ALLE

ZUSAMMEN

MITTE

HOMBURG-

SAARPFALZ

TADANO STREIK IN ZWEIBRÜCKEN 2024

Arbeitskampf auch in Krisenzeiten -
Kampfzone durch Solidarität erweitern

ZUKUNFT DURCH WIDERSTAND

Die Mutter aller Probleme ist der Interessengegensatz von Kapital und Arbeit

In der Broschüre berichten Aktive und Betroffene über unseren Streik bei dem Kranhersteller Tadano 2024 in Zweibrücken. Sie stellt den gesamten Prozess unseres Streiks in seinen einzelnen Phasen, deren Höhen und Tiefen sowie strategischen Ansätzen dar. Wir wollen hiermit unsere Erfahrungen und Lehren aus dem Streik weitergeben und andere ermutigen, nicht den Kopf in den Sand zu stecken und wirkungslos über »die da oben« wirkungslos zu meckern, sondern durch beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Organisation, Disziplin, Zusammenhalt, Solidarität und Eigenverantwortung im Streik Gegenmacht gegen Kapitalentscheidungen in der Transformation wirkmächtig umzusetzen. Für einen FAIR-Wandel durch ökologische, soziale und gerechte Gestaltung der Transformation unter aktiver Beteiligung der Betroffenen! **Alle zusammen!**

INHALT

Vorworte 5
Ausgangslage (IST-Situation) vor dem Streik oder warum das Drehbuch mit dem Streik ändern? 8
Auf ein Wort - Im Gespräch mit Eduard Glass 12
Wie alles Begann: Beteiligungsorientiertes, strategisches Herangehen und Kampagnenplanung 14
Unser Streik erweitert die Kampfzone:
Rechtliche Hintergründe von Forderungen und Streik bei Tadano 17
Stationen der Entwicklung unseres Arbeitskampfes 21
Auf ein Wort - Im Gespräch mit Frank Schilb 42
Auf ein Wort - Im Gespräch mit Michael Mücke 44
Auf ein Wort - Im Gespräch mit Laura Ehrhardt 46
Unbreakable - Ergebnis ist Teilerfolg des Zusammenhalts 48
Das haben wir uns erkämpft: Die wichtigsten Eckpunkte des Ergebnisses 50
Licht und Schatten unseres Streikergebnisses 54
Auf ein Wort - Im Gespräch mit Thomas Wallitt 55
Zusammenhalt, Transparenz und Beteiligung machen stark 56
Auf ein Wort - Im Gespräch mit Beatrix Bader 58
Auf ein Wort - Im Gespräch mit Tobias Schliesmeier 59
Die Macht der Bilder - Strategischer Einsatz von Videoclips im Arbeitskampf 60
Alle Zusammen über alle Grenzen - Japanisch-Deutscher Tango bei Tadano 62
Mit Gottes Segen - Die Alexanderkirche wird zum Streiklokal 64
Grußwort Oberbürgermeister 65
last call to action 66

VORWORT JÖRG KÖHLINGER

Bezirksleiter

In der Krise solidarisch in die Offensive - Alle zusammen!

Diese Broschüre wäre ohne den Mut, die Energie und Entschlossenheit der Metallerinnen und Metaller bei Tadano in Zweibrücken nie entstanden. Daher möchte ich mich bei der hochorganisierten Belegschaft und ihren aktiven Interessenvertretern herzlich bedanken. Gerade in einer Krise, in der eine De-Industrialisierung droht, braucht es Menschen, die in mitbestimmten Unternehmen tarifgebundene Industriearbeitsplätze verteidigen.

Die Lage ist ernst: die Wirtschaft stagniert, die Gesellschaft ist polarisiert. Viele Unternehmen haben den Wandel verschlafen. Beschäftigte werden in schwierigen Situationen mit ihrem Erfahrungswissen vielfach nicht beteiligt. Und wenn die Unternehmen in die Krise schlittern, sollen die Beschäftigten es ausbaden. Mit Arbeitsplatzabbau, Einkommensverzicht und Zugeständnissen.

Daran wird sich wahrscheinlich wenig ändern, weitere Arbeitskämpfe sind wahrscheinlich. Die vorliegende Broschüre will somit nicht nur den Kampf um Arbeitsplätze bei Tadano darstellen, vielmehr soll diese ein Beispiel liefern, wie Widerstand organisiert werden kann. Nur so bleiben wir in den Betrieben und der Gesellschaft wirkmächtig.

Das Beispiel Tadano zeigt, dass wir für wirtschaftliche Mitbestimmung gegen einseitige Unternehmerentscheidungen vorgehen können. Es zeigt, dass dafür gemeinschaftliches Handeln notwendig ist.

