Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz

Autor(en): **Pedrina, Vasco / Hartmann, Hans**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik**

Band (Jahr): **27 (2007)**

Heft 52

PDF erstellt am: **19.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-651720

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Vasco Pedrina / Hans Hartmann

Streiks und soziale Kämpfe in der Schweiz

Bilanz und Perspektiven

Mit dem Wandel von der Industriegesellschaft zur sogenannten Dienstleistungsgesellschaft schwächen sich – so die verbreitete Erwartung – auch die in der Industrie verwurzelten Verteilungskonflikte ab. Das Gegenteil ist der Fall: Die gesellschaftliche Auseinandersetzung um die Verteilung der Produktivitätsgewinne hat sich im wirtschaftlichen Strukturwandel unter dem neoliberalen Regime noch verschärft. Dabei haben die Gewerkschaften nicht die besten Karten. Die zunehmend von den Finanzmärkten (Stichwort: Hedge Funds) getriebene Akkumulations- bzw. Investitionslogik schwächt die Verhandlungsmacht der organisierten Arbeitnehmerschaft. Die Arbeitgeberverbände der Industrie wie auch der personalintensiven Dienstleistungsbranchen stehen im Finanzmarktkapitalismus ebenfalls stärker unter Druck und versuchen ihre Spielräume mit einer aggressiven Herr-im-Haus-Haltung gegenüber den Gewerkschaften zu wahren. Dabei erhöhen sie den Druck auf die Arbeitsbedingungen und Löhne der Beschäftigten. Für die Gewerkschaften wird es immer schwieriger, einen angemessenen Anteil am Produktivitätswachstum auszuhandeln.

Darum ist gerade eine moderne, interprofessionelle Gewerkschaft – wie dies die Unia zu sein beansprucht – den aktuellen gesellschaftspolitischen Herausforderungen nur dann gewachsen, wenn sie die zunehmenden Arbeits- bzw. Verteilungskonflikte organisieren und erfolgreich durchstehen kann. Dies ist die Ausgangsthese dieses Beitrags. Er analysiert die Arbeitskonflikte und ihr Umfeld seit Beginn der 1990er Jahre, bilanziert die Erfolgsbedingungen und zieht Schlussfolgerungen für die künftige Sicherstellung der Streikfähigkeit.

Arbeitskämpfe ohne Gewerkschaft?

Bei den Arbeits- und Verteilungskonflikten spielt der Streik eine zentrale Rolle. Empirische Belege für die ungebrochene Aktualität des Streiks liefert etwa Peter Rennebergs 2005 erschienene Studie, welche die Entwicklung der Arbeitskonflikte in 23 OECD-Ländern (inkl. Schweiz) zwischen 1969 und 2001 untersucht.[1] In Deutschland beispielsweise nimmt in diesem Zeitraum zwar die Zahl der Streiktage kontinuierlich ab; die Zahl der Streikenden wie auch die Zahl der bestreikten Betriebe steigt aber seit 1991 wieder deutlich an. Im Dienstleistungssektor ist auch die Zahl der Streiktage seit 1990 angestiegen, die Zahl der bestreikten Betriebe und auch die Streikbeteiligung bewegt sich in diesem Zeitraum auf Rekordhöhe. Eine vergleichbare Tendenz – Rückgang der Streiktage vor allem seit

Anfang der 80er Jahre, mehr Streikende im Dienstleistungssektor seit den 90er Jahren – ist auch in den meisten anderen untersuchten OECD-Ländern feststellbar.

