

Mehr Personal und Entlastung für alle! - ein Bericht vom Streik am Uniklinikum Essen

Seit Ende Juni haben an den Unikliniken Düsseldorf und Essen hunderte Beschäftigte gestreikt. Ende August haben sie ihren Streik mit einem Teilerfolg beendet. Alexandra Willer vom Uniklinikum Essen berichtet über Hintergründe und Verlauf des Streiks.

Seit mehreren Jahren hat man gespürt, dass bei uns viele den Personalmangel, die Überlastung und die unmöglichen Arbeitszeiten nicht mehr ertragen können. In diesem Streik ist die bislang eher ohnmächtige, individuelle Wut zum ersten Mal in Entschlossenheit umgeschlagen - in die Entschlossenheit, gemeinsam etwas dagegen zu unternehmen. Entsprechend war auch die allgemeine Forderung: Mehr Personal und Entlastung für alle!



Was das konkret heißt, war für die verschiedenen Bereiche und Berufsgruppen ganz unterschiedlich. Deshalb haben sich alle Streikenden in den ersten Streiktagen zusammengesetzt und ihre konkreten Forderungen entwickelt. Für die Pflegekräfte war zum Beispiel eine der wichtigsten Forderungen, dass es verbindliche Mindestbesetzungen gibt und der Vorstand verpflichtet ist, bei Unterbesetzung die Arbeit zu verringern und notfalls Betten zu schließen. Die wichtigste Forderung der Reinigerinnen war, dass sie endlich nicht mehr 12 Tage am Stück arbeiten müssen.

Offensiver Kampf, aber Minderheitenstreik

Anders als die meisten Streiks der letzten Jahrzehnte war der Streik damit kein Abwehrkampf, sondern ein offensiver Kampf. Unser Streik war ein Minderheitenstreik. Wir waren in Essen durchschnittlich zwischen 200 und 350 Streikende pro Tag. Doch diese Minderheit war sehr entschlossen. Der Vorstand hat vieles versucht, um diese Entschlossenheit zu unterhöhlen und den Streik zu beenden. Er hat in Artikeln und großen Anzeigen in der Presse behauptet, der Streik würde Menschenleben gefährden. Er hat versucht, die Nicht-Streikenden gegen die Streikenden aufzuhetzen, die Streikenden untereinander zu spalten, die Streikenden zu erpressen nach dem Motto „Wir verhandeln mit euch, aber erst, wenn ihr den Streik beendet.“ Dann hat er versucht, die Streikenden über die Zeit mürbe zu machen.

Doch nichts davon hat funktioniert. Die Streikenden haben weiter durchgehalten. Und mehr als durchgehalten. Über 30 Kolleginnen und Kollegen - die zum Teil vorher nie gewerk-

schaftlich aktiv gewesen waren - haben sich aktiv an der Leitung des Streiks beteiligt, doppelt so viele an der täglichen Organisation des Streiks. Und die große Mehrheit der Streikenden hat über Wochen fast täglich bei Aktionen nach innen wie nach außen mitgemacht. Sie haben ihren Streik selber in die Hand genommen.

Über 15 verschiedene Berufsgruppen waren beim Streik dabei: Pflegekräfte, Servicekräfte, Reinigerinnen, Elektriker, Labor- und Röntgenassistentinnen, Erzieherinnen, Angestellte der Verwaltung und viele mehr. Gemeinsam haben sie alle an einem Strang gezogen, was im Krankenhaus etwas Besonderes ist. Denn die Hierarchien zwischen den Berufsgruppen und berufsständische Ansichten sind hier besonders ausgeprägt. Außerdem haben Beschäftigte der Tochtergesellschaften des Uniklinikums Düsseldorf mitgestreikt. Eine Forderung unseres Streiks war, dass die Beschäftigten der Tochterfirmen endlich einen Tarifvertrag bekommen.

Spaltung durch Vorstände nicht zugelassen

Über Wochen haben die Vorstände erklärt, sie würden nur über Entlastung für die Pflegekräfte verhandeln wollen, nicht aber für die anderen Berufsgruppen - und schon gar nicht über die Tochterfirmen. Sie haben versucht, die verschiedenen Gruppen gegeneinander auszuspielen. Doch die Streikenden haben den Vorständen bei zig Gelegenheiten demonstriert, dass sie sich nicht spalten lassen. Und am Ende waren die Vorstände gezwungen, auch mehr Personal für die nicht-pflegerischen Berufe herauszurücken und Tarifverhandlungen mit den Tochtergesellschaften zuzusagen.

