

■ Aktuelle Analysen und Berichte

Arbeitskämpfe — Politik der IG Metall — Rationalisierung
im Öffentlichen Dienst — Deutsche Postgewerkschaft —
Betriebsverfassung

■ Bedingungen und Strategien gewerkschaftlicher Politik

Einkommenspolitik kontra Lohnpolitik — Zentralisierte
Lohnpolitik und betriebliche Lohnbildung — Betriebsnahe
Tarifpolitik — Vertrauensleutekörper — Neues Lohnbe-
wußtsein und Septemberstreiks — Bildungsarbeit — Ar-
beitsrecht

■ Zur internationalen Gewerkschaftsbewegung

Delegiertenbewegung in Italien — Gewerkschaftskämpfe
in Großbritannien — Struktur der westeuropäischen Ge-
werkschaften

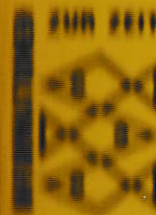
■ Dokumentation

Chronik — Tarifabschlüsse — Streiks und Aussperrungen

DM 4.80

Otto Jacobi/Walther Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt

Gewerkschaften und Klassenkampf



Kritisches Jahrbuch

'72

Streik der Chemiearbeiter 1971

Die IG Chemie-Papier-Keramik wurde in der Tarifrunde 1971 zum erstenmal nach dem 2. Weltkrieg gezwungen, im Tarifbereich der chemischen Industrie zu streiken. Dieser Streik stellte die Gewerkschaft vor große Probleme. Die letzten Streiks lagen 50 Jahre zurück, und die chemische Industrie als Wachstumsindustrie weist einen hohen Anteil »Arbeiter der ersten Generation« ohne gewerkschaftliche Kampferfahrung auf. Der Streik legte Stärken und Schwächen gewerkschaftlicher Kampfkraft und Politik bloß.

Einerseits überraschte trotz der Streikunerfahrenheit der Belegschaft, der entschlossenen Haltung der Arbeitgeber und der ungünstigen und unübersichtlichen wirtschaftlichen Situation die teilweise unerwartete Streikwilligkeit und Kampfbereitschaft. Die von der IG Chemie bewiesene Streikfähigkeit ist der Taktik der rollenden Streiks zu verdanken, obgleich dieser Streikform weitertreibende Elemente fehlten.

Andererseits deckte die Streikbewegung die Schwächen der Gewerkschaft schonungslos auf. Die Unfähigkeit der Gewerkschaft, die Großkonzerne der Chemie (Farbwerke Hoechst, Farbenfabriken Bayer, Henkel-Konzern) wirksam zu bestreiken, entschied die gesamte Tarifrunde zugunsten der Unternehmer. Die gewerkschaftliche Schwäche in der Großchemie resultiert aus der partnerschaftlichen Politik der Betriebsräte, die mit Erfolg eine Streikausweitung auf ihre Betriebe verhindern und damit die Grundlage für die weitere enge Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Management sichern konnten.

Dennoch widerlegte die IG Chemie mit ihren Streikaktionen die von den Unternehmern seit Jahren sorgsam verbreitete Behauptung, daß die chemische Industrie infolge ihrer komplizierten technischen Anlagen unbestreikbar sei.

Mit dem materiellen Ergebnis konnte die Gewerkschaft nicht zufrieden sein. Erstmals seit 1969 wurden die Lohnforderungen wieder dem Diktat der staatlichen Lohn-Orientierungsdaten unterworfen. Die vereinbarte Lohnerhöhung steckte zugleich den Rahmen für die Tarifverhandlungen in der Metallindustrie ab, die im Herbst 1971 begannen.

Die wirtschaftliche Situation

Die Härte der Auseinandersetzungen im Jahre 1971 zwischen Unternehmern und Gewerkschaften läßt sich nur auf dem Hintergrund der wirtschaftlichen Entwicklung seit der Krise von 1966/67 verstehen. Diese wirtschaftliche Situation ist sowohl Ergebnis wie gewichtige Einflußgröße auf die Tarifpolitik der Gewerkschaften.

Die BRD erlebt seit Ende 1967 einen rasanten und ununterbrochenen wirtschaftlichen Aufschwung. Die Gewerkschaften konnten die günstigen wirtschaftlichen Gegebenheiten zunächst nicht in eine erfolgreiche Lohnpolitik ummünzen. Das hatte einen ausgeprägten Lohnrückstand im Vergleich zur Entwicklung von Umsätzen und Gewinnen zur Folge. Die Ursache für diesen Lohnrückstand ist leicht gefunden: In der Rezession 1966/67 hatten sich die Gewerkschaften bereit erklärt, gemeinsam mit dem Staat und den Unternehmern an der Konzentrierten Aktion teilzunehmen. So konträr auch die Ziele und Interessen dieser drei gesellschaftlichen Machtgruppierungen normalerweise sein mögen, so groß war die Interessengleichheit im Zeitpunkt der ökonomischen Krise. Alle waren daran interessiert, die sich ausweitende Krise, die Anfang 1967 bereits zu einem Verlust von rd. 1 Million Arbeitsplätzen führte, aufzufangen und in eine Aufwärtsentwicklung umzuleiten.

Die 1967 praktizierte Konzentrierte Aktion verlangte zuallererst eine Lohnpause, damit die Kostenseite der Unternehmer und in der Folge ihre Gewinnlage gefestigt werden konnten. Nach wie vor geben die Gewinne die Richtlinie für unternehmerisches Verhalten ab, für ihre Entscheidung, weitere Investitionen vorzunehmen oder geplante Investitionsvorhaben zu streichen. Eine Lohnpause stellt eine relative Kostenentlastung für die Unternehmer dar, da sie allein in den Genuß des Produktivitätsfortschritts kommen.

Die Gewerkschaften willigten 1967 in ein unausgesprochenes lohnpolitisches Stillhalteabkommen ein. Auch in den Jahren 1968 und 1969 betrieben sie eine Politik der Lohnzurückhaltung. Da aber die staatliche Wirtschaftspolitik sich erfolgreich um einen Wiederaufschwung bemühte, der schon in der zweiten Jahreshälfte 1967 einsetzte und 1969 seinen Höhepunkt hatte, sammelten sich die Früchte des Booms einseitig in Form hoher Gewinne bei den Unternehmern an.

