



DER UNTERSCHIED ZWISCHEN «RECHT HABEN» UND «RECHT KRIEGEN»

Wenn es doch bloß ausreichen würde, sich auf die Durchsetzung der festgelegten Arbeitsrechte, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zu verlassen, um einen konfliktfreien Arbeitsplatz zu haben!

Aber das Management wird jede Gelegenheit nutzen, in Bereiche einzugreifen, die die Gewerkschaft geregelt hatte – und uns Rechte streitig zu machen, die wir für vertraglich gesichert hielten.

Der Tarifvertrag ist der Gradmesser für das Machtverhältnis zwischen Management und der Gewerkschaft zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung – und nicht unbedingt zu dem aktuellen Zeitpunkt.

Es reicht nicht aus, eine Klage einzureichen, um die Macht der Beschäftigten auszuweiten. Das ist normalerweise auch keine kollektive Angelegenheit. Während eine Beschwerde von Stufe zu Stufe gereicht wird und Klagen viele Instanzen durchlaufen, können die Mitglieder nichts anderes machen, als zu warten.

Außerdem kann dieser Weg nur einen kleinen Teil der Ungerechtigkeiten lösen, die in jedem Betrieb existieren. Denkt an all die einzelnen Beschäftigten, deren Rechte missachtet werden. Die wenigsten werden eine Klage durchziehen. Einige sind noch in der Probezeit, andere sind mit Diskriminierung konfrontiert oder haben einfach Angst, als Störenfriede gebrandmarkt zu werden. Einige wissen gar nicht um ihr Recht, klagen zu können.

Selbst eine gute gewerkschaftliche Vertrauensperson wird nicht den ganzen Betrieb abklappern können und alle schüchternen oder ängstlichen KollegInnen überzeugen, sich an einer Sammelklage zu beteiligen. Überhaupt, wir haben nicht die Zeit, für jedes Problem eine Klage einzureichen – man muss Kämpfe strategisch auswählen.

So werden von den vielen möglichen Beschwerden und Klagen tatsächlich nur ein paar wirklich eingereicht. Monate oder Jahre später werden ein paar tatsächlich gewonnen, aber nur die betroffenen Personen werden das mitkriegen. Selbst diejenigen mit ähnlichen Problemen erfahren vielleicht gar nicht, dass es entsprechende Gerichtsurteile gab. Die meisten Menschen schmoren weiterhin in Problemen, die nicht thematisiert werden.

Deshalb bringt euch dieses Buch bei, wie man Rechtsverfahren mit betrieblichen Aktionen unterstützt – oder wie man das Rechtssystem gänzlich umschifft. Es wird weiterhin nicht genug Zeit geben, alle Probleme anzugehen – aber je mehr Menschen sich daran beteiligen, ein Problem zu lösen, desto mehr werden sie die Fähigkeiten und das Selbstbewusstsein entwickeln, auch andere Probleme anzugehen – und die Gewerkschaftsmacht wird wachsen.

Ihr seid dabei, eine Gewerkschaftskultur im Betrieb zu etablieren, sodass die Menschen es für selbstverständlich halten, sich selbst und die Verträge zu verteidigen.