Der Vorstand hat auch versucht, mit verschiedenen Verleumdungskampagnen einen Keil zwischen Streikende und Nicht-Streikende zu treiben. Doch wir sind so oft wie möglich mit vielen Streikenden durch das Klinikum gegangen und haben mit vielen gesprochen. Dabei haben wir immer wieder festgestellt, dass die allermeisten Kolleginnen und Kollegen mit unserem Streik solidarisch waren und uns unterstützen, auch wenn sie sich aus den unterschiedlichsten persönlichen Gründen nicht in der Lage sahen, mitzustreiken. Und nicht zuletzt, weil wir immer einen engen Kontakt zu den Nicht-Streikenden gesucht haben, haben die Manöver des Vorstands nicht funktioniert. Diese ungebrochene Sympathie eines Großteils der Beschäftigten hat sicher eine Rolle dabei gespielt, dass der Vorstand trotz des Minderheitenstreiks letztlich nachgegeben hat.

Solidarität auch von Patientinnen und Patienten

Wir haben nicht nur von den eigenen Kolleginnen und Kollegen viel Solidarität erfahren, sondern auch von den Patient*innen und Angehörigen. Wir sind zu rund 20 anderen Krankenhäusern gefahren, zu verschiedenen anderen Betrieben, in zahlreiche Stadtteile. Und überall haben wir fast ausnahmslos Soli-

darität erfahren, die Menschen haben uns mit ihrer Unterschrift und teilweise auch finanziell unterstützt. Viele Arbeitende haben sich außerdem in unseren Forderungen wiedergefunden, und mehr als einer hat uns gesagt: „Bei uns ist es genauso. Wir müssten auch mal streiken.“ Dies hat allen enorm geholfen, den Streik so lange durchzuhalten.

Gutes Ergebnis, Selbstbewusstsein, Zusammenhalt

Dennoch war das Kräfteverhältnis nicht einfach: ein paar hundert Streikende gegen den Vorstand, die Landesregierung und den bundesweiten Arbeitgeberverband. Umso beeindruckender ist es, was die Streikenden durch ihre Entschlossenheit und die breite Solidarität haben durchsetzen können.

- 180 zusätzliche Arbeitsplätze pro Klinikum, darunter 40 für die nicht-pflegerischen Berufe,

- verpflichtende Besetzungen auf den Stationen, bei deren Unterschreitung Maßnahmen bis hin zu Bettenschließungen ergriffen werden müssen
- und Tarifverhandlungen für die Tochterfirmen.

Doch ein noch größerer Erfolg sind all die Erfahrungen, die gemacht wurden: Das Bewusstsein und Selbstbewusstsein, das hunderte Streikende gewonnen haben und der Zusammenhalt über die Berufsgrenzen hinweg, der in dem Kampf entstanden ist. All dies ist für die Zukunft und die Situation der Beschäftigten noch viel entscheidender als das materielle Ergebnis.

Alexandra Willer, Uniklinikum Essen

Urteil gegen Streikrecht

Dr. Rolf Geffken, Anwalt für Arbeits- und Wirtschaftsrecht zu Prämien für Streikbrecher

Es ist eigentlich nicht zu fassen: Das BAG hat in einem Urteil vom 14. August 2018 – 1 AZR 287/17 – entschieden, dass Arbeitgeber berechtigt sind, durch eine Streikbruchprämie Arbeitnehmer „von einer Streikbeteiligung abzuhalten. In der Zusage der Prämie an alle „arbeitswilligen“ Arbeitnehmer läge zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese sei aber „aus arbeitskampfrechtlichen Gründen“ gerechtfertigt. Der Arbeitgeber wolle damit „betrieblichen Ablaufstörungen“ und damit dem Streikdruck (!) entgegenwirken. Halten wir fest:

1. Bisher galt das Streikrecht als in Art. 9 Abs. 3 verankertes Grundrecht. Streik und Gewerkschaften stehen schon historisch, aber auch empirisch in einem unauflösbaren Zusammenhang. Sie lassen sich weder begrifflich noch juristisch trennen.
2. Arbeitgeber verfügen über eigene anerkannte Kampfmittel. Sie können Beschäftigte aussperren, sie können Streikbrecher einsetzen oder sie „sitzen“ die Streiks einfach aus (so wie dies Amazon seit vier Jahren tut).
3. Soeben hat der Gesetzgeber beschlossen, dass z.B. Leiharbeiter nicht als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen. Warum wohl? Eben weil Streikbruch die Ausübung des Streikrechts massiv erschwert.
4. Nun aber wird der legale Streik in diesem Urteil zur „betrieblichen Ablaufstörung“ und der Streikbruch darf durch Prämien gefördert werden, indem man auf diese Weise „dem Streikdruck entgegenwirkt“. Das ist mehr als nur Parteinahme für die Unternehmen, das verstößt gegen Art. 9 Abs. 3 GG, in dem es heißt: „Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig“.
5. Wir haben es damit mit einem verfassungswidrigen im übrigen aber auch geschichtswidrigen Urteil zu tun, das im 19. Jahrhundert hätte gesprochen werden können und dürfen, nicht aber unter der Geltung des Grundgesetzes, der Europäischen Menschenrechtskonvention und anderer internationaler Normen.

Doch die Frage bleibt: Wie konnte es – abgesehen von der völlig falschen Argumentation des BAG – zu einem solchen Urteil kommen? Dieser Prozess war so überflüssig wie ein Kropf: Geklagt hatte nicht etwa ein Streikbrecher, sondern ein Streikteilnehmer mit Unterstützung der Gewerkschaft. Begründung: Gleichbehandlung des Streikenden mit dem Streikbrecher. Der Unsinn dieser Argumentation ergibt sich auch aus dem Urteil selbst. Soweit die Streikbruchprämie rechtmäßig war, konnte dies nur durch eine Sonderstellung des Streikbrechers – also gerade nicht die Gleichbehandlung – erfolgen. Soweit die Streikbruchprämie rechtswidrig war, musste sie aber erst Recht dem Streikteilnehmer vorenthalten bleiben. Das muss man eigentlich nicht noch juristisch begründen. Es ist selbstverständlich. Hier wurde also ein Urteil sinnlosweise quasi provoziert. Und dies mit gewerkschaftlicher Unterstützung. Das ist kein „Kampf ums Recht“. Das ist sinnlose Prozesserei.

4. KONFERENZ GEWERKSCHAFTLICHE ERNEUERUNG

AUS UNSEREN KÄMPFEN LERNEN

STREIKS AUSWERTEN, STRATEGIEN ENTWICKELN, POLITISCHER WERDEN.

15.-17. FEBRUAR 2019
BRAUNSCHWEIG – TECHNISCHE UNIVERSITÄT



Programm und Anmeldung unter www.rosalux.de/streikkonferenz



Tagesstreiks der IG Metall, Arbeitskämpfe in den Krankenhäusern, Nadelstichaktionen im Weihnachtsgeschäft gegen Amazon: In unseren gewerkschaftlichen Kämpfen entstehen neue Formen der Gegenwehr. Wir wollen sie auf der so genannten „Streikkonferenz“ in den Blick nehmen und auswerten. Was können wir aus ihnen lernen? Wie können wir Erfolge verallgemeinern, alte Routinen durchbrechen und unsere Durchsetzungskraft stärken? Wie reagieren wir auf eine Politik, die Beschäftigtenrechte abbaut, Tarifverträge schleift, Gewerkschaften schwächt und rassistische Spaltungen verschärft? Zusammen mit hunderten Aktiven aus unterschiedlichen Gewerkschaften, mit WissenschaftlerInnen und Menschen aus der Streiksolidarität wollen wir diskutieren, wie wir mit neuen, offensiven Strategien die kommenden Auseinandersetzungen gewinnen können.

www.rosalux.de/streikkonferenz

Österreich – Frontalangriffe auf Arbeitsrechte

Seit der Vereinbarung des Regierungsprogramms zwischen Österreichischer Volkspartei (ÖVP) und Freiheitlicher Partei Österreichs (FPÖ) im Dezember 2017 war klar, dass neben den vielen ausländerfeindlichen Vorhaben vor allem der Angriff auf Arbeitsrechte im Zentrum der zukünftigen Politik stehen. Damit erfüllte Sebastian Kurz (ÖVP) die Forderungen der Unternehmer, die ihn im Wahlkampf mit erheblichen Mitteln unterstützt hatten.