Jörg Köhlinger
Bezirksleiter der IG Metall Mitte

VORWORT PETER VOLLMAR & SALVATORE VICARI

Bevollmächtigte IG Metall Homburg-Saarpfalz

Die Geschichte von Kranbau in Zweibrücken, der sich seit 25 Jahren kontinuierlich in Restrukturierungen befindet, ist auch eine Geschichte von Widerstandsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und unermüdlichem Streben nach Verbesserung der IG Metall Betriebsräte, der Vertrauensleute und der gesamten IG Metall Homburg-Saarpfalz.

Am Tadano Standort in Zweibrücken sind die Ausgangspunkte die Zerschlagung des traditionsreichen Mannesmann Konzern im August 2001, die Übernahme im Jahr 2002 durch den US-amerikanischen Terex Konzern mit Sitz in Westport, Connecticut. 2019 erfolgte die Übernahme zur Tadano Ltd., einer der weltgrößten Hersteller von Fahrzeugkranen mit Hauptsitz im japanischen Takamatsu. Die Übernahme von Tadano weckte bei den Beschäftigten und in der Geschäftsstelle der IG Metall Homburg-Saarpfalz große Hoffnung, dass der Standort mit den Werken in der Dinglerstraße und Wallerscheid zukunftssicher ausgerichtet wird und ein positives Kapitel in der Geschichte des Kranbaus in Zweibrücken eingeleitet wird. Die Herausforderungen waren seit der Zerschlagung des Mannesmann Konzerns primär große Defizite der Organisation, fehlende Investitionen sowie ein fehlender Impuls der Weiterentwicklung der zwei Werke in Zweibrücken. Rückblickend ist der Verkauf des 1925 errichteten Zweigwerks in Bierbach im Jahr 2017 auf Fehlmanagement zurückzuführen, was den Standort bis heute geschwächt hat.

Ein weiterer Tiefschlag war am 08. Oktober 2020, als Tadano Demag GmbH die Insolvenz anmeldete, die am 1. April 2021 beendet werden konnte. Die Insolvenz führte zu einem weiteren massiven Personalabbau mit weitreichenden Auswirkungen für die zwei Werke in Zweibrücken. Die Kündigungen von Facharbeitern und Spezialisten im Kranbau führte zu einer weiteren Schwächung und endgültigen Schieflage. Am 14. Februar 2024 wurden der Betriebsrat und die IG Metall überraschend über die Schließung des Werkes Wallerscheid, der damit verbundenen Kündigung von 400 Beschäftigten und weitreichenden Verlagerungen informiert. Somit war ein neuer Tiefpunkt in der Geschichte des Kranbaus in Zweibrücken erreicht.

Die Historie von Tadano Zweibrücken, vormals Terex und vormals Mannesmann, prägt auch die Geschichte der IG Metall Homburg-Saarpfalz. Kollegen von Mannesmann Kranbau waren 1961 in der neu gegründeten Verwaltungsstelle Homburg-Zweibrücken Mitglied im Ortsvorstand und bis heute prägt der Betriebsrat und die Vertrauensleute die Arbeit der IG Metall in unserer Region. Betriebsräte und Vertrauensleute von Tadano sind in Ausschüssen und der Tarifkommission aktiv. Die Vertrauensleute gestalten vor Ort Aktionen und Ta-

rifrunden und prägen die gewerkschaftliche Arbeit und den Diskurs zur Weiterentwicklung der IG Metall im Betrieb, in der IG Metall Geschäftsstelle und in unserer Region. Konflikte bei Terex und Tadano wurden mit großer Solidarität und Unterstützung der IG Metal, den Betriebsräten und Vertrauensleuten der Betriebe in der Region begleitet.

In dieser Broschüre sind die wesentlichen Aspekte und Herausforderungen beleuchtet, die bei Tadano in Zweibrücken die sehr langwierigen Restrukturierungsprozesse aufzeigen und sich in den Tarifverhandlungen widergespiegelt haben. Dazu gehören die strategischen Überlegungen, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die sozialen und emotionalen Auswirkungen auf die Mitarbeiter, die im September 2024 zu dem ersten Arbeitskampf bei Tadano und der IG Metall Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz geführt haben. Ein besonderer Fokus lag auch auf der Bedeutung einer transparenten Kommunikation und der Einbindung aller Beteiligten, deren Familien, einer ganzen Region und der Kommunal- und Landespolitik, um den Arbeitskampf und die Tarifverhandlungen erfolgreich und nachhaltig zu gestalten. Unser gemeinsames Ziel war dabei, Alternativen zu den Planungen des Managements und eine Zukunft für den Kranbau in Zweibrücken zu erzielen.

