

## RESOLUTION: SGB-VORSTAND

### ERKLÄRUNG ZUM STREIKRECHT

1. Das Streikrecht gehört zu den elementaren Rechten in einer Demokratie: Es beinhaltet nichts anderes als das Recht der Lohnabhängigen, sich nötigenfalls mit dem Kampfmittel des Streiks kollektiv zur Wehr zu setzen.
2. Gegenüber der einzelnen Arbeitnehmerin und dem einzelnen Arbeitnehmer diktiert der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen. Das Recht, sich in Gewerkschaften zu organisieren, und das Streikrecht als kollektives Kampfmittel sind das Gegengewicht zur wirtschaftlichen Macht der Arbeitgeber. Das Streikrecht lässt die Arbeitgeber wieder merken, dass sie auf die Arbeitsleistung der Lohnabhängigen angewiesen sind.
3. Das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, gehört zum harten Kern der durch die internationalen Konventionen garantierten Arbeitsrechte, die von den Staaten unabhängig davon gewährleistet werden müssen, ob sie diese Konventionen ratifiziert haben oder nicht. Das Streikrecht ist mit der Gewerkschaftsfreiheit untrennbar verbunden. Es sorgt dafür, dass die Beschäftigten sich nicht alles bieten lassen müssen. Und dass sie notwendigen sozialen Fortschritt nicht nur wünschen oder fordern, sondern auch den nötigen Druck für die Durchsetzung aufbauen können. Ohne das Streikrecht hängt die Freiheit, sich gewerkschaftlich zu organisieren, in der Luft.
4. Als demokratisches Kampfmittel muss der Streik von den Lohnabhängigen selber getragen und kann nicht an andere delegiert werden. Der Streik setzt nicht nur den Arbeitgeber unter Druck, sondern appelliert gleichzeitig in hohem Mass an die demokratische Öffentlichkeit.
5. Der Streik ist zur Verteidigung sozialer Errungenschaften immer wieder erfolgreich eingesetzt worden. Er erfüllt aber auch eine offensive Rolle: Bis in die jüngste Zeit wurden grössere soziale Fortschritte oft nur in der Folge und unter dem Druck von Streikbewegungen erzielt. Dies galt für die 48-Stunden-Woche 1919 (Achtstundentag bei sechs wöchentlichen Arbeitstagen) genauso wie für die erste bezahlte Ferienwoche auf dem Bau in den 40er Jahren. Beispiele aus der jüngeren Zeit sind die erstmalige Realisierung der 40-Stundenwoche in der graphischen Industrie 1980 und das Rentenalter 60 auf dem Bau im Jahr 2002. Auch in den vielen Fällen, in denen sozialer Fortschritt ausschliesslich als Ergebnis von Verhandlungen realisiert werden konnte, darf die Existenz des Streikrechts als implizites Druckmittel nicht unterschätzt werden.
6. Die neue Bundesverfassung anerkennt ausdrücklich die grundlegende Bedeutung der Gewerkschaften und des Streikrechts. Der Staat hat sich in Arbeitskämpfen neutral zu verhalten, ein zulässiger Streik darf nicht sanktioniert werden. Statt dass das nun als Selbstverständlichkeit eingetreten wäre, rufen Arbeitgeber neustens nach jeder kämpferischen Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen nach den Gerichten und drohen mit Klagen. Arbeitgeber und ihre Verbände können dabei vorläufig darauf hoffen, dass die Justiz die neue Regelung von Art. 28 BV noch ungenügend nachvollzogen hat. Die veralteten Vorstellungen von Arbeitgebern, deren Verbänden und von Gerichten werden aber eine Anpassung der Praxis an die neue Verfassung nicht verhindern können.
7. Besonders stossend sind die erstinstanzlichen Strafurteile wegen Nötigung gegen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter im Zusammenhang mit dem Bauarbeiterstreik vom 4. November 2002. Es handelte sich um einen verfassungsmässigen Streik. Die Streikaktionen führten unmittelbar zum Erfolg, das heisst zur Realisierung des Rentenalters 60 im Rahmen einer gesamtarbeitsvertraglichen Regelung. Ein verfassungsmässiger Streik darf nicht im Nachhinein durch die Justiz strafrechtlich sanktioniert werden.

8. Eine Demonstration wie etwa jene vor den Toren der Presses centrales de Lausanne vom 18.5.2001, verbunden mit der gewerkschaftlichen Blockade eines Unternehmens, dessen Inhaber sich durch den Austritt aus dem Arbeitgeberverband dem Gesamtarbeitsvertrag zu entziehen versucht, ist ein legitimes Kampfmittel, das einen durch die verfassungsmässige Arbeitskampffreiheit geschützten Zweck verfolgt. Die Verurteilung der Gewerkschaft zu Schadenersatz verletzt die grundrechtlichen Garantien des kollektiven Arbeitsrechts.
9. Ebenso neu wie verfehlt sind schliesslich die Absichten gewisser Juristen, die zulässigen Ziele des Streiks wieder einzuschränken. Warum soll ein Streik für einen Sozialplan oder für eine Lohnerhöhung zulässig sein, nicht aber gegen eine beabsichtigte Massenentlassung oder Betriebsschliessung? Gemäss Bundesverfassung ist der Streik zulässig, wenn er Arbeitsbeziehungen betrifft und keine Pflicht zur Wahrung des Arbeitsfriedens entgegensteht. Streiks gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zur Abwehr von Missständen, von Schikanen und Ungerechtigkeiten sind weiterhin genauso zulässig wie jene für bessere Arbeitsbedingungen. Auch der Frauenstreik von 1991, die grösste gewerkschaftliche Bewegung der neunziger Jahre, war und bleibt eine legitime und legale Bewegung für Gleichstellung und Gleichberechtigung.
10. Der Arbeitsfriede ist kein Grundrecht, sondern eine Verpflichtung, die im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrages vereinbart werden kann. Verträge sind selbstverständlich einzuhalten. Dies gilt für beide Seiten. Wo ein Arbeitgeber die Grundlagen des Vertrages bricht, zum Beispiel durch den Entzug der Existenzgrundlage der Beschäftigten, kann er sich auch nicht mehr auf eine Friedenspflicht berufen.
11. Die Gewerkschaften suchen den Streik und den Arbeitskampf nicht. Der Streik ist ein Mittel, das an die Beteiligten hohe Anforderungen stellt, und kein Ziel. Ziel ist die Verteidigung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, abgesichert durch gute Gesamtarbeitsverträge. Solange die Arbeitsbedingungen wie in den letzten Jahren aber immer wieder unter Druck gesetzt und angegriffen und solange die Beschäftigten an den wirtschaftlichen Ergebnissen nicht angemessen beteiligt werden, sind die Gewerkschaften gezwungen, die Fähigkeit zum Streik weiter zu entwickeln.