Zentraler Punkt des Vorhabens ist die Anhebung der täglichen Höchstgrenze der Arbeitszeit von 10 auf 12 Stunden und der Wochengrenze von 50 auf 60 Stunden. Überfallartig wurde hierzu am 14.6.2018 von zwei Parlamentariern der Koalition im Nationalrat ein Initiativantrag eingebracht. Dies war ein geschickter Schachzug, denn ohne Regierungsantrag entfiel die ansonsten zwingend vorgeschriebene Einbeziehung der Gewerkschaften, der Verbände und der Arbeiter- und Wirtschaftskammer. Deshalb: Keine Begutachtung durch die Interessenvertretungen, keine Verhandlungen.



Bildquelle: Homepage des ÖGB

Größte Demonstration seit 15 Jahren

In der Folge gab es österreichweite Mobilisierungen zu einer zentralen Demonstration des ÖGB am 30.06.18 in Wien. 100.000 bis 120.000 Menschen folgten dem Aufruf, die größte Demonstration in Österreich seit 2003. Mobilisiert worden war auf Betriebsrätekonferenzen in mehreren Bundesländern und in tausenden Betriebsversammlungen. Angesichts der Mobilisierung sah sich die neoliberale, stramm rechte Regierungskoalition dazu veranlasst, noch am Vorabend der Demonstration einen Abänderungsantrag einzubringen, der Entschärfungen durch eine sogenannte „Freiwilligkeitsgarantie“ zum 12-Stunden-Tag und zur 60-Stunden-Woche bringen sollte. Wobei mensch weiß, was Freiwilligkeit im Machtverhältnis Kapital und Arbeit bedeutet: So gut wie nichts. Bereits bisher gab es Ausnahmebestimmungen, in denen unter streng geregelten Voraussetzungen ein vorübergehender 12-Stunden-Tag und eine 60-Stunden-Woche zugelassen waren. Allerdings mit zentralen Einschränkungen. Die Unternehmer mussten einen „unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteil“ nachweisen, es gab eine zwingende Mitbestimmung der Betriebsräte, und deren Zustimmung musste an Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer und das Arbeitsinspektorat gemeldet werden. In Betrieben ohne Betriebsrat war eine schriftliche Vereinbarung und ein arbeitsmedizinisches Gutachten erforderlich. Darüber hinaus galt die Ausnahme für maximal 24 Wochen pro Jahr und nie länger als acht Wochen am Stück. All dies wurde mit der Gesetzesvorlage gestrichen. Jetzt reicht das „Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs“ und die Arbeitgeber können in Zukunft zwanzig Überstunden pro Woche anordnen, dass heißt hundert Jahre nach der Abschaffung des 12-Stunden-Tags in Österreich ist dieser wieder vermehrt möglich. Gleichzeitig wurden die gesetzlichen Regelungen zu Überstunden geschliffen. Statt bisher maximal fünf Überstunden

pro Woche und noch einmal zusätzlich 60 Überstunden pro Jahr soll angelehnt an eine EU-Regelung in einem Zeitraum von 17 Wochen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Auf das Jahr gerechnet ergibt dies ein Kontingent von 416 Stunden, rund 100 mehr als bisher. Mit dem Wegfall der Mitbestimmung wird auch die Möglichkeit genommen, bei Arbeitszeitverlängerung über 10 Stunden hinaus wenigstens einen guten Ausgleich in Geld oder Zeit zu vereinbaren. Bei Gleitzeiter*innen kann der Rahmen nunmehr ebenfalls auf 12 Stunden verlängert werden.

Besonders betroffen: Gastronomie und Tourismus

Besonders getroffen sind auch die Beschäftigten in Gastronomie und Tourismus. Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden wird in „Küche und Service“ bei „geteilten Diensten (mindestens 3 Stunden Pause zwischen der Arbeit)“ auf 8 Stunden verkürzt. Was bisher nur für Vollzeitkräfte in Saisonbetrieben galt, trifft jetzt auch Teilzeitbeschäftigte und Nichtsaisonbetriebe. Da ist nur noch Beiwerk, dass die Mehrwertsteuer für Hoteliers um 3 Prozentpunkte und die Beiträge an die Unfallversicherung, die die Unternehmer allein tragen, um 0,5 Prozentpunkte sinken.

Mit der Abschaffung des Mitbestimmungsrechts der Betriebsräte wurde auch die Abschaffung der Jugendvertrauensräte auf den Weg gebracht. Ebenfalls werden in einem Zug die Kürzung der Mindestsicherung und die Neugestaltung der Arbeitslosenversicherung angegangen.