Die regionale Bedeutung und die wirtschaftliche Entwicklung von Tadano haben in der fast 200-jährigen Geschichte des Unternehmens erheblich zur wirtschaftlichen Entwicklung von Zweibrücken und der Region beigetragen. Es wurden Generationen von Arbeitsplätzen geschaffen, der lokale Handel gefördert und weitere Zulieferer und Dienstleister wurden gegründet oder siedelten sich an. Der Standort in Zweibrücken war entscheidend für den Erfolg des Unternehmens. Der Standort im Herzen Europas erleichterte den Zugang zu Kunden und Lieferanten und die engagierten Mitarbeiter waren immer die Grundlage für Wettbewerbsfähigkeit des Standortes. Die Mitarbeiter eines Betriebes bringen oft wertvolles Wissen über die Region mit, das für die Geschäftsentwicklung genutzt werden kann. Dies stärkte immer die Bindung zwischen dem Unternehmen und der ganzen Region und förderte auch immer die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt.

Standort sehen wir im Abschluss des Zukunftssicherungs- und Beteiligungstarifvertrages im September 2024. Auf Grundlage einer Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und Beteiligungsverfahren, den dazu notwendigen Projekten und einem Lenkungsausschuss stellen sich neue Möglichkeiten bei Tadano dar.

Unser Ziel ist es, ein umfassendes Verständnis für die Komplexität und die Bedeutung von Arbeitskämpfen zu vermitteln und Wege aufzuzeigen, wie diese Konflikte verantwortungsvoll und effektiv gelöst werden können. Eine große Chance für die Beschäftigten und den

IG Metall Homburg-Saarpfalz
im April 2025

AUSGANGSLAGE (IST-SITUATION) VOR DEM STREIK, ODER WARUM DAS DREHBUCH MIT DEM STREIK ÄNDERN?

Die Tadano DEMAG GmbH ist ein Traditionsbetrieb in Zweibrücken mit zwei Werken (Wallerscheid und Dinglerstraße), die einen gemeinsamen Betriebsrat gewählt hatten. Tadano ist Finalproduzent von Kranen. Der Standort hat eine nahezu 200-jährige Geschichte des Kran- und Maschinenbaus und beschäftigte Anfang 2024 rund 1.250 Menschen auf guten Industriearbeitsplätzen. Diese waren durch die Verbandsmitgliedschaft von Tadano in der Metall- und Elektroindustrie in der Pfalz tarifgebunden. Mit Streikbeginn waren knapp 90 Prozent der Belegschaft in der IG Metall organisiert (Anfang 2024 rund 69 Prozent).

Der Kranbauer Tadano Demag ist eine 100%ige Tochter der japanischen Muttergesellschaft Tadano Ltd. Takamatsu und entwickelt, produziert und handelt mit hochwertiger Hebetechnik für praktisch alle Boden-, Einsatz- und Lastsituationen sowie Maschinen im Bereich der Krantechnik. Da die Kunden des Unternehmens aus dem Bereich der erneuerbaren Energien kommen *(Mit den Kranen mit Traglasten bis zu 3.200 Tonnen aus dem Bereich All Terrain und Gittermasten von Tadano werden die Windräder/ Windparks aufgebaut,* ***Anm. der Redaktion****)*. Insbesondere in der Bauindustrie, ist Tadano ein wichtiger industrieller Player für die Transformation der Industrie hin zu einer nachhaltigen und ökologischen Zukunft und einer der wichtigsten industriellen Arbeitgeber in Zweibrücken und der Region.

Das »Drehbuch«, wie alles schnell und billig ablaufen sollte, hatte die Kapitalseite bereits Ende 2023 geschrieben. Aber erst am 14. Februar 2024 wurde der Belegschaft und dem Betriebsrat verkündet, dass die unternehmerische Entscheidung getroffen wurde, eine »alternativlose« Restrukturierung und Betriebsänderung durchzuführen, das moderne Werk Wallerscheid zu schließen, 400 hochqualifizierte Beschäftigte (in beiden Werken durch die Sozialauswahl) zu kündigen und sie und ihre Familien in die Massenarbeitslosigkeit zu schicken und damit 400 Industriearbeitsplätze zu vernichten. Grund dafür war die wirtschaftliche Entscheidung von Tadano, Krantypen ins Ausland nach Japan, in das Schwes-

terwerk in Lauf (in Franken, Bundesland Bayern) und innerhalb von Zweibrücken zu verlagern. Gleichzeitig sollten die verbleibenden Beschäftigten massive »Sanierungsbeiträge« durch Verzicht auf tarifvertragliche Ansprüche leisten.