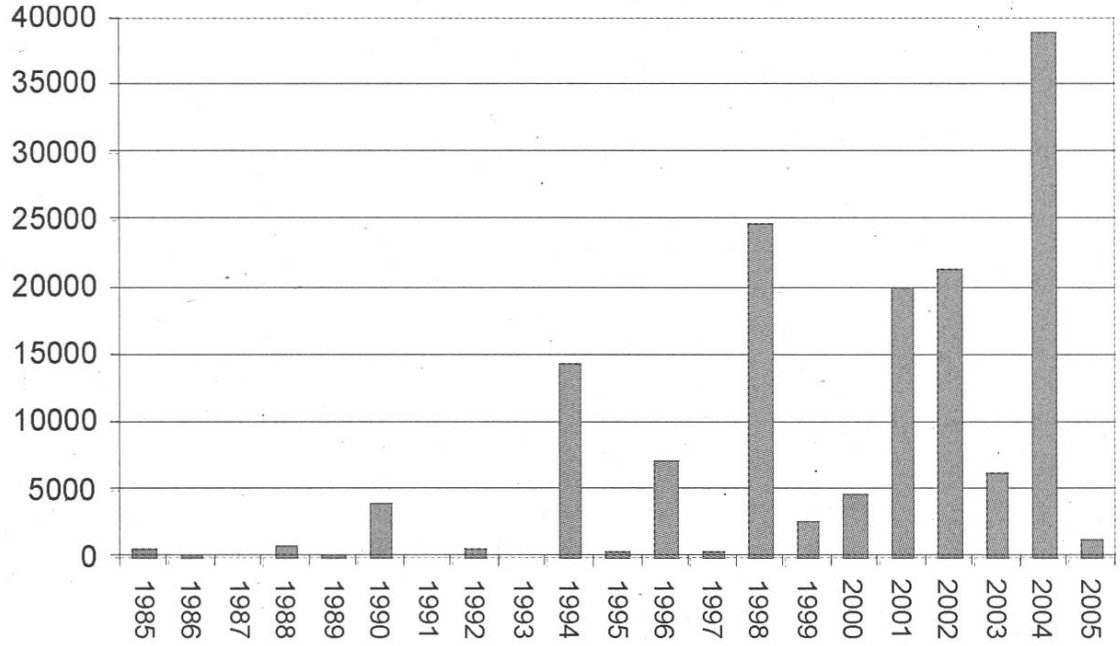
Die Ausweitung der Dienstleistungssektoren sowie die zunehmende Integration von personen- und produktionsbezogenen Dienstleistungen in den industriellen Produktionsprozess – m.a.W. die Tertiarisierung der Ökonomie – haben den Arbeitskampf also keineswegs beendet, indessen sind Streiks dort seltener, wo sie einen schwächeren rechtlichen Schutz geniessen. Allerdings korrespondiert, so Rennebergs Analyse, die Kampfbereitschaft im Dienstleistungsbereich nicht mit Fortschritten in der gewerkschaftlichen Organisierung. So bleibt etwa der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Bereich der Informations- und Kommunikationsdienstleistungen trotz wachsender Konfliktbereitschaft niedrig. Daraus leitet er seine Prognose ab, dass die Zukunft der Arbeitskämpfe weniger in gewerkschaftlich organisierten Streiks liegt, denn in Kampagnen, die in soziale Netzwerke eingebunden sind, in Boykotten oder auch virtuellen Arbeitskampfformen wie der Störung von betrieblichen Mailsystemen und Internetverbindungen.

Was immer man von dieser Prognose hält, ihre Kernaussage lässt sich auch umkehren: Nur wenn die Gewerkschaften neue Kampfformen und Allianzen, welche den vielfältigen Arbeitskonflikten im Dienstleistungssektor angepasst sind, in ihr Repertoire aufnehmen, werden sie auch die Verteilungs- und Arbeitskämpfe der Zukunft erfolgreich anführen können.

Wandel des Verbandssystems, Brüche in der Vertragspartnerschaft

Wenn auch die Gewerkschaften europaweit mit Rückzugsgefechten beschäftigt sind, haben sie immerhin in einzelnen Ländern bereits zu Beginn der neoliberalen Wende und der damit einhergehenden Wirtschaftskrise die Notwendigkeit erkannt, sich strategisch neu auszurichten und sich auf intensivere Auseinandersetzungen einzustellen. In der Schweiz geschah dies, wie wir anschliessend zeigen werden, zu Beginn der 1990er Jahre. Damals entschieden sich zuerst die ehemalige Gewerkschaft Bau und Industrie und in der Folge auch die Gewerkschaft Comedia, einige Gewerkschaften im öffentlichen Sektor und schliesslich die neue Gewerkschaft Unia bewusst für eine Strategie der Steigerung ihrer Kampfkraft. Im Unterschied dazu wählten andere Gewerkschaftsbewegungen in europäischen Ländern die neokorporatistische Option. Es erstaunt daher nicht, dass die Schweiz zu einer Gruppe von fünf OECD-Staaten gehört, in denen seit Beginn der 90er Jahre und verstärkt in den letzten 10 Jahren eine deutlich erhöhte Streiktätigkeit feststellbar ist (wenn auch ausgehend von einem tiefen Niveau).

Abb.: Durch Streiks verlorene Arbeitstage



Quelle: Daniel Oesch, „Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990". Schweiz. Zeitschrift für Politikwissenschaft 13 (3), 2007

Kampfbereite Gewerkschaften sind allerdings nur eine notwendige, nicht aber hinreichende Bedingung für die Zunahme der Streikbewegungen. Ursächlich verantwortlich sind vielmehr die zunehmenden sozialen Widersprüche, die den Arbeitnehmenden und ihren Gewerkschaften in Form von Massenentlassungen, Massenarbeitslosigkeit, Lohndruck, Prekarisierung, ständig steigenden Flexibilisierungs- und Qualifikationsansprüchen und nicht zuletzt in Gestalt von immer aggressiveren Unternehmern und Arbeitnehmerverbänden entgegentreten. Nach Jahrzehnten des Arbeitsfriedens, in denen ein ausserordentlich stabiler und breit abgestützter Sozialpakt den Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeit in der Schweiz regulierte, veränderten die aggressivere Aufstellung der Arbeitgeberverbände und ihre zunehmenden Angriffe auf die Gesamtarbeitsverträge (GAV) die Spielregeln entscheidend. Dieser letzte Punkt verdient besondere Aufmerksamkeit.[2]