Der gewiß nicht gewerkschaftsfreundliche »Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR)« schrieb 1969: »Die Tarifpolitik der Gewerkschaften, die 1967 und 1968 durch Zurückhaltung gekennzeichnet war, hatte bis Mitte 1969 den konjunkturellen Rückstand der

Effektivlöhne nicht abzubauen vermocht. Erst die Arbeitsniederlegungen im September 1969 setzten Tariflohnbewegungen auf breiter Front in Gang.¹ Dieses Zitat läßt sich anhand der Tarifabschlüsse belegen. Zur Jahresmitte 1967 trat eine Lohnpause ein; im Jahre 1968 lagen die Tarifloohnerhöhungen bei 4 bis 5 Prozent. In der ersten Hälfte 1969 veröffentlichte die Bundesregierung Orientierungsdaten, die Lohnerhöhungen von 5,5 bis 6,5 Prozent vorsahen. In dieser Spanne bewegten sich dann die Abschlüsse. Die IG Chemie schloß im Frühjahr 1969 einen Tarifvertrag mit einer 7,5-prozentigen Lohnerhöhung ab. Noch im August, als der konjunkturelle Boom schon überschäumte, gab sich die IG Metall mit einer Tarifloohnerhöhung von 8 Prozent für die Beschäftigten der Metallverarbeitung zufrieden. Erst die im September 1969 spontan streikenden Stahlarbeiter und Bergleute brachten einen Umschwung in der Lohnpolitik zustande. Die spontanen Streiks befreiten die Gewerkschaften aus den von ihnen selbst eingegangenen Verpflichtungen der Konzertierten Aktion und machten damit die gewerkschaftliche Lohnpolitik wieder zu einem Instrument zur Verbesserung der materiellen Lage der Arbeiterschaft. Noch im September 1969 konnte die IG Metall für den Bereich der Eisen- und Stahlindustrie eine Lohnerhöhung von 11 Prozent vereinbaren; ebenso wurden im Bergbau die Löhne um 11 Prozent angehoben. Die ÖTV, die IG Bau-Steine-Erden, die IG Chemie, die IG Druck und Papier u. a., die alle im ersten Halbjahr 1969 Tarifabschlüsse zwischen 6 und 7,5 Prozent akzeptierten, forderten — gestützt auf die spontanen Streiks — eine Aufstockung der gerade eben abgeschlossenen Tarife; diese Aufstockung betrug z. B. 3,5 Prozent in der chemischen Industrie, 6 Prozent im Baugewerbe, 300 DM Pauschale im Öffentlichen Dienst.²

Die Septemberstreiks lösten eine Lohnwelle aus, die nicht nur den Lohnrückstand aus den Jahren 1967 bis 1969 aufholte, sondern darüber hinausging. 1970 wurde das Jahr mit den höchsten Lohnsteigerungsraten nach dem 2. Weltkrieg. Die Bruttolohnerhöhungen lagen je Arbeitnehmer im Durchschnitt bei 15,1 Prozent; nach Abzug der Steuern und der Inflationsrate blieb ein realer, den Lebensstandard steigernder Lohnzuwachs von 8,3 Prozent übrig; das war die höchste Reallohnsteigerung seit 20 Jahren.³

Selbst wenn man berücksichtigt, daß die Unternehmer durch Preiserhöhungen einen Teil der Lohnzugeständnisse hereinholten, schmälerten die Lohnsteigerungen die Gewinnraten. Einen Hinweis darauf geben jene Kennzahlen, die den Anteil der Löhne am Umsatz messen. Danach stieg in der chemischen Industrie der Lohnanteil von 18,2 im Jahre 1968 auf 21,3

Prozent im Jahre 1970, was deutlich den lohnpolitischen Erfolg der Arbeiter und ihrer Gewerkschaften zeigt. Sinkende Gewinnraten und enttäuschte unternehmerische Erwartungen über die Gewinnentwicklung lassen ihre Investitionsneigung zurückgehen, so daß das ökonomische Wachstum langsamer vorankommt. Diese Situation war etwa Anfang 1971 gegeben.

Hinzu kamen die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Weltwährungskrise, die nun schon seit Jahren anhält, periodisch sich verschärft und ihre allgemeine Ursache in der weltweiten Dollarschwemme hat. Die Lösungen zur zeitweiligen Beruhigung bestehen bislang in Aufwertungen der Währungen. Die D-Mark wurde 1961, 1969 und 1971 aufgewertet; mußte man vor 1961 4,20 DM hinlegen, um einen Dollar zu erwerben, so braucht man heute nur noch 3,15 DM aufzuwenden. Im Mai 1971, mitten in der Tariffbewegung der IG Chemie, verschärfte sich die Situation zusehends.

Diese Aufwertungen der DM haben aber zur Folge, daß deutsche Waren auf den Auslandsmärkten teurer werden. Die deutsche Exportindustrie, besonders die exportabhängige chemische Industrie, befürchtete deshalb Gewinneinbußen und prophezeite eine wirtschaftspolitische Katastrophe, weil hohe Lohnkosten und verschärfte internationale Konkurrenz die deutsche Wirtschaft in die Rezession bringen müßten.

Im nachhinein wissen wir, daß die deutsche Exportsituation zu keinem Zeitpunkt gefährdet war. Gleichwohl hatte die deutsche Industrie in der für die Arbeiterschaft völlig undurchsichtigen wirtschaftlichen Lage ein wirksames Instrument zur Einschüchterung der gewerkschaftlichen Kampfbereitschaft gefunden. Damit konnten die Arbeitgeber sowohl die Tarifrunde in der chemischen Industrie in ihrem Sinne beeinflussen wie auch die Metalltarifrunde im Herbst 1971, die durch die neue Wirtschaftspolitik der US-Regierung zusätzlich unter Druck geraten war.

Die Bundesregierung verfolgte seit dem Frühjahr 1971 ein Stabilisierungsprogramm, um die hohe Inflationsrate von mehr als 5 Prozent zu verringern und der deutschen Industrie die Exportmärkte zu erhalten. Die Regierung kürzte ihre Ausgaben und konzentrierte ihre Bemühungen darauf, die Gewerkschaften für ein erneutes lohnpolitisches Stillhalteabkommen zu gewinnen.

Heute läßt sich sagen, daß IG Chemie und IG Metall so niedrige Lohnzuwachsrate hinnehmen mußten, daß sich die Gewinnlage der Unternehmen erheblich verbesserte. Von den Löhnen ging 1971 keine Gefährdung des Exports und der Preisstabilität aus.

