Fall nur Teilerfolge erzielen konnten. Oft verfügten aber auch die Vertrauenskörper noch keineswegs über Erfahrungen in der Durchführung von Streiks und erlagen so der geschickten Taktik einzelner Arbeitgeber. Die Tatsache, daß die IG Metall Führung sich bis in den September hinein strikt ablehnend gegenüber den Streiks verhielt und erst nach dem Scheitern des letzten Spitzengesprächs aufgrund der anwachsenden Streikbewegung zu vorsichtigeren Reaktionen gezwungen wurde, verunsicherte zudem viele Vertrauensleute und streikbereite Betriebsratsmitglieder. (Auch hier verhielt sich die IG Metall-Führung anders als 1969, wo sie mit dem Druck der Streiks die Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen an den Tisch bekam.) 4. Die Konsequenzen, die es daraus für die anstehenden Klassenauseinandersetzungen zu ziehen gilt, müssen sich an der Notwendigkeit orientieren, die sichtbar gewordenen Schwächen zu beheben. Dabei geht es vor allem um die Herausbildung betrieblicher Gewerkschaftskader, die in der Belegschaft fest verankert sind und in den Kämpfen eine führende Rolle spielen können. Es geht weiterhin um die Bekämpfung von Tendenzen, die ausländische und deutsche Arbeiter voneinander zu trennen suchen, um die überbetriebliche Koordination betrieblicher Gewerkschaftskader und - letztlich - um die Entwicklung der Gewerkschaften zu autonomen Klassenorganisationen auf der Grundlage der Stärkung der betrieblichen Kampfkraft. Dies bedeutet im einzelnen:

#### AUFBAU UND AUSBAU DER GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAUENSLEUTEBEWEGUNG

Der Aufbau von gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörpern in den Betrieben und Verwaltungen ist für sich genommen noch kein ausreichender Schritt zur Verbesserung der Kampfbedingungen im Betrieb und über den Betrieb hinaus. Das leistet erst ihr Ausbau zu wirksamen Instrumenten der Interessen der abhängig Beschäftigten. Aber das kann nur gelingen, wenn sich die einzelnen Vertrauensleute von dem Prinzip leiten lassen, die in den konkreten betrieblichen Konflikten sichtbar werdenden Bedürfnisse der Kollegen und Kolleginnen aufzugreifen, in Forderungen

umzusetzen und gemeinsam mit ihnen für die Durchsetzung der Forderungen zu kämpfen. Entscheidend ist dabei, daß die Konflikte zur Lösung nicht einfach nach oben weitergegeben werden, sondern daß der Druck, den die Beteiligten mobilisieren, Lösungen erzwingt. Nur auf der Grundlage einer solchen täglichen Betriebspraxis wird die Verarbeitung von Konflikterfahrungen für die Arbeiter und Angestellten möglich, damit auch fruchtbar für Auseinandersetzungen, die über die unmittelbaren Interessen am Arbeitsplatz hinausgehen und als kollektive Solidarität gegen das Kapital die Grundlage von Klassenbewußtsein schaffen. Ande-

rerseits sind auch nur solche von den Belegschaften getragene Vertrauenskörper in der Lage, die Kämpfe zu führen und über den eigenen Betrieb hinaus, ihre Erfahrungen auszutauschen und Aktionen aufeinander abzustimmen (vor allem auf der Ebene verschiedener Konzernbetriebe und gleicher Branchen oder mit anderen Betrieben am gleichen Ort).

Zu den wichtigsten Aufgaben der gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper in den nächsten Jahren wird es gehören, die ausländischen Arbeiter und Arbeiterinnen in diese Arbeit einzubeziehen. Die Gewerkschaften haben sich bisher nur höchst unzureichend um die Probleme der ausländischen Arbeiter gekümmert. Es fehlt an speziellen Schulungen für ausländische Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder ebenso wie an dem Einfluß, den ausländische Kollegen auf die Willensbildungsprozesse in den Gewerkschaften nehmen könnten. Bei der absehbaren Strategie des Kapitals, die Spaltung zwischen deutschen und ausländischen Arbeitern im Konfliktfall noch stärker als bisher auszunutzen, muß die gewerkschaftliche Betriebspolitik vor allem darauf orientiert sein, spezifische Forderungen der ausländischen Arbeiter aufzunehmen und sie mit den Interessen ihrer deutschen Kollegen zu vermitteln, um dem Unternehmer die Möglichkeit zu entziehen, die Belegschaften aufzuspalten. Eine Organisation des Vertrauenskörpers, wie sie bei Ford Köln anzutreffen ist (s. Streikbericht), verhindert jegliche Form der Zusammenarbeit zwischen ausländischen und deutschen Arbeitern und verschlechtert daher die Kampfbedingungen in entscheidendem Maße. Über diesen betrieblichen Abwehrkampf hinaus, wird es aber unumgänglich sein, daß ein gewerkschaftlicher Kampf auch für die Verbesserung der sozialen Verhältnisse, in denen die ausländischen Arbeiter und ihre Familien leben, geführt wird.