Auch die Arbeitgeberorganisationen waren in den letzten fünfzehn Jahren einem starken Wandel unterworfen: Krise, Strukturwandel, Arbeits- und Kapitalmarktöffnung und das Aufkommen einer neuen ManagerInnen-Generation haben sich bei den Arbeitgeberverbänden mindestens ebenso stark ausgewirkt wie bei den Gewerkschaften. Höhepunkt der Verbandsmacht waren die 1960er und Anfänge der 1970er Jahre. Die binnenwirtschaftlich orientierten Verbände bestimmten faktisch die institutionelle Ausgestaltung des Binnenmarktes, während die Verbände der exportorien-

tierten Branchen die Aussenwirtschaftspolitik diktierten und von öffentlicher Unterstützung (Exportrisikogarantie, Forschungspolitik etc.) profitierten. Die meisten Verbände waren damals nicht nur politisch einflussreich, sondern auch Träger oder Entscheidungsinstanz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und fest in einem dichten Netz paritätischer bzw. sozialpartnerschaftlicher Regulierung verankert.

Ab Mitte der 1970er Jahre und stärker noch während der langen Rezession seit Anfang der 1990er Jahre geriet dieses System unter Druck. Einerseits verloren viele Branchen angesichts des Strukturwandels an Gewicht und meistens auch einen Teil der zahlenden Mitgliedunternehmen. Gleichzeitig wurde unter dem Vorzeichen der politischen Liberalisierung und Deregulierung auch die Branchenregulierung geschwächt oder stellenweise aufgelöst, und die Aussenhandelspolitik wurde liberalisiert. Schliesslich machte sich auch ein Generationenwechsel bemerkbar: Eine Generation von korporatistisch geprägten Patrons, welche die Verbände seit den 1940er Jahren geführt hatte, trat ab und machte den an der Hochschule St. Gallen sozialisierten neoliberal geschulten „Chicago-Boys" und „-Girls" Platz. Dieser Generationenwechsel begünstigte auch einen ideologischen Wandel: Waren die meisten Verbände traditionell und bis in die 1990er Jahre mehrheitlich in freisinniger Hand, dominieren seither vor allem im gewerblichen Bereich, aber auch in der neuen ManagerInnen-Generation, die an der SVP orientierten rechtsbürgerlichen ExponentInnen.

In der Folge kam es erstens bei einigen Arbeitgeberorganisationen zu Mitgliederverlusten, Defiziten, Verbandsauflösungen (Keramik u.a.), Fusionen (Bekleidung und Textil u.a.) und Kämpfen mit Konkurrenzverbänden (Swissmem vs. swissmecanic). Allerdings ist die grosse Mehrheit der Arbeitgeberverbände nicht auseinandergefallen, und einige haben sich in den letzten Jahren wieder gefestigt. Zweitens hat sich in den Arbeitgeberverbänden generell eine Deregulierungsideologie durchgesetzt, insbesondere hinsichtlich der Rolle von Arbeitsmarkt und Sozialstaat. Auch sollten die Warenmärkte liberalisiert werden, insbesondere jene der anderen Branchen (in der eigenen Branche sind die Verbände meist „toleranter", wenn es um den Schutz eigener Privilegien, Subventionen, Patente etc. geht). Drittens stört die zunehmende Dominanz des Finanzsektors den Interessenausgleich zwischen den verschiedenen Kapitalfraktionen, was in den Jahren 2005/2006 anlässlich der Krise von *economiesuisse* sichtbar wurde. Zudem verlor der Schweizerische Gewerbeverband im Gefolge der Binnenmarktliberalisierung an politischer Bedeutung.

Alle bisher genannten Elemente führten insgesamt zu einer Schwächung der Vertragspartnerschaft. Die Reaktion führender Verbandsvertreter auf den Streik bei Swissmetall 2006 oder die von offen antigewerkschaftlicher Rhetorik begleitete Kündigung des Landesmantelvertrages durch den Baumeisterverband Ende Mai 2007 zeigen dies mit aller Deutlichkeit. Nach wie vor gibt es Verbände und Unternehmergruppen, welche jeden Kontakt

mit Arbeitnehmerorganisationen boykottieren (Swissretail und CH-Detaillisten; Swissmecanic; Minderheitsorganisationen in der Maschinen-, Nahrungsmittel-, Textil-, Chemischen und Graphischen Industrie; Mehrheit der Verbände im privaten Dienstleistungsbereich). Andere Verbände und Unternehmen verhandeln nur mit „handverlesenen" und „handzahmen" Personalverbänden (ASTAG, EMS-Chemie, Migros). Noch weiter verbreitet sind Versuche, die GAV „flexibler" zu gestalten und die Gewerkschaften mit Klagen zu disziplinieren. Destabilisierend wirken zudem neue Arten der Verbandsmitgliedschaft à-la-carte ohne Vertragszwang (Textilverband, neu auch Swissmem) sowie die Neuerung, dass die Berufsbildung ausserhalb der Gesamtarbeitsverträge und ohne die Gewerkschaften geregelt werden kann.