Die Tarifpolitik der IG Chemie

Die chemische Industrie ist das Musterbeispiel einer Wachstumsindustrie, so daß die Gewerkschaft lohnpolitische Erfolge vorweisen konnte, ohne jemals ihre Kampfkraft unter Beweis stellen zu müssen. Die Unternehmer in den Wachstumsindustrien sind aus zwei Gründen zu Lohnzugeständnissen bereit. Zum einen sind die hohen und ständig steigenden Gewinne die materielle Basis für ihr lohnpolitisches Entgegenkommen, zum anderen müssen sie gute Verdienstmöglichkeiten als attraktives Anziehungsmittel dringend benötigter Arbeitskräfte gewähren.

Deutlicher als je kommt diese Situation im Rezessionsjahr 1967 zum Ausdruck. Während fast in der gesamten Industrie eine Lohnpause eintritt, konnte die von der Krise wenig beeinträchtigte chemische Industrie der IG Chemie eine Tarifloohnerhöhung (einschließlich Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung) von 6,7 Prozent zugestehen. Dennoch wurde auch die IG Chemie zu einer mäßigen Lohnpolitik angehalten, so daß sich in der chemischen Industrie ebenso wie in der Gesamtindustrie mit dem beginnenden Aufschwung ein deutlicher Lohnrückstand bzw. Gewinnvorsprung einstellte. Erst die spontanen Streiks vermochten eine Neubelebung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik zu bewirken. Die Tarifrunden 1970 und 1971 zeigten neue Elemente.

1970 versuchte der Bezirk Hessen der IG Chemie betriebsnahe Tarifpolitik durchzusetzen.⁴ Im Gegensatz zur üblichen Praxis, einen regionalen Tarifvertrag (z. B. für den Bezirk Hessen oder Nordrhein) zu vereinbaren, war das Ziel, für neun Großkonzerne der chemischen Industrie Hessens betriebsnahe Tarifverträge abzuschließen. Angesichts der Mängel, die die traditionelle gewerkschaftliche Tarifpolitik mit sich bringt, zeigt das Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik einen Ausweg. Es knüpft an zwei Überlegungen an.

1. Die auf regionaler oder gar bundesweiter Ebene abgeschlossenen Tarifverhandlungen sind weit von dem für die Arbeiter und Mitglieder überschaubaren Bereich entfernt. Konsequenz einer jeden zentralisierten Tarifpolitik ist es, daß die Mitglieder kaum noch an der Tarifbewegung beteiligt werden. Die weitgehende Ausschaltung der Mitglieder am innergewerkschaftlichen Willensbildungsprozeß hat aber negative Folgewirkungen. Die Arbeiter begreifen immer weniger, daß Lohnfragen zugleich Machtfragen sind und solidarisches Handeln eine Voraussetzung ist für materielle Verbesserungen. Der mitgliederferne Charakter der zentralisierten Tarifpolitik schwächt auf die Dauer die Gewerkschaften. Denn es ist davon auszugehen, daß sie zur wirksamen Interessen-

vertretung in kapitalistischen Wirtschaftsordnungen periodisch ihre Kampfkraft und Streikfähigkeit unter Beweis stellen müssen. Das gelingt ihnen aber um so weniger, je länger durch zentralisierte Verhandlungen die Einübung gewerkschaftlich-solidarischer Verhaltensweisen, wie sie die Arbeiter in Urabstimmungen, Demonstrationen und Streiks erfahren, verhindert wurde. Mitgliederferne Politik hat langfristig gesehen einen Entpolitisierungseffekt unter den Arbeitern zum Ergebnis und untergräbt die gewerkschaftliche Verankerung im Betrieb.

Das Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik überwindet dieses Dilemma dadurch, daß in Ergänzung der regional auf Landesebene geführten Tarifverhandlungen zusätzlich betriebliche Tarifkommissionen gebildet werden, die die spezifischen Bedingungen des Betriebes tarifvertraglich regeln sollen. Damit gewinnt die Gewerkschaft ein Instrument, das viele Arbeiter zur aktiven Mitarbeit und Mitentscheidung heranzieht und das zugleich den gewerkschaftlichen Einfluß bis an jeden Arbeitsplatz trägt.

2. Die bisher praktizierte Tarifpolitik der Gewerkschaften ist nicht in der Lage, den Lohnspielraum der Betriebe voll auszuschöpfen. So kommt es zu einer Kluft zwischen Effektiv- und Tarifverdiensten, die tarifvertraglich nicht abgesichert ist und vom Arbeitgeber wieder rückgängig gemacht werden kann. Diesen übertariflichen Lohnbestandteil vertraglich abzusichern, ist das Ziel einer betriebsnahen Tarifpolitik, was betriebliche Tarifkommissionen über Öffnungsklauseln zum regionalen Tarifvertrag durchsetzen sollen. Ein weiteres Argument für die betriebsnahe Tarifpolitik ist, daß der von der zentralen Tarifpolitik der Gewerkschaften nicht erfaßte Lohnspielraum zu einer Manipuliermasse wird, die den Eigeninteressen von Betriebsrat und Management entgegenkommt. Der Betriebsrat versucht, sich eine von den Gewerkschaften unabhängige Position dadurch aufzubauen, daß er durch Verhandlungen mit dem Unternehmen zusätzliche materielle Verbesserungen für die Belegschaft herausholt. Das Management kann durch gezielte Verteilung der Lohnmanipuliermasse auf die Beschäftigten sich ein neues personalpolitisches Instrument schaffen. Es zeichnet sich eine gegen die Gewerkschaft gerichtete Interessengleichheit von Betriebsrat und Management ab.

Die Tarifrunde 1970 in der chemischen Industrie Hessens wurde von der Gewerkschaft unter dem Aspekt der Demokratisierung der Tarifpolitik geführt und erfreute sich aktiver Teilnahme durch die Belegschaften. Sichtbarer Ausdruck waren die gewählten betrieblichen Tarifkommissionen. Die Tarifverhandlungen sowie die beiden Schlichtungsverhandlungen

gen scheiterten. Die IG Chemie hatte schon eine Urabstimmung angesetzt, als sich die Situation änderte. Im benachbarten Bezirk Rheinland-Pfalz wurde ein traditioneller Tarifvertrag abgeschlossen, der eine sehr hohe Lohnaufbesserung mit sich brachte. Dies war Anlaß genug für die Betriebsräte der hessischen Großchemie, ebenfalls einen solchen Abschluß zu verlangen. Sie waren von Anfang an nur widerwillig der betriebsnahen Tarifpolitik gefolgt, weil sie dadurch ihre sozialpartnerschaftliche Politik gefährdet sahen, die materiell auf der Tatsache des von den Gewerkschaften nicht erfaßten Lohnspielraums basiert. Die Arbeitgeber wollten ebenfalls eine betriebsnahe Tarifpolitik verhindern, weil sie ihnen die innerbetriebliche Lohnmanipulierungsmasse entzogen hätte. Die Betriebsräte von sieben der neun Unternehmen erklärten, daß sie für die Streikwilligkeit ihrer Belegschaften keine Garantie übernehmen könnten; sie unterliefen die gewerkschaftliche Konzeption einer betriebsnahen Tarifpolitik. So kam es — trotz heftiger Proteste der gewerkschaftlichen Vertrauensleute — zu einem Abschluß traditionellen Typs; allerdings mußten die Arbeitgeber kräftige materielle Zugeständnisse machen. Es wurden eine 5prozentige Vorweganhebung und darauf eine 11,6prozentige Lohnerhöhung sowie vermögenswirksame Leistungen vereinbart. Die Arbeitgeber hatten der IG Chemie mit diesem lukrativen Angebot die betriebsnahe Tarifpolitik regelrecht abgekauft.