Leider hatte sich der ÖGB auf seinem Bundeskongress vom 12.-14. Juni nicht auf Gegenmaßnahmen gegen die Regierungsvorhaben einigen können. Auf einer gemeinsamen Veranstaltung von Zukunftsforum und ver.di Bezirk Stuttgart nannte die Kollegin Anne Rieger, Mitglied im Landesvorstand Steiermark und erweiterten Bundesvorstand des Gewerkschaftlichen Linksblocks im ÖGB sowie ehemalige Bevollmächtigte der IG Metall Waiblingen, hierfür vor allem zwei Gründe: die mangelnde Kampferfahrung der Gewerkschaften aufgrund jahrzehntelanger institutionalisierter Sozialpartnerschaft und die parteigebundene Fraktionierung im ÖGB.

Der Kampf muss weitergehen

So war die große Demonstration in Wien ein erstes Aufmunterungszeichen, konnte allerdings die Verabschiedung der Gesetze am 5. Juli nicht verhindern. Jetzt wird über weitere Gegenwehr, sogar etwaige Streiks, diskutiert. Hoffnungsvoll stimmt auch, dass sich erstmals die Tarifvertragsverhandler*innen aller 7 Fachgewerkschaften zur Koordinierung der Forderungen treffen wollen. Das Motto soll sein: „Wir holen das zurück, was uns weggenommen wurde“. Vielleicht sollte mensch sich auch ein Beispiel an der Aktion am 18. Juni nehmen, als nach kurzer Mobilisierungsphase 500 Menschen beim Kursalon Wien gegen das Sommerfest der Industrie demonstrierten und so die Feststimmung durcheinander brachten.

Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

Impressum: Sekretariat
Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken
Klaus Peter Löwen, Christa Hourani, Christiaan Boissevain
E-Mail: forum@gegewi.de
Redaktionsschluss: 27. September 2018

Langer und heftiger Arbeitskampf bei Halberg-Guss

Seit Mitte Juni gibt es heftige Auseinandersetzungen beim Autozulieferer Halberg Guss in Leipzig und Saarbrücken. Grund war die Ankündigung von Seiten des Eigentümers, das Werk in Leipzig mit knapp 700 Beschäftigten Ende 2019 komplett zu schließen sowie 300 von 1.500 Stellen im Saarland zu streichen. Die Antwort der Belegschaften: Von Mitte Juni bis Ende Juli – insgesamt ca. 6 Wochen – wurde die gesamte Produktion in Leipzig und Saarbrücken lahmgelegt. 2200 Beschäftigte traten Mitte Juni in den unbefristeten Streik. Ab August gab es Schlichtungsverhandlungen. Mitte September hat die Kapitaleseite die Verhandlungen für gescheitert erklärt. Der Kampf geht weiter.

Typische Heuschrecke

Die Neue Halberg-Guss GmbH (NHG) hat als Gießerei im Saarland eine jahrhundertelange Tradition. Das zu DDR-Zeiten errichtete Metallgusswerk im Leipziger Stadtteil Böhligt-Ehrenberg übernahm Halberg 1993 von der damaligen Treuhandanstalt. Die Firma meldete in Folge der Weltwirtschaftskrise 2009 Insolvenz an. Es folgten mehrere Eigentümerwechsel - und wie so oft - Lohnopfer der Belegschaft. Anfang 2018 wurde NHG dann von der Prevent-Gruppe übernommen, die der bosnischen Unternehmerfamilie Hastor gehört. Diese hat seit den 1990er Jahren etliche Autozulieferbetriebe aufgekauft. Prevent hat ein klassisches »Heuschreckengebaren«. Der Konzern hat seit 2016 mit Lieferboykotts Großkunden wie VW massiv unter Druck gesetzt, um immense Preiserhöhungen durchzudrücken. Die hohen Gewinne hat dann Prevent abgeschöpft. So sind seit 2016 durch einen Lieferboykott und den erbitterten Konflikt mit VW um Lieferkonditionen zwei sächsische Prevent-Töchter ins Trudeln geraten: der Sitzhersteller Car Trim und der Getriebelieferant ES Guss. Hier sind insgesamt 1300 Arbeitsplätze gefährdet, nachdem VW offenbar andere Zulieferer gefunden hat. Solche Szenarien wollten die NHG-Beschäftigten mit ihrem unbefristeten Streik rechtzeitig verhindern. Erst im Januar hatte der NHG-Eigentümer Prevent die beiden Gießereien in Leipzig und Saarbrücken übernommen und wenig später die Schließung und Entlassungen angekündigt.