Allerdings gibt es auch Gegenbeispiele erfolgreicher Vertragsausweitungen (Reinigungsgewerbe, Sicherheitsbranche, Teile der Detaillisten). Und die im Rahmen der bilateralen Verträge zwischen Schweiz und EU ausgehandelten flankierenden Massnahmen, insbesondere die erleichterte Allgemeingültigkeitserklärung der GAV, haben stabilere Rahmenbedingungen geschaffen. Fazit: Vertragspartnerschaften sind weiterhin möglich. Die Gewerkschaften stehen jedoch häufiger fundamentalen Widerständen gegenüber und müssen ein günstiges Kräfteverhältnis aufbauen, um die Verträge zu halten.

Von der Resignation zum Protest-Streik als kollektiver Lernprozess

Streiks entscheiden über den Ausgang von Interessenkonflikten in der Arbeitswelt, wenn alle anderen Formen des Interessenausgleichs gescheitert sind oder wenn dieser gar nicht angestrebt wird. Aber Streiks sind mehr als nur ein Show-down im Poker um das eine odere andere Kuchenstück. Streiks sind auch intensive kollektive Lernprozesse, welche die Handlungsperspektive der gesellschaftlichen Kräfte in sozialen Auseinandersetzungen langfristig beeinflussen. Die Gewerkschaften, sofern sie denn an Streiks teilnehmen, organisieren nicht nur Streikbewegungen, sondern sie bewahren auch die Erinnerung an diese Lernprozesse. Wer also die aktuelle Dynamik und Perspektive der Arbeitskonflikte in der Schweiz verstehen will, darf nicht bei der Analyse des Systems der industriellen Beziehungen stehenbleiben. Mindestens ebenso wichtig ist, die Organisation der kollektiven Lernprozesse in den Gewerkschaften zu untersuchen. Dies tun wir hier am Beispiel der Unia bzw. ihrer Vorgängerorganisationen, insbesondere der Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI), für den Zeitraum seit 1991.

1. Phase 1991 – 1997

Der rasante Strukturwandel und die längste Wirtschaftskrise in der Schweiz seit dem 2. Weltkrieg machten Anfang der neunziger Jahre Massenarbeitslosigkeit erstmals wieder zu einem vordringlichen Problem. Warum blieben

Streiks in dieser ersten Phase von 1991 bis ca. 1997 die Ausnahme? Erstens traf die heftige Rezession die Gewerkschaften völlig unvorbereitet und wirkte zuerst lähmend. Die vorangehende lange Periode des Arbeitsfriedens, das Fehlen von Arbeitskampferfahrung und ein in der Arbeitnehmerschaft weitverbreitetes Vorurteil, Streiks seien in der Schweiz verboten, verhinderten jegliches Revoltieren. Zweitens konnte die neue gewerkschaftliche Führungsgeneration, welche insbesondere innerhalb der GBI eine kämpferische Gewerkschaftspolitik aufbauen wollte, ihre seit den 70er Jahren entwickelten Ideen nur langsam in die Tat umsetzen, als sie verantwortliche Positionen zu übernehmen begann.

Einige spektakuläre Abwehrstreiks gegen Fabrikschliessungen (Kollbrunn 1994, Calida 1995) wurden niedergeschlagen, da sie den Patrons wirtschaftlich nicht schaden konnten. Diese Bewegungen, der einwöchige Branchenstreik der Marmor- und Granitarbeiter 1992 und einige grössere Betriebsstreiks erlaubten es in dieser ersten Phase aber dennoch, wichtige Erfahrungen zu sammeln und das schweizerische Streik-Tabu infragezustellen. Dieser letzte Aspekt ist nicht zu unterschätzen: Alle Streiks und insbesondere jene für offensichtlich legitime Ziele wie anständige Sozialpläne oder menschenwürdige Mindestlöhne trugen dazu bei, dass Streiks in der Öffentlichkeit zunehmend als eine selbstverständliche und legitime Kampfform wahrgenommen wurden.

2. Phase 1998 – 2003

Auf dieser Erfahrung aufbauend und in einem zunehmend besseren wirtschaftlichen Umfeld vergrösserten die Gewerkschaften ihren Handlungsspielraum kontinuierlich. Für eine breite Öffentlichkeit sichtbar wurde dies ab dem Jahr 2000 mit den Streiks bei Sappal (VD) und in den Wäschereien in Basel (Zeba) und Rheinfelden (Aare) gegen Tiefstlöhne unter 3000 Franken. Erstmals gelang es damals und zwei Jahre später auch bei den Streiks auf den NEAT-Baustellen in Ferden und Amsteg, mit Streiks wirtschaftlichen Druck auszuüben. Vorläufiger Höhepunkt dieser Entwicklung war zweifellos im November 2002 der landesweite Branchenstreik im Bauhauptgewerbe für die Einführung des Rentenalters 60.