Die Tarifrunde 1971

Die Tarifrunde 1971 verlief völlig anders.⁵ Zunächst unterschied sich der wirtschaftspolitische Hintergrund. 1970 war das Jahr des Booms; 1971 dagegen begann der konjunkturelle Abschwung bei gleichzeitig hohen Inflationsraten von mehr als 5 Prozent, und die währungspolitische Krise steuerte ihrem Höhepunkt entgegen.

Auf der Basis der von der Regierung veröffentlichten Lohn-Orientierungsdaten von 7 bis 8 Prozent ausgehend, errechnete die IG Chemie im Februar 1971 eine Tariflohnforderung von 11,2 bis 12,5 Prozent. Auf dem ersten Koordinierungsgespräch zwischen Hauptvorstand und Bezirksleitern wurde eine untere Koordinationsschwelle von 10 Prozent festgelegt; darunter sollte kein Bezirk abschließen. In diesem Rahmen bewegten sich denn auch die Forderungen der einzelnen Bezirke. Lediglich Hessen stellte eine davon abweichende Forderung auf: es wurde eine Erhöhung der Löhne und Gehälter von einheitlich 120 DM, mindestens aber

11 Prozent gefordert. Das entsprach nach Berechnungen der Unternehmer einer Forderung von 13,9 Prozent. Solche linearen Lohnerhöhungen haben den Vorteil, daß die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen nicht noch größer werden. Lineare Lohnforderungen sind in der Regel Ausdruck eines höheren Gewerkschaftsbewußtseins, weil sie dem Leistungsprinzip der Entlohnung und den von den Unternehmern geförderten Differenzierungen der Arbeiterschaft das Prinzip sozialer Gerechtigkeit (»Das Brot kostet für alle gleich viel«) und kollektiver Solidarität entgegenstellen.

Im April und Mai 1971 scheiterten sämtliche Tarifverhandlungen. Die Arbeitgeber wollten an der IG Chemie, die sie für streikunfähig hielten, ein Exempel statuieren und die Lohnsteigerungen endlich wieder auf ein Maß herunterdrücken, das die Gewinne unangetastet läßt.

Auf einem zweiten innergewerkschaftlichen Koordinationsgespräch am 13. Mai 1971 wurde als neue untere Lohngrenze, die kein Bezirk unterschreiten sollte, eine Marke von 8 Prozent vereinbart. Die Herabsetzung der innerorganisatorischen Koordinationsschwelle war nur auf dem Hintergrund der Zuspitzung der wirtschaftspolitischen Situation zu verstehen. Seit dem 9. Mai waren in der BRD die Wechselkurse freigegeben, was zu einer De-facto-Aufwertung der DM und damit Erschwerung der deutschen Exportsituation führte. Gleichzeitig versuchte die Bundesregierung, den Anstieg des Preisniveaus zu verlangsamen. Im Rahmen eines Stabilisierungsprogramms kündigte sie die Kürzung der öffentlichen Ausgaben an. Außerdem wurde bekannt, daß der Sachverständigenrat ein Sondergutachten vorbereitete, in dem die Gewerkschaften zur Lohnzurückhaltung aufgefordert werden sollten. Dieses Sondergutachten wurde am 28. Mai veröffentlicht und hatte zum Schwerpunkt seiner Ausführungen die nach Meinung des Rates zu hohen Lohnzuwachsraten. Dadurch seien die Gewinnmargen der Unternehmer unter Druck geraten, und es sei höchste Zeit, diese Entwicklung zu stoppen, um den Gewinnen und den Investitionen der Unternehmer eine Erholungs- und Gesundungspause zuzugestehen. Diese Intervention des Rates bestimmte fortan nicht nur die amtliche Wirtschaftspolitik, sondern lieferte weiteres Material für die Einschüchterungskampagne der Unternehmer.

Die Arbeitgeber gingen auf die reduzierten gewerkschaftlichen Forderungen nicht ein. In dieser Situation fiel die innergewerkschaftliche Solidarität auseinander. Während nämlich in Nordrhein und in Hessen die Landesschlichtungen scheiterten, schloß der Bezirk Rheinland-Pfalz am 24. Mai einen Vertrag ab, der für den Zeitraum vom 1. Juni 1971 bis

31. März 1972 eine Lohnsteigerung von 7,8 Prozent vorsah, aber für die beiden vorangegangenen Monate April und Mai eine Lohnpause, so daß sich insgesamt nur eine Lohnerhöhung von 6,5 Prozent errechnete. Damit war durch den gleichen Bezirk wie 1970 die Kampfkraft der übrigen Bezirke in ihrem Nerv getroffen worden. Denn wie sollten dort Mitglieder, Belegschaften und Öffentlichkeit für die weitergehenden Forderungen gewonnen werden, wenn Teile der eigenen Organisation ausscheren? Die Unternehmer ließen das Flugblatt der IG Chemie Rheinland-Pfalz, in dem der Abschluß als vernünftig und richtig verteidigt wurde, an die Belegschaften in Hessen und Nordrhein verteilen. So wurde ein Teil der IG Chemie gegen einen anderen ausgespielt.

Dennoch nahm die Tarifrunde zunehmend schärfere Formen der Auseinandersetzungen an. Am 2. Juni scheiterte die Bundesschlichtung für den Bezirk Nordrhein. Damit war die Friedenspflicht erloschen, und der Hauptvorstand genehmigte noch am selben Tag Demonstrationen und Streiks. An den Streiks in Nordrhein beteiligten sich in der Hochphase etwa 25 000 Arbeiter (pro Tag) bei einer Beschäftigtenzahl von insgesamt rd. 200 000. Für Hessen scheiterte die Bundesschlichtung am 14. Juni 1971. Vom nächsten Tag an wurde auch in Hessen gestreikt. Gegen Ende der ersten Woche sind etwa 15 Betriebe mit 15 000 Beschäftigten im Vollstreik bei einer Gesamtbeschäftigtenzahl von etwas mehr als 100 000. In der dritten Streikwoche erreichte die Streikwelle nach vorübergehendem Abflauen wieder den Stand der ersten Woche.