Diese »Giftliste« des Arbeitgebers wurde im weiteren Verlauf in einen »Pforzheim-Antrag« von PfalzMetall im Auftrag der Mitgliedsfirma Tadano DEMAG nach § 4 der Tarifvereinbarung Zukunftssicherung und Wettbewerbsfähigkeit des Flächentarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie in der Pfalz konkretisiert, in dem Abweichungen vom Tarifvertrag nach unten mit Verzicht auf Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, T-Zug A und T-Zug B, das T-Geld, tarifliche Zuschläge für Schichten und Verzicht auf Entgelterhöhungen überführt. Die verbleibenden Beschäftigten sollten die Restrukturierung und Mini-Abfindungen ihrer durch den Arbeitgeber arbeitslos gemachten Kolleginnen und Kollegen zahlen. Dies wären Entgeltverzichte zwischen 600 und 1.000 € brutto monatlich umgerechnet. ***Anm. der Redaktion***

Die Entscheidung des Tadano-Managements 2023/2024 wurde vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Belegschaften, des Betriebsrates und der IG Metall, seit 2007 »verkündet«. Seit diesem Zeitpunkt folgte eine Restrukturierung der anderen. Rund alle drei Jahre wechselte das Management, zuletzt 2019 bei der Übernahme durch die japanische TADANO Ltd. Nach dem Motto »Der Berater geht und das Problem bleibt« (analog der Werbung für Johnnie Walker Whiskey) wurden das Erfahrungswissen und die Vorschläge der Beschäftigten gering geschätzt und nicht gehört und sie wurden nicht beteiligt.

Jedes neue Management machte neue »Restrukturierungskonzepte«. Diese starteten immer als Tiger, aber landeten als Bettvorleger in reinem Personalabbau und Entgeltklau. Dies führte dazu, dass die Anzahl der Beschäftigten von 2.500 im Jahr 2007 auf 1.250 Anfang 2024 reduziert wurde und 1.250 Industriearbeitsplätze vernichtet wurden. Gleichzeitig leisteten die Beschäftigten unter wirtschaftlichem Zwang »Sanierungsbeiträge und Entgeltverzichte« durch Sanierungstarifverträge. Es blieb die kollektive Erfahrung, dass Lohnverzicht keinen einzigen Arbeitsplatz von 2007 bis heute gerettet hatte. Der Betriebsrat sammelte seit 2007 kontinuierlich Erfahrungen mit den Grenzen der Betriebsverfassung in diesen Fällen. Eine Einigungsstelle jagte die andere – erfolglos für die Beschäftigten. Nach dem Kauf von dem Standort Zweibrücken durch Tadano scheiterte auch eine Insolvenz in Eigenverwaltung gänzlich. Nur die abhängigen Beschäftigten zahlten immer wieder den Preis für die Krise. Das war das bekannte alte Drehbuch in der Krise. Die Enttäuschung war besonders groß, da die Beschäftigten in Zweibrücken die Übernahme durch den japanischen Tadano-Konzern als Chance für ihre Beteiligung empfanden.

Die Analyse der IST-Situation Anfang 2024 in einem breit angelegten Beteiligungsprozess ergab, dass diese unternehmerische Entscheidung – die sich auf »Verluste in 2023« berief – ein sehr hohes Risiko für das gesamte Unternehmen und auch für das Schwes-

terwerk in Lauf (Franken, Bundesland Bayern) darstellte. Selbst damit würden – außer Entlassungen und Entgeltverzicht – auch die selbst gesteckten unternehmerischen Ziele nicht erreicht werden können. Arbeit und Aufträge waren zu diesem Zeitpunkt bis 2025 und darüber hinaus vorhanden. Eine beteiligungsorientierte Betriebsversammlung mit Workshops zur Zukunftsgestaltung bezog das Erfahrungswissen aller Beschäftigten ein. Dies wurde durch die

betriebliche Tarifkommission, den Betriebsrat und die Auskunftspersonen des Betriebsrates als Know-how-Träger der Belegschaft ergänzt. Dies führte vor Streikbeginn zu einem Alternativkonzept der Arbeitnehmerseite, das die wirtschaftlichen Sachverständigen des Betriebsrates (vgl. §80 III BetrVG) von der TBS-Rheinland-Pfalz gGmbH – die im gesamten Prozess bis heute die Beschäftigtenseite, IG Metall und Betriebsrat qualifiziert beraten – der Arbeitgeberseite vorstellten.

Als einer der Gründe für die aktuelle Lage wurde das Missmanagement der letzten Jahre herausgearbeitet. Lieferverzug mit hohem Aufwand an nicht verarbeiteten Materialien (= hohe Kapitalbindung) waren ein Beispiel dafür. Die Ursache der »Verluste« waren die fehlerhaften Prozesse, das Missmanagement der Geschäftsführung und die Missachtung der Vorschläge der Beschäftigten. Trotz Bemühungen von Betriebsrat und IG Metall, eine Lösung am Verhandlungstisch zu finden, wurden alle Vorschläge der Beschäftigten mit Hinweis auf Vorstandsbeschlüsse von Tadano in Deutschland und Japan abgelehnt. Die Entscheidung sollte kompromisslos durchgesetzt werden. Dies traf auf die Entschlossenheit und die in Tarifbewegungen langjährig erprobte Kampfbereitschaft der Belegschaft (der Betrieb war 24-Stunden-Warnstreikbetrieb und bei allen Warnstreiks in der Fläche dabei). Dies führte zu dem Streik. Bereits nach der Verkündung am 14. Februar 2024 begannen spontan Arbeitsniederlegungen durch lange Betriebsversammlungen, tägliche Betriebsratsinformationen, und es gab lang anhaltende betriebliche Unruhe und einen extrem hohen Krankenstand.