In dieser zweiten Phase haben die Gewerkschaften das Streiktabu in der Schweiz beseitigt. Dank starken gewerkschaftlichen Drucks fand das Streikrecht sogar Aufnahme in die neue Bundesverfassung (1999), was die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für die Arbeitskämpfe verbesserte. Eine neue Generation von Gewerkschaftskadern lernte, sich an die Spitze von Streikbewegungen zu stellen und so den Beschäftigten den nötigen Rückhalt zu geben, um Konflikte durchzustehen und Angriffe auf ihre Würde und ihre Existenzgrundlagen abzuwehren. Gleichzeitig dauerte es einige Jahre, bis sich die oftmals überraschten und angesichts des SVP-Einflusses verunsicherten und zerstrittenen Arbeitgeberverbände neu orientieren und auf die Streikbewegungen antworten konnten.

3. Phase seit 2003

Mit dem Börsencrash von 2002, dem Swissair-Grounding, dem Aufstieg des rechtsbürgerlichen Unternehmers Christoph Blocher bis in den Bundesrat im Jahre 2003 und dem wachsenden Einfluss des Finanzkapitals auf traditionelle Industriebetriebe änderten sich die ökonomisch-politischen Rahmenbedingungen erneut. In dieser dritten Phase konsolidierte sich die politische Rechte als führende Kraft im Machtgefüge der Schweiz. Die Arbeitgeberorganisationen begannen auf die erfolgreichen Streikbewegungen zu reagieren. Etliche Arbeitgeberorganisationen namentlich in der Deutschschweiz wurden immer stärker von der SVP beeinflusst. Insbesondere in Branchen, in denen die Unia ihre Mobilisierungskraft systematisch verstärkte, gewannen reaktionäre Kräfte in den Arbeitgeberverbänden an Gewicht. Diese Verbände haben eine mindestens punktuell koordinierte Gegenoffensive gestartet. Sie begegnen insbesondere den Unia-Kampagnen systematischer und professioneller und nutzen wo immer möglich Schwachpunkte unserer organisatorischen Verankerung aus.

Zu ihrer Strategie gehört auch der Versuch, die Streiks auf rechtlichem Weg zu bekämpfen, d.h. sie zu kriminalisieren, die Gewerkschaften mit Bussen und Konventionalstrafen finanziell zu schwächen und einzelne Arbeitnehmende einzuschüchtern. Leider gelingt es ihnen damit, die Haltung der Justiz- und Administrativbehörden zu beeinflussen.[3] Begünstigt werden sie durch die zunehmend kritische bis feindselige Haltung einiger Mainstream-Medien, welche z.B. anlässlich des Konfliktes um das Zürcher Schauspielhaus sichtbar wurde.

Streikstatistik der letzten fünfzehn Jahre

Die (unvollständige) interne Streikstatistik der Unia listet seit dem Jahr 2000 59 Streiks in Unia-Branchen auf. Dazu kommen 15 weitere von anderen in der Privatwirtschaft aktiven Gewerkschaften organisierte Streiks (u.a. comedia, SIT) sowie 35 Streiks oder streikähnliche Aktionen in den Branchen der Unia-Vorgängerorganisationen seit 1992. Daraus lassen sich folgende Schlüsse ziehen.

Erstens: Über den gesamten Zeitraum hinweg fanden 38 Prozent der Streiks in der Industrie statt, 26 Prozent im Bau, 21 Prozent in Dienstleistungsbranchen und 15 Prozent im Gewerbe. Dabei nahm der Anteil der Streiks im Dienstleistungssektor in der zweiten und dritten Phase tendenziell zu: Von 2000-2002 fand bereits jeder vierte Streik in Dienstleistungsbranchen statt, 2003-2004 war es jeder fünfte, seit 2005 aber bereits über die Hälfte.

Zweitens: Die Zahl der bestreikten Betriebe und die Zahl der Streiktage bleiben bescheiden. Warnstreiks bzw. kurze Spontanstreiks von bis zu einem halben Tag sind in der Überzahl (53 Prozent), ungefähr jeder sechste Streik endet nach einem Tag (17 Prozent) und nur 30 Prozent der erfassten Streiks

dauern länger. Allerdings scheinen Intensität und Dauer der Konflikte tendenziell zuzunehmen, denn während nur 8 mehrtägige Streikauseinandersetzungen in die 90er Jahre fallen, sind es seither bereits 24.

Drittens: Die Streikfähigkeit der Gewerkschaften ist auf Branchenebene sehr begrenzt. Branchenstreiks sind generell sehr selten und beschränken sich auf Branchen mit traditionell hohem Organisationsgrad (Bauhauptgewerbe, Gewerbe, Druckindustrie). Nur gerade zehn der erfassten Streiks können als Branchenstreiks bezeichnet werden (davon waren drei kantonale Streiks). Keine dieser Bewegungen – auch nicht die erfolgreichen – schaffte es, eine Branche vollständig zu mobilisieren. Innovative Streikkonzepte konnten diese Schwäche zum Teil auffangen (jeden Tag eine neue Firma gewinnen beim Streik der Marmor- und Granitarbeiter; „Schwerpunktstreiks", „Flexi-Streiks").