In Nordrhein scheiterten zwei politische Schlichtungsversuche des nordrhein-westfälischen Ministers Figgen.

Am 2./3. Juli 1971 kam dann in zentralen Verhandlungen in Bonn zwischen dem Hauptvorstand der IG Chemie und der Bundesspitze des Arbeitgeberverbandes auf Drängen des Bundeskanzleramtes unter dem Vermittler Wannagat, Präsident des Bundessozialgerichtes, eine bundesweite Einigung zustande. Ihr Ergebnis war:

- a) 7,8 Prozent Tarifloohnerhöhung ab 1. Juni 1971 bis 31. März 1972 sowie ein Pauschalbetrag von 60 DM für die beiden Monate April und Mai; das rechnete sich zu einem Ergebnis von 7,05 Prozent zusammen.
- b) Das 13. Monatsgehalt wurde 1972 zu 50 Prozent tarifiziert, bis 1974 stufenweise zu 100 Prozent; das war für die überwiegende Mehrheit der Betriebe keine zusätzliche materielle Belastung, da sie bereits mehr zahlten.

Der Arbeitsring Chemie der Arbeitgeber verzichtete auf Schadenersatzforderungen und auf Maßregelungen aktiver gewerkschaftlicher Streikteilnehmer. Mit dieser Einigung der Spitzengremien der Unternehmer und der IG Chemie war die

Tarifrunde beendet, und die Streikaktionen wurden eingestellt. Da der Hauptvorstand der Gewerkschaft die Streikaktionen ohne vorherige Urabstimmung genehmigte, war er satzungsgemäß nach Abschluß der Verhandlungen nicht verpflichtet, das Ergebnis einer Mitgliederbefragung zu unterwerfen.

Die Tarifrunde 1972 wurde ohne irgendeine Beteiligung der Mitglieder geführt. Nahezu unbemerkt von der Öffentlichkeit wurde ein Tarifvertrag abgeschlossen, der im Durchschnitt eine 6,4prozentige Lohnerhöhung vorsieht, wobei die Arbeiter und die unteren Lohnempfänger etwas über diesem Durchschnitt liegen, die Angestellten und die einkommensstärkeren Gruppen darunter.

Streik oder aktiver tarifloser Zustand

Die Streikunerfahrenheit der Chemiearbeiter, ihre mangelnde gewerkschaftliche Tradition und der geringe Organisationsgrad ließen beim Hauptvorstand der IG Chemie Unsicherheit über die Möglichkeit aufkommen, Voll- und Flächenstreiks durchführen zu können. Deshalb lag eine von der herkömmlichen Streikstrategie (Urabstimmung — Schwerpunktstreik — Flächenstreik) abweichende Arbeitskampfstrategie nahe. Eine Reihe von Kampfformen wurde erprobt, die den betrieblichen und organisatorischen Gegebenheiten besser Rechnung tragen konnten:

- Kurz-, Teil- und Sitzstreiks in verschiedenen Betrieben und dort in verschiedenen Abteilungen;
- Demonstrationen und Protestmärsche innerhalb und außerhalb der Betriebe;
- Punktstreiks, rollende Streiks, befristete Streiks.

Die Form der Schwerpunkt-, Nadelstich- oder Punktstreiks war als ein System geplant, das sich über den jeweiligen Bezirk wie eine Welle von Betrieb zu Betrieb fortpflanzen sollte, und zwar je nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit, der gewerkschaftlichen Kampfkraft und des Überraschungseffektes. An die Stelle der traditionellen großflächigen Streiks trat die Form des aktiven tariflosen Zustands. Wenn gleich zugestanden werden muß, daß mit dieser Streikform teilweise eine überraschend gute Streikbeteiligung erreicht werden konnte, sind ihr zugleich große Mängel anzulasten.

Was die Streikbeteiligung betrifft, so mögen die folgenden Zahlen einen Aufschluß geben. Die amtliche Statistik gibt für Hessen 11 500 Beteiligte und 65 000 verlorene Arbeits-

tage an und für Nordrhein 19 500 Beteiligte und 112 000 verlorene Arbeitstage. Diese Zahlen liegen mit Sicherheit zu niedrig. Allein für den Bezirk Hessen der IG Chemie veröffentlichte die Gewerkschaft folgende Angaben:

Chemie-Tarifrunde 1971 — Bezirk Hessen

Verwaltungs- stelle	Betriebe Demon- strations- u. Vollstreiks	Betriebe (nur Voll- streiks)	Beteiligte (nur Voll- streiks)	Streiktage (nur Voll- streiks)
Darmstadt	11	6	6 000	61 509
Frankfurt/M.	10	4	4 500	24 130
Hanau	4	4	3 500	26 296
Gießen	4	—	—	—
Kassel	3	3	3 000	11 950
Offenbach	2	2	1 300	5 250
Wiesbaden	3	2	3 300	11 500
	37	21	21 600	140 635

Diese Zahlen wirken — verglichen mit der fast 100prozentigen Beteiligung der Arbeiter im Metallarbeiterstreik in Baden-Württemberg — gering, stellen jedoch in der streik- und kampfgeübten chemischen Industrie mehr als nur einen Achtungserfolg dar, denn die Unternehmer hatten mit einem kläglichen Zusammenbrechen der gewerkschaftlichen Streikbemühungen gerechnet.

Die Streiks nahmen häufig eine sehr aggressive Form an, was auf die Versuche der Unternehmer zurückzuführen war, die Streikfront mit allen Mitteln zu schwächen. Es kam zu Provokationen, tätlichen Auseinandersetzungen, Polizeieinsätzen, einstweiligen gerichtlichen Verfügungen usw. (vgl. den folgenden Bericht der Vertrauensleuteleitung in der Firma Merck).