»Aufgrund unserer bisherigen Erfahrungen und der aktuellen Situation war unser Entschluss eindeutig: Es diesmal anders zu machen. Wir wollten uns offensiv und solidarisch wehren. Die Arbeitgeberseite in die Zange nehmen: Einerseits auf der Ebene der Betriebsverfassung wie bisher, andererseits auf der tariflichen Ebene mit dem letzten Mittel des Streiks. Das war für uns neu. Wir wollten alle zusammen nicht tatenlos zusehen, wie unsere Arbeitsplätze und Lebensgrundlagen vernichtet werden. Dafür musste das Drehbuch des Arbeitgebers umgeschrieben werden. Für uns war der Streik Notwehr gegen das Unternehmerdiktat.« ***Eddy Glass***, Mitglied der Streikleitung und Betriebsratsvorsitzender von Tadano DEMAG GmbH Zweibrücken, sowie Mitglied des Ortsvorstandes der IG Metall Homburg-Saarpfalz.

lessons learned

Beim Streik ist Beteiligung alles und ohne Beteiligung ist alles nichts

Wir sind nur dann wirkmächtig, wenn wir geschlossen alle Mitglieder und Ebenen der IG Metall einbeziehen. Team IG Metall geht nicht ohne aktive Beteiligung der Streikenden vor dem Streik, während des Streiks und danach. In diesem transparenten Prozess liegt unsere Stärke. Nicht nur der Organisationsgrad (bei Tadano rund 90 Prozent), sondern auch Engagement, Feuer und Flamme für den Streik. Stellvertreterpolitik kann dies nicht leisten. Empowerment (=Selbstermächtigung) gibt es nur, wenn alle Betroffenen aktiv beteiligt werden. Das bedeutet unser Schlachtruf »Alle zusammen«. Das ist schwer und muss geplant und ständig geübt werden.

IM GESPRÄCH MIT

EDUARD (EDDY) GLASS

Eduard (Eddy) Glass, ist seit 2007 Betriebsratsvorsitzender von Tadano in Zweibrücken. 1978 begann er bei der Demag seine Ausbildung zum Stahlbauschlosser. Eddy wurde in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt – und dann 1988 in den Betriebsrat. Nebenher absolvierte er an der Akademie der Arbeit und Sozialwesen (Afas) ein Studium zum geprüften Betriebswirt für Personal- und Sozialwesen.

Eduard, Ihr habt ja schon einige Restrukturierungen hinter Euch. Warum habt Ihr Euch dieses Mal entschieden, mit der IG Metall zu kämpfen?

Eduard Glass: Wir hatten seit 2005 sieben Betriebsänderungen mit Umstrukturierungen, die jedes Mal Arbeitsplätze gekostet haben. Das lief immer gleich: Die Geschäftsführung haut alle drei Jahre ab, strukturiert um und hinterlässt einen Scherbenhaufen. Um das eigentliche Geschäft und die chaotischen Abläufe, durch die wir ständig Geld verbrennen, kümmern sie sich nicht. Das konnte so nicht weitergehen.

Wie kann es sein, dass das Management so versagt hat?

Eduard: Die Manager, die kommen und gehen, haben null Erfahrung mit dem Kranbau. Einige können nur Japanisch. Sie verlagern Arbeit, von der sie keine Ahnung haben, wodurch wir unser Know-How verlieren - und das, obwohl Aufträge ohne Ende da sind. Jetzt verlagern sie von Wallerscheid nach Lauf bei Nürnberg, wo sie gar keine Erfahrung mit dem Bau großer Kräne haben.

Und warum habt Ihr Euch nach sieben Umstrukturierungen entschieden, mit der IG Metall zu streiken?

Eduard: Allein unsere Beteiligung als Betriebsrat bei Betriebsänderung zur Durchsetzung eines Interessenausgleichs und Sozialplans nach Paragraf 111 und 112 Betriebsverfassungsgesetz hätte uns keinen Deut weitergebracht. Daher haben wir uns für eine Zwei-Zangen-Strategie entschieden und parallel für einen Beschäftigungs- und Zukunftssicherungstarifvertrag zu kämpfen.

Wie hat diese Zwei-Zangen-Strategie – als Betriebsrat und als IG Metall– in den Verhandlungen praktisch funktioniert?

Eduard: Mit jeder Verhandlung als Betriebsrat zum Interessenausgleich haben wir auch die Verhandlungen zum Beschäftigungs- und Zukunftssicherungstarifvertrag weitergetrieben, einmal mit mir in der Mitte, einmal mit Uwe. Das hat die Geschäftsführung natürlich gefuchst.

Und wie hat die Geschäftsführung reagiert? Wie liefen die Verhandlungen?