#### INTENSIVIERUNG BETRIEBLICHER BILDUNGSARBEIT

Betriebliche Bildungsarbeit dient der ständigen Aufarbeitung betrieblicher Konflikte und Kampferfahrungen. Sie ist daher ein unerläßlicher Bestandteil der Strategie zur Stärkung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Durch Aufarbeitung der betrieblichen Konflikte muß sie die Vermittlung der unaufhebbaren Widersprüche des kapitalistischen Herrschaftssystems leisten, die in den betrieblichen Konflikten zum Ausdruck kommen. Betriebliche Bildungsarbeit ist so gesehen ein Instrument zur Stärkung der Kampfkraft in den Betrieben. Sie muß deshalb von betrieblichen Bildungsobleuten im Zusammenwirken mit dem Vertrauensleutekörper, der gewerkschaftlichen Ortsverwaltung und den zentralen gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen organisiert werden.

#### DURCHSETZUNG BETRIEBSNAHER TARIFPOLITIK

Um den Einfluß der betrieblichen Basis auf den tarifpolitischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozeß der Gewerkschaften zu verstärken und damit die Chancen der Durchsetzung der Interessen der Lohnabhängigen zu verbessern, ist es zum einen erforderlich, den Prozeß der Aufstellung der Forderungen und ihre Durchsetzung zu demokratisieren. Das bedeutet z.B. - Wahl der Tarifkommissionsmitglieder durch Vertrauensleuteversammlungen, Pflicht zur Urabstimmung über alle Verhandlungsergebnisse, einfache Mehrheiten für Annahme oder Ablehnung der Verhandlungs- oder Streikergebnisse, Abschaffung der

Schlichtungsverfahren, breite Diskussion über die Tarifpolitik in den Gewerkschaftszeitungen und regelmäßige Vertrauensleutevollversammlungen während der Tariffbewegung.

Zum anderen muß der regionale Tarifvertrag Öffnungsklauseln enthalten, die es ermöglichen, die unterschiedlichen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen tarifvertraglich zu erfassen, damit der lohnpolitische Spielraum, den der Unternehmer zur Disziplinierung der Belegschaften und zur Korruption der Betriebsräte einsetzt, beschnitten wird. Diese betriebsnahe Tarifpolitik im engeren Sinne, mit der über das Instrument gewählter betrieblicher Tarifkommissionen zusätzlich zum regionalen Tarifvertrag betriebsspezifische Forderungen aufgestellt und durchgesetzt werden (notfalls über Kampfmaßnahmen), ist ein Mittel, das die Kampfkraft der Belegschaften in den Betrieben erheblich steigern kann. Denn in diesem Bereich ist noch am ehesten die Kontrolle der gewählten Vertreter möglich, und der Erfolg wird wesentlich von der Entfaltung der eigenen Stärke mitbestimmt. Die Durchsetzung betriebsnaher Tarifpolitik wäre damit ein entscheidender Schlag gegen die gegenwärtige Praxis der Betriebsvereinbarungspolitik, die ein wichtiges Fundament der sozialpartnerschaftlichen Politik von rechten Betriebsräten und Gewerkschaftsführung darstellt.

#### ENTWICKLUNG DER GEWERKSCHAFTEN ZU AUTONOMEN KLASSENORGANISATIONEN

Die Unabhängigkeit der Gewerkschaft von dem Einfluß staatlicher Wirtschaftspolitik und der sie tragenden Parteien als Voraussetzung für ihre politische Funktionsfähigkeit als Kampforganisation der Arbeiterklasse wird sich nur in einem langwierigen Prozeß der Klassenauseinandersetzungen vollziehen. Wichtige Etappen auf diesem Weg sind die genannten Ansätze gewerkschaftlicher Basisarbeit im Betrieb. Daher ist es die vordringliche Aufgabe betrieblicher Gewerkschaftskader, daß sie ihre Basis in der Belegschaft vergrößern und festigen. Erst auf der Grundlage einer wirklichen Verankerung in den Belegschaften und bei einer funktionierenden überbetrieblichen Kommunikation kann es eine starke innergewerkschaftliche Opposition geben, die sich ihre Inhalte und Ziele von der in den Streiks sichtbar gewordenen Basismilitanz vorgeben läßt und die Gewerkschaften zu autonomen Klassen- und Kampforganisationen macht. Lohnkampf und Kampf gegen die

kapitalistischen Arbeitsbedingungen müssen dabei eine Einheit bilden, so wie sie bereits im Bewußtsein großer Teile der Lohnabhängigen nicht voneinander zu trennen sind. Die Erfahrungen, die in diesen Kämpfen gemacht werden, sind Ausgangspunkt einer Gewerkschaftsarbeit, die damit weitertreibt zu einer Infragestellung des kapitalistischen Herrschaftssystems im Betrieb selbst und so die Trennung zwischen politischem und ökonomischem Kampf tendenziell aufhebt.