Daß die IG Chemie eine bestimmte Streikschwelle nicht überschreiten konnte, lag an der Unfähigkeit des Hauptvorstands, die Streikform des aktiven tariflosen Zustands in einen Voll- und Flächenstreik zu überführen. Der Hauptvorstand hatte seine Streikkonzeption allein auf sporadische, gezielte und befristete Aktionen abgestellt. Offensichtlich hatte er geglaubt, daß die Arbeitgeber innerhalb von ein bis zwei Wochen nachgeben und einlenken würden. Nach dem Scheitern der Bundesschlichtung für den Bezirk Nordrhein sollte dort durch rollende Streiks eine günstige Streiksituation geschaffen werden, um in der Bundesschlichtung für Hessen einen Abschluß zu erreichen, der dann auf alle Bezirke übertragen werden konnte. Es hat den Eindruck, daß Hauptvorstand und Bezirksleitungen auf einen baldigen Abschluß setzten. Nachdem auch die Schlichtung für Hessen gescheitert war, hoffte

man auf ein Ergebnis der politischen Schlichtung durch Figgen. Insgesamt war die Gewerkschaft nicht auf eine längere Streikphase eingestellt. Zwar hatte sich der hauptamtliche Apparat auf die neue Streikform eingestellt, sie jedoch an der betrieblichen Basis nicht vorbereitet. Eine Fortentwicklung zu einem üblichen Flächen- und Vollstreik war dem Hauptvorstand nicht in den Sinn gekommen.

Der Hauptvorstand der IG Chemie hatte eine sehr zweideutige Haltung zu seinem Konzept des aktiven tariflosen Zustands. Einerseits war an eine Dauerform gedacht. Die rollenden Streiks sollten über Wochen hinweg die Belegschaften immer wieder zeitweise aus den Betrieben holen, was aber ein hohes gewerkschaftliches Bewußtsein voraussetzt, das solche flexiblen Kampfmethoden erlaubt. Andererseits wurden die rollenden Streiks mit dem niedrigen gewerkschaftlichen Bewußtsein begründet. Dann aber hätte man eine Stabilisierungsphase einplanen müssen.

Die Politik des begrenzten und befristeten Konflikts erlaubte es vielen Mitgliedern, sich langsam von einer zur Unterwürfigkeit erzogenen Haltung zu befreien. Insoweit muß man der Phase des aktiven tariflosen Zustands einen Mobilisierungsscharakter zugestehen. Die vielfältigen Kampfformen sind als ein wirksames Instrument anzusehen, das gewerkschaftliche Kampfpotential zu testen und als Auftakt für umfassendere Kampfformen zu dienen.

Um das durch die rollenden Streiks und Demonstrationsaktionen mobilisierte Kampfpotential zu festigen und weiterzutreiben, hätte eine Ausdehnung auf Voll- und Flächenstreiks erfolgen müssen. Solche Vollstreiks sind allerdings ohne Urabstimmung nicht denkbar. Die Frage der Urabstimmung entwickelte sich zu einem zentralen Thema der öffentlichen wie innergewerkschaftlichen Auseinandersetzung.

In fast allen Gewerkschaftssatzungen sind Urabstimmungen vor Streiks zwingend vorgeschrieben. Damit will sich die Gewerkschaftsführung der Streikbereitschaft der Mitglieder versichern und die Mitglieder auf eine mögliche Streiksituation vorbereiten. Die Satzung der IG Chemie gibt davon abweichend dem Hauptvorstand das Recht, auch ohne Urabstimmung Streiks zu genehmigen. Von dieser Möglichkeit hatte er Gebrauch gemacht, weil er sich einer sonst notwendigen 75prozentigen Zustimmung der Mitglieder nicht sicher war. Der Hauptvorstand verweigerte während der gesamten vierwöchigen Streikperiode eine Urabstimmung. Das hatte die folgenreiche Konsequenz, daß der Mobilisierungsphase keine Stabilisierung der Streikfront durch einen Voll- und Flächenstreik folgte.

In diesem Zusammenhang muß gesehen werden, daß die

Arbeitgeber von Anfang an versuchten, die gewerkschaftlichen Streikaktionen mit dem Hinweis zu diskreditieren und zu kriminalisieren, daß Streiks ohne Urabstimmungen undemokratische und gesetzeswidrige Aktionen seien, die den Arbeitern von machtbessenen Funktionären aufgezwungen würden. Diese Argumentation verunsicherte die stark legalistisch denkenden Arbeiter und errichtete so eine psychologische Sperre gegen die Streikbereitschaft.

In der innergewerkschaftlichen Diskussion spielte die Urabstimmungsfrage mit anhaltender Dauer der Streikperiode eine wachsende Rolle. So hatte der Bezirk Hessen von Anfang an das Konzept verfolgt, der ersten Mobilisierungsphase eine zweite folgen zu lassen, die durch die Urabstimmung über einen Vollstreik eröffnet werden sollte. Der Hauptvorstand lehnte dies mit zwei Argumenten ab:

— der gewerkschaftliche Organisationsgrad sei für Vollstreiks zu niedrig und außerdem sei es unsicher, ob eine 75prozentige Zustimmung erreicht werden könne,

— der ohne Urabstimmung in Gang gekommenen ersten Streikwelle sprachen die Arbeitgeber die Rechtmäßigkeit ab. Die Genehmigung einer Urabstimmung mitten im tariflosen Zustand würde als ein Nachgeben der Gewerkschaft verstanden werden und die Mitglieder noch mehr verunsichern.

Diese Haltung des Hauptvorstands hatte negative Konsequenzen. In den entscheidenden Großkonzernen, wie z. B. den Farbwerken Hoechst, lehnten die von den Betriebsräten geführten Vertrauensleute eine Ausweitung der gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen ohne vorherige Urabstimmung ab. Diesen streikunwilligen Betriebsräten lieferte der Hauptvorstand mit seiner Entscheidung eine Möglichkeit, ihr unsolidarisches Verhalten und ihre antigewerkschaftlichen Absichten hinter der Schutzbehauptung verstecken zu können, eine Urabstimmung als demokratische Mitgliederbefragung zu wollen. Die Haltung des Hauptvorstands verhinderte, daß der Streik auf eine wirksamere Ebene gehoben wurde, und ließ gleichzeitig zu, daß die Betriebsräte der Großkonzerne ein Alibi für ihr Verhalten vorzeigen konnten. Eine genehmigte Urabstimmung dagegen hätte die Betriebsräte gezwungen, sich entweder für eine aktive kämpferische Interessenvertretung einzusetzen oder ihre antigewerkschaftliche Haltung zu zeigen. Der Mitgliedschaft wäre deutlich geworden, daß die gewerkschaftliche Schwäche in der sozialpartnerschaftlichen Politik der Betriebsräte ihre Ursache hat. Jetzt dagegen haben die Betriebsräte der Großkonzerne die Chance, ihr Versagen dem Hauptvorstand anzulasten. Der notwendige innergewerkschaftliche Klärungsprozeß wurde verschoben. Neben den bereits genannten Gründen für die ablehnende Haltung des

Hauptvorstandes dürfte ein weiteres Motiv gewesen sein, eine Ausweitung der Streikauseinandersetzungen aus Rücksichtnahme auf die sozial-liberale Bundesregierung zu vermeiden.