Eduard: Die liefen alle mit den Rechtsanwälten der Kanzlei, die von der Führung in Japan beauftragt wurde. Sie telefonierten immer direkt mit Japan. Unsere deutsche Geschäftsführung hatte Null zu sagen. Uns sagten sie immer nur: Es ist wie es ist, wir können nichts ändern. Tatsächlich hat Tadano die Werksschließung von Wallerscheid schon 2023 beschlossen und das Werk bereits verkauft. Ein großes Problem war zudem die Patronatserklärung, die bereits 2023 verfasst wurde.

Tadano hat eine „Patronatserklärung“ gegenüber seiner deutschen Tochter-GmbH abgegeben – was genau bedeutet das?

Eduard: Die Muttergesellschaft Tadano in Japan verpflichtet sich zur Deckung von Kosten, dafür sind dann die Kosten bei der deutschen Tadano-Tochter

gedeckelt, etwa auch für einen Sozialplan und die darin geregelten Abfindungen. Damit haben sie uns den Geldhahn zugedreht. Wenn das Schule macht, ist die Mitbestimmung des Betriebsrats, bei Betriebsänderungen einen Interessenausgleich und Sozialplan durchzusetzen, tot.

Nun wird Wallerscheid geschlossen, 236 Leute müssen gehen. Was hat Euer Kampf jetzt gebracht?

Eduard: Auch wenn wir mit der Verhinderung der Werksschließung keinen Erfolg hatten: Wir waren mit 1.000 Leuten auf der Straße und haben gelernt, wie gestreikt wird. Wir haben unseren Organisationsgrad auf über 90 Prozent IG Metall-Mitglieder gesteigert. Hier fragt keiner mehr, wozu wir die IG Metall überhaupt brauchen. Und wir haben einen Tarifvertrag, der betriebsbedingte Kündigungen für IG Metall-Mitglieder bis Ende 2028 ausschließt. Zudem haben wir unsere Mitbestimmung erweitert: Wir haben jetzt die Möglichkeit, unsere Ideen und Projekte über den Lenkungsausschuss mit der Geschäftsführung einzubringen. Und wir treffen uns jeden Donnerstag mit Auskunftspersonen aus der Belegschaft, die für die Zeit bezahlt werden.

Welche Ideen habt Ihr eingebracht? Was wollt Ihr verbessern? Und was geht Ihr jetzt konkret an?

Eduard: Aus den Ideen, die die Beschäftigten bei der ganztägigen Betriebsversammlung mit der TBS [Technologieberatungsstelle] eingebrachten, haben wir jetzt 20 Punkte ausgesucht. Oft geht es um die Arbeitsorganisation. Die Leute werden irre: Du kommst um sieben Uhr morgens und musst um acht Uhr wieder gehen, weil irgendwas nicht funktioniert. Ein erstes Projekt sind Arbeitsabläufe und Materialzufuhr in der Montage. Ja: eigentlich wäre das die Aufgabe der Manager. Letztlich nutzt es uns aber nichts, wenn wir Manager haben, die keine Ahnung haben, außer von »Betriebsänderung«.

WIE ALLES BEGANN: BETEILIGUNGS-ORIENTIERTES STRATEGISCHES HERANGEHEN UND KAMPAGNEN-PLANUNG

Für unseren Streik galt **»Eine Reise beginnt mit dem ersten Schritt«** *(Chinesisches Sprichwort von Laotze)*

Am Mut, den ersten Schritt auf einem langen Weg zu machen, hatte es uns allen nicht gefehlt. Aber allen war auch klar, dass dies ein harter Machtkampf werden würde. Dabei wollten wir nicht unvorbereitet sein und unsere Schritte gut planen. Darum hatten wir viel Zeit und Mühen am Anfang investiert, um strategisch an die Vorbereitung des Arbeitskampfes – wie bei jedem anderen betrieblichen Konflikt – heranzugehen. Seit Beginn hatten wir alle Ebenen der IG Metall (Betrieb, Geschäftsstelle, Bezirksleitung, Vorstand) aktiv einbezogen und beteiligt. ***Abbildung 1***

Der erste Schritt der »Ist- und Gefahrenanalyse« bedurfte schon einer breiten Unterstützung: von allen Aktiven im Betrieb, der Geschäftsstelle und der Bezirksleitung, von Mitgliedern in bestimmten Bereichen des Betriebes, vom Vorstand über Unternehmensrecherche. Wir hatten die wichtigsten Infos über die Strategie des Arbeitgebers und die wirtschaftliche Situation *(Frage: Welchen wirtschaftlichen und politischen Druck konnten wir durch unseren Streik ausüben?)* durch Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss und durch das Erfahrungswissen der betrieblichen Aktiven (Mitglieder, Vertrauensleute).