Hartnäckiger Kampf

Gegen das Heuschreckengebaren führen die 2 Belegschaften seit über 3 Monaten einen hartnäckigen Kampf. Im Mittelpunkt steht für sie der Erhalt aller Arbeitsplätze. Bei der Urabstimmung hatten sich in Leipzig über 98 Prozent und in Saarbrücken fast 94 Prozent der befragten Gewerkschaftsmitglieder für einen Erzwingungsstreik ausgesprochen – also eine sehr hohe Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, diesen Arbeitskampf zu führen. Der hohe Organisationsgrad von rund 98 Prozent bietet eine gute Voraussetzung. Offizielles Streikziel ist ein Sozialtarifvertrag zur Abfederung der Folgen eines Arbeitsplatzverlustes. Kernpunkte sind die Einrichtung einer Qualifizierungsgesellschaft und ein von der NHG zu finanzierender treuhänderischer Fonds, der den Beschäftigten etwa Abfindungen oder Zuschüsse für die Vermittlung in eine neue Stelle zahlen soll. Die Kapitaleseite

soll die Folgen von Entlassungen unter anderem mit Abfindungen in Höhe von dreieinhalb Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr abfedern. Das Angebot der Firma beschränkte sich zuletzt auf einen halben Monatslohn pro Jahr. Mittlerweile ist NHG aus den Schlichtungsverhandlungen ausgestiegen. Die Antwort der Kollegen war ein weiterer Streiktag. Wie es weitergeht, ist im Moment offen.

Prevent auf Konfrontationskurs

Während des Streiks hatte Prevent alle Register gezogen, den Arbeitskampf zu unterbinden. Die Eigentümer zogen vor Gericht, sie warfen den Beschäftigten Sabotage vor und setzten Prämien für Denunzianten aus. Und schließlich annoncierten sogar rund zwei Dutzend Abnehmerkonzerne der NHG in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung*. In einer ganzseitigen Anzeige klagten sie über drohenden Produktionsausfall und forderten die Streikenden auf, die Arbeitsniederlegungen umgehend zu beenden. Unterzeichnet wurde der Appell von 26 Unternehmen der Maschinenbaubranche. Darunter befinden sich auch Konzerne aus Italien, Österreich, Schweden und Frankreich. Zunächst zeigte sich die IG Metall davon unbeeindruckt. Doch wenige Tage später verkündete sie den Schlichtungsversuch und die vorläufige Aussetzung des Streiks. Es ging sogar soweit, dass sie appelliert, dem »Wahnsinn« ein Ende zu setzen. Kurzarbeit sei sonst bei Deutz und anderen Kunden unvermeidlich. Dass der Ausstand Folgen für die Kundschaft zeitigte, war indes schon länger der Fall: Bereits im Juni hatte Opel in Eisenach aufgrund des Streiks für Juli geplante Schließstage vorziehen müssen. Für jeden kämpferischen Gewerkschafter sind solche Auswirkungen eine notwendige Konsequenz. Denn genau dies macht Druck auf die Kapitaleseite, sich zu bewegen. Da darf eine Gewerkschaft nicht einknicken.

Solidarität ist weiter notwendig

Die betroffenen Belegschaften sind sehr kämpferisch, haben einen hohen Organisationsgrad und sind gut organisiert. Dies zeigen z. B. die 40 Streikzeitungen, die in Leipzig erschienen sind (<https://www.igmetall-leipzig.de/branchen/metall-und-elektroindustrie/neue-halberg-guss/>). Sie haben in den vergangenen Monaten viel solidarische Unterstützung aus zahlreichen Betrieben, von anderen Gewerkschaften, von Motorradclubs usw. bekommen. Das ist auch weiterhin notwendig und nützlich. Solidarität statt Konkurrenz ist angesagt z. B. durch Delegationen oder die Weigerung, Halbergprodukte zu verarbeiten. Ebenso ist auch Druck auf die IG Metall notwendig, dass sie nicht einknickt. **Wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen viel Erfolg und Durchsetzungskraft.**
Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

#UNTEILBAR

SOLIDARITÄT STATT AUSGRENZUNG
FÜR EINE OFFENE UND FREIE GESELLSCHAFT

13. OKT. 2018

13 UHR BERLIN

AUFTAKT AB 12 UHR | DEMO 13 UHR | ALEXANDERPLATZ