Viertens: 91 Prozent der erfassten Streiks betrafen einzelne Firmen. 9 von 10 Streiks fanden in Betrieben mit einem GAV statt oder forderten den Abschluss eines GAV. Diese Betriebsstreiks verfolgten immer rein betriebliche Ziele (Sozialplan, Arbeitsplatzerhaltung, Verteidigung des Kollektivarbeitsvertrages und der Würde der Beschäftigten). Praktisch alle diese Streiks wurden von einer Gewerkschaft geführt – wilde Streiks gibt es auch auf Betriebsebene kaum.

Fünftens: Die allermeisten Streiks sind Abwehrkämpfe. Damit protestierten die Arbeitnehmenden etwa zur Hälfte gegen Massenentlassungen oder ungerechtfertigte Kündigungen (ca. 47 Prozent), in einem weiteren Drittel der Fälle gegen die Kündigung, Verschlechterung oder Nichteinhaltung von Gesamtarbeitsverträgen und Arbeitsbedingungen bzw. wegen ausstehenden Lohnzahlungen, verweigertem Teuerungsausgleich und wegen Wort- und Vertragsbrüchen (37 Prozent). Nur jeder 6. Streik verfolgte ein offensives Ziel: höhere Löhne bzw. Lohnverhandlungen, GAV-Verhandlungen oder eine Frühpensionierungslösung.

Sechstens: Im Unterschied zu früher hatte die grosse Mehrheit der Streiks seit dem Jahr 2000 (also in der 2. Phase) positive Auswirkungen für die Streikenden. 55 Prozent der Streiks endeten mit einem klaren Erfolg der Gewerkschaften, und nur gerade 10 Prozent mit einer eindeutigen Niederlage. Dies hat den Respekt gegenüber den Gewerkschaften sowohl bei den Beschäftigten und breiten Bevölkerungsschichten als auch auf Arbeitgeberseite gestärkt. Sogar Streiks, die nicht erfolgreich waren (Maler-Gipser 2004, Swissmetal 2006) haben den Arbeitgebern klargemacht, dass es besser ist, sich mit den Gewerkschaften zu arrangieren.

Die Lehren aus den bisher geführten Kämpfen

Der Arbeitsfrieden bzw. die in den GAV festgeschriebene Friedenspflicht hemmen zwar die Stärkung der gewerkschaftlichen Streikfähigkeit. Aber unsere Erfahrung zeigt, dass Provokationen und Vertragsbrüche von seiten

der Arbeitgeber und die gewerkschaftliche Entschlossenheit, darauf zu reagieren, im konkreten Fall die vertraglichen und rechtlichen Beschränkungen oft in den Hintergrund treten lassen. Die allermeisten – und insbesondere fast alle betrieblichen – Streiks sind das Resultat einer spezifischen Konstellation und nicht einer langfristig ausgerichteten Kampagne (eine wichtige Ausnahme ist der Streik für Frühpensionierungslösungen im Baugewerbe). In diesen Konstellationen ist der „subjektive Faktor", ist namentlich die Präsenz entschlossener GewerkschaftssekretärInnen, welche mit einem feinen Gespür die Chancen ergreifen und die Aktionen mit der nötigen Sorgfalt planen und durchführen, besonders wichtig. Die Häufung von Streiks im Organisationsfeld des SMUV in der Waadt seit 2000 beziehungsweise von GBI-Streiks in Basel und Zürich lassen sich teilweise so erklären. Hinter jedem Streik steht eine streikfähige Equipe, und umgekehrt finden viele mögliche Streiks nicht statt, weil eine solche Equipe fehlt.

Die wichtigsten Erfolgsbedingungen für einen Streik sind:
- die objektiven Gründe des Konflikts sowie die – von den betroffenen Arbeitnehmenden und bei grösseren Auseinandersetzungen auch von einer breiten Öffentlichkeit – anerkannte Legitimität der dabei verfolgten Ziele;
- eine korrekte Analyse der Kräfte und der Kräfteverhältnisse im Verlaufe des Konfliktes;
- die Einheit der Arbeitnehmenden in der Mobilisierung und die Existenz aktiver Beschäftigter, welche bereit sind, selber Streikverantwortung zu übernehmen;
- Erfahrung und Fähigkeiten der GewerkschaftssekretärInnen vor Ort und die Unterstützung durch eine Gewerkschaftsführung, die auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene die nötigen Mittel interprofessionell, d.h. branchenübergreifend, auf den Arbeitskampf konzentriert;
- gute Planung, logistische Unterstützung und das richtiges Timing, d.h. die Fähigkeit, Rhythmus und Dynamik der Bewegung zu nutzen;
- erfolgreiches Campaigning für breite öffentliche Unterstützung.