Dies wurde von den wirtschaftlichen Sachverständigen (TBS-RLP) sowie der Rechtsanwaltskanzlei Schwegler Rechtsanwälte unterstützt. Beide kennen den Betrieb und dessen Geschichte seit Jahrzehnten. Für uns war eine gemeinsame Strategieklausur aller ein wichtiger Startschuss. Dort hatten wir die Lage intensiv analysiert und diskutiert (»Kennst du dich, kennst du den Feind, tausend Schlachten ohne Schlappe« – *Sunzi, Die Kunst des Krieges*). Damit hatten wir eine solide Grundlage, auf der wir gemeinsam festlegen konnten, was unsere Ziele und Forderungen sind, um dann aktiv an die Kampagnenplanung für den Streik zu gehen. Diese dachten wir »von hinten«, um zu prüfen, ob wir die notwendigen Schritte zum richtigen Moment machen und ob wir alle, die nötig sind, beteiligen.

So hatte die Mitgliederversammlung nach zahlreichen 1:1-Gesprächen an den Arbeitsplätzen Forderungen und Vorgehen gemeinsam beschlossen. Dazu gehörten auch Arbeitskampfschulungen für alle Aktiven und Beteiligten. Während des Arbeitskampfes konnten wir darum auch anhand der Orientierung auf Basis unseres Kampagnenplans nachsteuern und auf aktuelle Entwicklungen sofort reagieren. Dies floss in den Urabstimmungsantrag an den Vorstand und das dort beschlossene Streikkonzept ein. ***Abbildung 2***

Es war schwer, sich in einer emotionalen Ausnahmesituation wie einem Streik bewusst und diszipliniert an das strategische Herangehen zu halten, aber es war auch ein Teil unseres Erfolges. Nach Inkrafttreten des erstreikten Tarifvertrages haben wir ein »Review- und Feedback-Seminar« durchgeführt, um den gesamten Prozess zu analysieren und daraus zu lernen – sowohl für uns selbst als auch für andere in vergleichbaren Situationen. Dort ist auch die Idee für diese Broschüre entstanden. Dies wurde im Bezirk Mitte standardmäßig nach jedem betrieblichen Arbeitskampf erfolgreich eingeführt. Wir können ein solches Vorgehen allen empfehlen, die ebenfalls in betriebliche Kämpfe gehen wollen oder müssen. Das ist keine Garantie für Erfolg, aber es macht eine bessere Interessendurchsetzung auf Seiten der abhängig Beschäftigten zumindest wahrscheinlicher.

Die Alternative, die der Schriftsteller Mark Twain so beschrieben hatte: »Als wir das Ziel aus den Augen verloren, steigerten wir die Geschwindigkeit«, wollten wir eben nicht. Wir bleiben bei unserer aus praktischen Erfahrungen hervorgegangenen Überzeugung, dass »Erfolg ist, wenn die Umsetzung erfolgt«. Dazu braucht es den ersten Schritt und gut geplante und vorbereitete weitere Schritte im Gesamtprozess mit einer klaren Orientierung und ständiger (selbst-) kritischer Überprüfung und ggf. kontinuierlicher Veränderung des Prozesses. Das Einfache, was eben schwer zu machen ist. Aber es hilft.

STRATEGISCHES HERANGEHEN AN DIE VORBEREITUNG DES ARBEITSKAMPFES

1. Ist- und Gefahrenanalyse, Sachverhalt, Beteiligte
2. Was wollen wir? Unsere Ziele und Forderungen?
3. Handlungsmöglichkeiten? (Betriebsverfassungsebene und/oder Tarifebene), Welche wählen wir aus und wie planen wir den Streik (Kampagnenplan) und wer wird wann und wie beteiligt?

SOLIDARISCH IN DIE OFFENSIVE

Abbildung 1
Strategisches Herangehen an die Vorbereitung eines Arbeitskampfes

KAMPAGNENPLANUNG FÜR TARIF - UND ARBEITSKAMPF:

Nicht nur bei betrieblichen Arbeitskämpfen unverzichtbar!