Die Politik der Unternehmer

Das materielle Interesse der Arbeitgeber war es, die Lohnsteigerungen an die Untergrenze der Lohn-Orientierungsdaten zu drücken, um so die Profitraten wieder zu erhöhen. Zur erfolgreichen Beschneidung der gewerkschaftlichen Kampfkraft schien die politische und wirtschaftliche Situation günstig. Die Hauptelemente der Unternehmerstrategie waren:

1. Die Arbeitgeber hatten frühzeitig ein Vertragswerk »Hilfeleistung im Arbeitskampf« geschlossen, dem Firmen mit einem Gesamtanteil von 90 Prozent der Chemieumsätze beigetreten sein sollen. Diese Firmen verpflichteten sich, für bestreikte Betriebe mit Lieferungen einzuspringen bzw. ihnen Produktions- und Transporteinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Dieses Hilfeabkommen und der zentrale Antistreikfonds (in den 7 Promille der Lohnsumme eingezahlt wurden) sowie die über Konventionalstrafen und möglichen wirtschaftlichen Boykott wirksam werdende Verbandsdisziplin konnten bestreikte Betriebe daran hindern, aus der Unternehmerfront auszubrechen und Firmentarifverträge abzuschließen. Da die Großchemie die Arbeitgeberverbände beherrscht, hätte diese Unternehmerstrategie nur durch ein Bestreiken des Bayer- und des Hoechst-Konzerns wirksam bekämpft werden können.

2. Die Arbeitgeber führten eine systematisch angelegte Einschüchterungskampagne. Zum einen sollten durch den Hinweis, daß ein Streik angesichts der prekären wirtschaftlichen Lage nur zu Arbeitslosigkeit führen könne, materielle Existenzängste geschürt werden, zum anderen sollte die gezielte Verunglimpfung der Streiks als nicht legale und gesetzeswidrige Aktionen die Beteiligungsbereitschaft der Arbeiter herabsetzen. Beide Agitationsweisen der Unternehmer fielen angesichts der weitverbreiteten Unsicherheit und des geringen politischen Bewußtseinsstands der Beschäftigten sowie der ungenügenden gewerkschaftlichen Gegenargumentation auf fruchtbaren Boden.

3. Die Arbeitgeber zahlten ohne Tarifvertrag bereits ab 1. Juni 1971 eine 6prozentige Lohnerhöhung, um so den Lohnabhängigen die Sinnlosigkeit weiterer Streikaktionen vor Augen zu führen, denn niemand konnte mit einem wesentlich besseren Abschluß als dem in Rheinland-Pfalz rechnen.

Zudem erklärten einige Großkonzerne, wie z. B. die Farbenfabriken Bayer, daß sie die in dem anstehenden Tarifvertrag vereinbarte prozentuale Tariflohnsteigerung auf die höheren Effektivlöhne beziehen werden. Auch dieses Versprechen war ein wirksames Mittel zur Reduzierung der Streikbeteiligung.

4. Entscheidend für die Tatsache, daß die Großkonzerne nicht bestreikbar waren, ist die seit Jahren sorgfältig entwickelte soziale Befriedungspolitik des Managements, die darauf abzielt, die Gewerkschaft aus dem betrieblichen Geschehen herauszuhalten.

Um dies zu erreichen, versuchte das Management die Eigeninteressen der Betriebsräte durch materielle Zugeständnisse, die aufgrund der Lohnmanipulierungsmasse möglich waren, zu fördern und die Position der Betriebsräte gegenüber der Gewerkschaft zu stärken. Die zunächst vorhandene Abhängigkeit der Betriebsräte von der Gewerkschaft (z. B. bei der Nominierung und der Wahlunterstützung) verkehrt sich in ihr Gegenteil: je besser es Unternehmensführung und Betriebsrat gelingt, die Gewerkschaft aus dem Betrieb herauszuhalten, desto stärker wird die Abhängigkeit der Gewerkschaft von den Betriebsräten, denn diese können als alleinige gewerkschaftliche Vertreter im Betrieb auftreten. Die Betriebsräte erobern sich eine Art Monopol in der Repräsentanz der Belegschaft und der Mitglieder; sie können die Gewerkschaften massiv durch die Drohung unter Druck setzen, keine Mitgliederwerbung mehr zu betreiben, keine Beitragsarbeit zu leisten; ja sogar mit Nichtbeachtung gewerkschaftlicher Beschlüsse und mit der Bildung von Betriebsgewerkschaften drohen.

Um diese Abhängigkeit zu lockern, ist von der Gewerkschaft der Versuch gemacht worden, gewerkschaftliche Vertrauensgruppen in den Betrieben als unterste Organisationseinheit aufzubauen. Die bisherigen Erfahrungen mit den Vertrauensleuten sind sehr unterschiedlich. Häufig kommt es vor, daß die Vertrauensleute eine unabhängige Interessenvertretung der Belegschaft betreiben und deshalb in Konflikt mit den Betriebsräten geraten. Vielfach aber sind die Vertrauensleute nur der verlängerte Arm der Betriebsräte und des Managements. Gerade in der chemischen Industrie hat die Unternehmensleitung versucht, betriebliche Vertrauensleutekreise zu bilden, die eine Vermittlungsrolle zwischen Management und Belegschaft einnehmen sollen. Die betrieblichen Vertrauensleute dienen dem Unternehmen als Übermittlungsinstanz neuer Anweisungen, Berechnungsgrundlagen, Informationen und Unternehmerinterpretationen nach unten. Andererseits nimmt das Management Beschwerden der Vertrauensleute entgegen und versucht sie abzustellen. Dieses Integrations-

und Frühwarnsystem wird dadurch perfektioniert, daß in den einzelnen Betriebseinheiten regelmäßig Besprechungen zwischen den jeweiligen Vorgesetzten und den Vertrauensleuten stattfinden.

Soweit diese Vertrauensleute gewerkschaftlich organisiert sind, bilden sie den gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper, der häufig durch die Betriebsräte geführt wird. Die Vertrauensleute stehen so unter der doppelten Aufsicht von Management und Betriebsrat; auch hier treffen sich die Interessen beider in einer Koalition gegen die Gewerkschaft.