Niederlagen lassen sich fast immer auf Mängel bei einem oder mehreren dieser Punkte zurückführen.

Wie die Streikfähigkeit sichern und verbessern?

Natürlich dürfen die Gewerkschaften nicht bei der Analyse der bisherigen Erfahrungen stehenbleiben. Die Gewerkschaften – und namentlich die besonders exponierte Unia – müssen sich weiterentwickeln, wenn sie die härter werdenden Arbeitskämpfe in diesem zunehmend unfreundlichen Umfeld erfolgreich durchstehen wollen. Die Stärkung des Vertrauensleutenetzes und die Schulung der aktiven GewerkschafterInnen in der Praxis

sind dabei von grösster Bedeutung. Nur mit einer systematischen Ausbildung der Kader und der Vertrauensleute können wir unsere Mobilisierungs- und Streikfähigkeit langfristig auf eine stabilere Basis stellen.

Insbesondere komplexe Streiks haben zudem nur dann eine Erfolgschance, wenn wir das Prinzip „jeder für sich" im Namen einer falsch verstandenen Branchen- oder Betriebsautonomie überwinden und das Potential der interprofessionellen Unia auch im Konfliktfall nutzen. Wir müssen in der Streikpraxis eine noch grössere Geschlossenheit erreichen, die logistische und kommunikative Unterstützung perfektionieren und im Bedarfsfall alle verfügbaren Kräfte über die Branchengrenzen hinaus auf das gemeinsame Ziel konzentrieren. Die gemachten Erfahrungen sind aber nur bedingt auf andere Konstellationen und Branchen übertragbar. Besonders in jenen Teilen des Dienstleistungssektors, wo wir nur schwach verankert sind, müssen wir auch neue Kampffelder und Kanäle eröffnen – bis hin zum Internet (in Deutschland spricht man bereits von „virtuellen" Arbeitskampfformen). Und manchmal kann ein Klima permanenter Unruhe in der Branche und an den Arbeitsstätten verhärtete Fronten wirkungsvoller brechen als ein offener Streik.

Über diese strukturellen Aspekte hinaus müssen wir unsere Analyse von Konfliktsituationen professionalisieren und die Möglichkeiten und Grenzen der vorgefundenen Kräftekonstellationen systematisch in unsere Überlegungen einbeziehen. Dies beginnt mit der Frage, welche Konflikte bzw. Streiks von einer breiteren Öffentlichkeit nachvollzogen werden können. Streiks, deren Legitimität in der Öffentlichkeit bzw. in den Medien unbestritten ist (z.B. gegen Löhne unter 3000 Franken brutto) bieten ganz andere Möglichkeiten als Streiks, die zwar den Beschäftigten evident erscheinen mögen, aber der breiten Öffentlichkeit aus verschiedenen Gründen nur schwer vermittelbar sind (wie etwa diejenigen bei Swissmetal oder am Zürcher Schauspielhaus).

Zum sorgfältigen Aufbau eines günstigen Kräfteverhältnisses – ohne das sich kein Streik durchstehen lässt – gehören deshalb auch eine realistische Einschätzung der eigenen Kräfte und gute Kenntnisse über den Gegner. Nur wer die Situation und die gegnerischen Handlungsoptionen versteht, kann die bestehenden Chancen nutzen und Angriffen ausweichen. Der in der Vergangenheit oft praktizierte Spontaneismus kann diesbezüglich zu Problemen führen, vor allem dann, wenn (wie z.B. im Fall von Swissmetal) Vertreter von Hedge Funds oder ähnliche schwer durchschaubare Finanzinteressen ihre Finger im Spiel haben. Dies gilt übrigens auch nach Beendigung eines Streiks: Nur ein möglichst optimales Kräfteverhältnis und die realistische Einschätzung der Situation erlauben es, die Umsetzung der erreichten Vereinbarungen zu kontrollieren und zu garantieren. Schliesslich müssen die psychologischen Faktoren einer Streikauseinandersetzung von Anfang berücksichtigt werden. Es gibt auch ein Nach-dem-Streik! Das heisst: Die Würde des Gegners muss respektiert werden, Angriffe auf

persönlicher Ebene führen nur zu Verletzungen und Rachegefühlen. Zudem müssen schon bei der Lancierung eines Streiks und sowieso während dessen Durchführung und in der Zeit der Verhandlungen Szenarien entwickelt werden, die für beide Seiten eine Beendigung des Arbeitskampfes ohne Gesichtsverlust in Aussicht stellen. Nur so kann vermieden werden, dass bereits entschiedene Kämpfe bis zum bitteren Ende weitergeführt werden müssen.