#### ANMERKUNGEN ZUR BEDEUTUNG DER SPONTANEN STREIKS FÜR DIE ERÖFFNUNG SOZIALISTISCHER PERSPEKTIVEN

In den spontanen Streiks hat sich 1973 erneut gezeigt, daß große Teile der Arbeiterschaft der BRD bereit und fähig sind, ihre Interessen gegenüber dem Kapital, der bürgerlichen Öffentlichkeit und auch gegen-

über den Gewerkschaften zu behaupten, wenn mit den Mitteln der institutionalisierten Interessenvertretung berechnete Forderungen nicht erfüllt werden. Ohne Zweifel ist diese wachsende Streikbereitschaft Ausdruck eines Klassenbewußtseins, das die verschärften Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit aufgenommen hat. Vielen Arbeitern dürfte dennoch kaum bewußt sein, daß mit dem Streik - so begrenzt sein Ziel auch immer sein mag - die Beziehung zwischen Arbeit und Kapital prinzipiell in Frage gestellt wird.

Mit jedem Streik wird die kapitalistische Produktion auf eine bestimmte Zeit lahmgelegt und die Verwertung der Arbeitskraft im Arbeitsprozeß dem Kapital entzogen. Mit dem Streik wird die Verwertung der Arbeitskraft unter den vom Kapital diktierten Bedingungen aufgekündigt. Es werden neue Bedingungen gefordert, die die Interessen der Arbeiter anders als bisher berücksichtigen. Indem Arbeiter selbst die bestehende Beziehung zwischen Arbeit und Kapital durch einen Streik in Frage stellen, wird ihnen durch ihr eigenes Handeln ein Interessengegensatz bewußt, der durch das gewerkschaftliche Aushandeln von immer neuen Verträgen oft mehr verdeckt als aufgedeckt wird. Deshalb haben gerade die spontanen Streiks der letzten Jahre für die westdeutschen Gewerkschaften, die den Streik immer nur als ein letztes Mittel in Tarifauseinandersetzungen ansehen, eine außerordentliche Bedeutung. Sie haben den Arbeitern gesellschaftliche Interessengegensätze und Herrschaftsverhältnisse, die Grenzen systemkonformer Vertretungspolitik, die Bindung der Gewerkschaften an die sozialdemokratische Reformpolitik und die Schwerfälligkeit der Gewerkschaftsorganisation in gesellschaftlichen Konfliktsituationen deutlicher offenbart als alle Anstrengungen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit es vermocht hätten.

Für Sozialisten in den Gewerkschaften besteht die Notwendigkeit, sich auch politisch zu organisieren, um Prozesse der Verarbeitung von Klassenerfahrungen weitertreiben zu können. Die Doppelfunktion der Gewerkschaften im Kapitalismus - Instrument zur Regelung der Beziehungen von Arbeit und Kapital einerseits und Interessenvertretung der Arbeiter gegenüber dem Kapital andererseits - erlaubt es nur insoweit, sozialistische Ziele innerhalb der Gewerkschaften konsequent zu vertreten, wie die Massen in betrieblichen Kämpfen und Streiks Klassenbewußtsein entwickeln und eine sozialistische Alternative zu den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen als notwendig erkennen. Sie heben dann selbst die Trennung von politischer Organisation und ökonomischer Interessenvertretung auf, wenn die zu entwickelnden Organisationsformen gesellschaftlicher Selbstverwaltung die Grenzen der traditionellen Organisationen der Arbeiterbewegung überschreiten.

Die Gewerkschaften galten einmal als Schulen des Sozialismus, weil in den Kämpfen, die die Gewerkschaften tagtäglich zu führen haben, die Arbeiter die Durchsetzung ihrer Interessen gegenüber dem Kapital lernen, weil sich im Kampf die dafür notwendigen Organisationsformen herausbilden, die Konkurrenz der Arbeiter untereinander überwunden wird und so der Macht des Kapitals die organisierte Macht der Arbeiterklasse gegenüber treten kann. Mit der fortschreitenden Integration der gegenwärtigen Gewerkschaftsorganisation in die bürgerliche Gesellschaft blieb der Arbeiterklasse in entscheidenden Klassenausesetzungen

keine andere Möglichkeit, als durch spontane Streiks und Demonstrationen die Interessen auszudrücken und durchzusetzen, die die Gewerkschaften nicht mehr aufgenommen haben. Solange aber die Gewerkschaften die historische Aufgabe nicht erfüllen können,- die ihnen in einer sozialistischen Bewegung zufällt, sind die Streiks der Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen, die den Gewerkschaften den notwendigen Handlungsspielraum wieder geben, auch Aktionen, die von Arbeitern getragene sozialistische Perspektiven eröffnen.