Neben der Ebene der Betriebsräte und der Vertrauensleute ist die betriebliche Sozialpolitik das dritte Feld der unternehmerischen Befriedungspolitik. Sie bindet einen Großteil der Belegschaft durch Werkswohnungen, Pensionen, spezifisch betriebsinterne Ausbildung, Freizeit- und Sportunterstützung etc. so eng an das Unternehmen, daß einer Streikbeteiligung von vornherein große Hindernisse entgegenstehen.

Der langfristig konzipierten unternehmerischen Strategie zur Ausschaltung der Gewerkschaft aus dem betrieblichen Bereich ist nur dann wirksam zu begegnen, wenn es dem gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper gelingt, ein Gegengewicht zu Management und Betriebsrat zu schaffen.

Die IG Chemie hatte die Tarifrunde 1971 in einer Phase schwieriger politischer und wirtschaftlicher Situation durchzustehen. Ihr größtes Handikap war ihre innere Zerrissenheit.

Wenn gesagt wurde, daß sich die IG Chemie auf die Betriebsräte in den Großkonzernen nicht verlassen kann, so wird damit den Betriebsräten nicht generell antigewerkschaftliches Verhalten vorgeworfen. In vielen Streikbetrieben haben sich Betriebsratsmitglieder führend an der Streikleitung beteiligt und sich solidarisch verhalten. Das Verhältnis zwischen Belegschaft und Betriebsrat hat sich dort gebessert, wo die Betriebsräte mitgestreikt haben.

In vielen Unternehmen dagegen waren allein die gewerkschaftlichen Vertrauensleute die treibende Kraft in der politischen und technischen Vorbereitung von Streikaktionen. Die Lehre für die IG Chemie geht dahin, die gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper verstärkt aufzubauen. Vielleicht kommt dem entgegen, daß in vielen Unternehmen das Doppelspiel des Betriebsrates durchschaut werden konnte. Hier hat sich möglicherweise unter den Vertrauensleuten eine kritische Potenz entwickelt, die zu einer Demokratisierung der innergewerkschaftlichen Willensbildungsprozesse führen kann. Ein erster Test dafür werden die Betriebsratswahlen 1972 und der Gewerkschaftstag im September 1972 sein.

Die generelle Frage ist, ob die politisierende Wirkung der Streikerkämpfung die demoralisierende Wirkung der teilweisen Streikunfähigkeit und des zentralen Abschlusses überwiegt und in eine demokratische Neubelebung der Gewerkschaft übergeführt werden kann.

Anmerkungen

- 1 Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), Jahresgutachten 1968, Bonn 1969, Ziffer 22.
- 2 SVR, Jahresgutachten 1969, Bonn 1969, Tabelle 5.
- 3 DGB, DGB-Zielprojektionen, veröffentlicht als Sonderdienst der Welt der Arbeit, Januar 1972, Köln 1972.
- 4 Werner Vitt, Betriebsnahe Tarifpolitik, in: *express-international*, Nr. 91, 20. 2. 1970, Frankfurt 1970, S. 8; Michael Schütz, Entmachtet die Räte, in: *express-international*, Nr. 98, 29. 5. 1970, Frankfurt 1970, S. 8.
- 5 Walther Müller-Jentsch, Rückblick auf die Chemie-Tarifrunde 1971, in: *express-international*, Nr. 127, 20. 8. 1971, Frankfurt 1971, S. 5-6. Über die Streikbewegung in einzelnen Unternehmen berichten: H. v. Heiseler, M. v. Heiseler-Knippling, A. Leisewitz, Über die Streiks in der chemischen Industrie im Juni/Juli 1971 in einigen Zentren der Tariffbewegung in Hessen und Rheinland, Informationsbericht Nr. 7 des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen, Frankfurt 1971.

Vertrauensleutekörper-Leitung in der Fa. Merck

Vorgeschichte, Organisation und Ablauf des Streiks im chemischen Unternehmen Merck

Die erzwungene harte Haltung der IG Chemie gegenüber dem provokativen 5-Prozent-Angebot des Arbeitgeberverbandes in der Tarifrunde 1971 und der »aktive tariflose Zustand« als Ausdruck der Halbherzigkeit und Unsicherheit, mit der der Hauptvorstand die Arbeitskämpfe organisierte, hatten ihre Auswirkungen bis in die einzelnen Streikbewegungen hinein. Hessen stand zwar mit rund 15 000 Streikenden an der Spitze der streikenden Tarifbezirke, aber jeder, der die Streikabläufe der einzelnen Betriebe kennt, weiß, mit welchen Schwierigkeiten die betrieblichen und örtlichen Streikleitungen zu kämpfen hatten.

Die Fa. Merck in Darmstadt wurde 21 Tage lang, vom Scheitern der Bundesschlichtung am 14. Juni 1971 bis zum Bonner Abschluß am 4. Juli 1971 bestreikt: sieben Tage vorbereitende Aktionen im Betrieb und 14 Tage Vollstreik. Die Auseinandersetzungen zwischen den Streikenden und der Geschäftsleitung, der von ihr gerufenen Polizei und der Justiz konnten bei der fehlenden Vorbereitung und Koordination durch die Bezirksleitung nur durchgestanden werden, weil seit etwa drei Jahren eine konsequente gewerkschaftliche Mobilisierungsarbeit im Betrieb geleistet worden war.

Weil die Kollegen bei Merck den Aufruf der IG Chemie, für die 120 DM zu kämpfen, ernst genommen hatten, spannten sie alle Kräfte an, um den Arbeitgeberverband zum Nachgeben zu zwingen. Der Bonner Abschluß wurde von ihnen als Verrat angesehen und der Hauptvorstand zum Rücktritt aufgefordert, weil sie sich »durch dieses betrügerische Pokerspiel verschaukelt« fühlten (Telegramm der Vertrauensleutevollversammlung an den Hauptvorstand vom 4. Juli 1971). Die Antwort eines Mitglieds der Großen Hessischen Tariffkommission auf diese Vorwürfe aus Darmstadt: »Ihr habt die ja bloß geil auf Streik gemacht und kriegt sie jetzt nicht mehr zur Ruhe!«

Was war vorausgegangen, daß die Kollegen in Darmstadt sowohl die Auseinandersetzung mit Unternehmern, Polizei, Justiz und Öffentlichkeit führen konnten, als auch im Kampf für ihre Forderung so konsequent waren, daß sie über den betrieblichen Rahmen hinaus die Widersprüche der Gewerkschafts-Organisation zu spüren bekamen?