Trotz anhaltendem Wirtschaftswachstum hat sich der Handlungsspielraum der Gewerkschaften nicht erhöht. Im Gegenteil: Zunehmend aggressive Arbeitgeberverbände, der wachsende und zerstörerische Einfluss des Finanzkapitals, skeptischere Massenmedien und der ideologische Druck des neoliberalen Einheitsdenkens im Rahmen der kapitalistischen Globalisierung verringern ihren Spielraum. Die heftigen Angriffe auf die Unia im Umfeld des Swissmetal-Streiks und die destruktive Haltung der Führung des Baumeisterverbandes, welche inzwischen zur Kündigung des GAV geführt hat, sprechen diesbezüglich eine deutliche Sprache. Noch offen ist der Einfluss der Parlamentswahlen vom Oktober 2007, doch einiges spricht dafür, dass der ideologische Druck, den der Aufschwung der SVP auf der Ebene der institutionellen Politik ausübt, nochmals zunehmen wird. Die Gewerkschaften müssen daher ihre vielfach erprobten Formen des sozialen Kampfes überdenken. Branchenbewegungen im engeren Sinn sind insbesondere in den mittelständisch bzw. kleinbetrieblich geprägten Branchen kaum noch zu gewinnen. „Blitzstreiks" vom Typ des landesweiten Rentenalterstreiks können dank ihrem Überraschungseffekt oder einer Schwäche der Gegenseite Erfolg haben. Sie bleiben aber die Ausnahme und lassen sich, wie der Maler- und Gipserstreik 2004 zeigte, nicht einfach wiederholen. Selbst ein stärkeres Vertrauensleutenetz und eine erhöhte Mobilisierungsfähigkeit wird die Hardliner unter den Patrons nicht zum Umdenken bewegen.

Die Gewerkschaften müssen daher neue Wege einschlagen, wenn sie nicht wieder in die Defensive gedrängt werden wollen. Sie müssen das Kräfteverhältnis verbessern, indem sie die Widersprüche im Arbeitgeberlager nutzen, sie müssen Koalitionen schmieden und die sozialen Netze innerhalb und um die Konflikte herum flechten, sie müssen öffentlichen Druck erzeugen und zugleich frühzeitig nach Auswegen aus dem Konflikt suchen. Die Entscheidung für oder gegen einen Streik bleibt aber letztlich immer eine politische. Nicht zuletzt deshalb müssen die Gewerkschaften auch auf dem Feld des Rechts Antworten auf die Repressionsoffensive der Arbeitgeber finden. Wenn die Gewerkschaften auf diese neuen Herausforderungen eine angemessene Antwort finden, werden sie zweifellos auch in Zukunft die Verteilungs- und Arbeitskämpfe erfolgreich führen können.

Anmerkungen

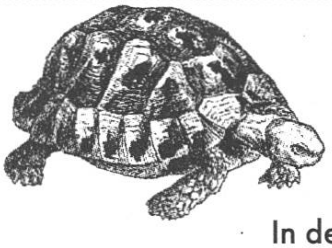
1 Peter Renneberg: Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich. VSA Verlag, Hamburg 2005.

2 Vgl. dazu Andreas Rieger: Zur Entwicklung der Arbeitgeberorganisationen. In: Konflikt und Vertragspartnerschaft. Dossier zur 1. Diskussionstagung der Gewerkschaft Unia, Olten, 3. März 2007 (intern).

3 Symptomatisch dafür: die erstinstanzliche Verurteilung mehrerer Unia-Kader durch das Badener Bezirksgericht im Prozess um die Blockade des Bareggtunnels anlässlich des Bauarbeiterstreiks vom 1. November 2002; oder auch die offene Skepsis von Volkswirtschaftsministerin Doris Leuthard (CVP) gegenüber kampfbereiten Gewerkschaften am SGB-Kongress im Herbst 2006.

express

ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE BETRIEBS- & GEWERKSCHAFTSARBEIT



Niddastraße 64, 60329 FRANKFURT
Tel. (069) 67 99 84
express-afp@online.de
www.labournet.de/express

In der aktuellen Ausgabe (5/07) u.a.:

- Anton Kobel: »Rund um die Uhr«, zum Ende des Ladenschlusses – ein Rückblick
- Nadja Rakowitz: »Abgeschmackt«, über die Kunst rauszufinden, was das Fortschrittlichste ist
- Frank-Uwe Betz: »Alle Deutschen werden Nazi-Opfer«, über den Fall Oettinger – Filbinger
- »Who's to blame? Die Telekom, die ›Privilegien‹ – und warum nichts ist, wie es ist«
- Steve Early: »Mauern weg«, ein Blick auf drei strategische Organizing-Kampagnen in d. USA
- Tiffany Ten Eyck: »Paradiesapfel-Feilschen«, McDonalds willigt in höhere Löhne für Landarbeiter in Florida ein
- Slave Cubela: »Protest im Überfluss«, Thesen zu G8, Weltwirtschaft und sozialem Protest

○ Ich möchte 1 kostenloses Probeexemplar
○ Ich möchte die nächsten 4 aktuellen Ausgaben zum Preis von 10 Euro (gg. Vk.)