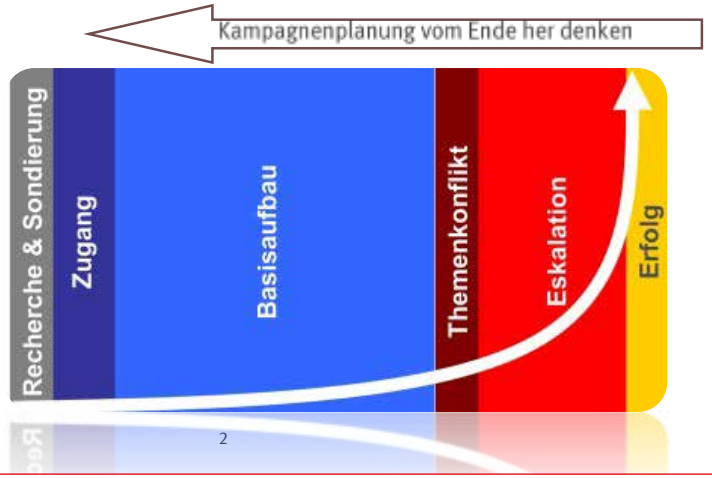


Abbildung 2
Kampagnenplanung vom Ende her denken

lessons learned

Strategisches Herangehen und Kampagnenplanung von hinten denken

Fehler werden am Anfang gemacht. Sie können nur durch strategisches Herangehen an den betrieblichen Konflikt vermieden werden. Zuerst ist eine IST- und Gefahrenanalyse, auch wegen des wirtschaftlichen und politischen Drucks, zwingend erforderlich. Erst dann kann über die Ziele der Bewegung und über konkrete Forderungen entschieden werden. Dann sind die Handlungsmöglichkeiten auf der Betriebsverfassungsebene und der tariflichen Ebene auszuwählen (Achtung: Tarifforderungen müssen streikfähig sein!) und ein konkreter Kampagnen- und Beteiligungsplan zu verabreden. Dieser ist vom Ende (der Erreichung der Kampfziele) zu betrachten und zu erstellen. An allen Punkten muss im Team IG Metall geklärt werden, wer auf welcher Ebene (Mitglieder/Betrieb, Geschäftsstelle, Bezirksleitung, Vorstand) rechtzeitig einbezogen wird.

UNSER STREIK ERWEITERT DIE KAMPFZONE

Rechtliche Hintergründe von Forderungen und Streik bei Tadano

Mit unseren Forderungen nach einem »Zukunftssicherungs- und Beteiligungstarifvertrag« betraten wir arbeitskampfrechtliches »Neuland«. Die IG Metall und ihre Mitglieder stellten erstmalig in vergleichbaren Fällen Forderungen für den – zumindest befristeten – Erhalt der Standorte auf. Damit sollte die Mitbestimmung erweitert und nicht »nur« der Ausgleich der sozialen Nachteile einer unternehmerischen Entscheidung, wie in einem Sozialtarifvertrag, tarifvertraglich geregelt werden. **»Was tarifvertraglich regelbar ist, kann auch erstreikt werden.«** Dieser Formel des Bundesarbeitsgerichtes folgend, wurde der Streik geführt. Das war die Umsetzung der diskutierten Ziele und Forderungen.

Keine wirtschaftliche Mitbestimmung für Betriebsräte und IG Metall

In unserem kapitalistischen Wirtschafts- und Rechtssystem haben die abhängig Beschäftigten in der Regel keine wirtschaftliche Mitbestimmung. Die Kapitaleigentümer entscheiden allein, obwohl die Folgen dieser Entscheidungen zur Profitmaximierung von den abhängig Beschäftigten und der gesamten Gesellschaft durch Arbeitsplatzverlust, Entgeltabsenkung und/oder Massenarbeitslosigkeit getragen werden müssen. Der Betriebsrat kann nur versuchen, mit dem Unternehmen einen »Interessenausgleich« zu finden (schon das Wort selbst ist ein »FAKE«). Wenn dies auch vor einer Einigungsstelle nach dem BetrVG nicht gelingt, kann die Arbeitgeberseite ihre Entscheidung allein gegen die Belegschaften umsetzen. Auch die IG Metall als Gewerkschaft hat keine wirtschaftliche Mitbestimmung. Durch das restriktive deutsche Arbeitskampfrecht bleibt die Entscheidungsfreiheit der Kapitalseite in wirtschaftlichen Fragen bestehen. Fraglich ist, ob dies grenzenlos ist oder wirklich so sein muss.

Verfassungsrecht oder Arbeitskampfrecht ist Richter*innenrecht

Das **Arbeitskampfrecht** ist, von einigen Bestimmungen abgesehen *(z. B. Art. 9 Abs. 3 GG, § 11 Abs. 5 AÜG, §§ 100, 160 SGB III)*, gesetzlich nicht geregelt. Vielmehr ist es durch die **Rechtsprechung** insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, aber auch des Bundesverfassungsgerichts, in Anwendung der Verfassung entwickelt, ausgelegt, aber auch beschränkt worden.

Streik ist Ausübung des demokratischen Grundrechts aus Art. 9 III Grundgesetz (GG) (Bundesverfassungsgericht) **»Tarifautonomie ohne Streikrecht ist nichts anderes als kollektives Betteln«** *(Bundesarbeitsgericht)*.
Das Streikrecht wird durch Gerichte in jedem Einzelfall ausgelegt und sogar beschränkt. So wird ein Arbeitskampf für gerechte Ziele in Deutschland sehr schnell zu einer »rechtlichen Frage«. **Der Grundsatz des Bundesarbeitsgerichts lautet dabei: »Was tarifvertraglich geregelt werden kann, kann auch erstreikt werden.«** Daher muss bei der Aufstellung von Tarifforderungen praktisch immer darauf geachtet werden, ob diese tariflich regelbar sind, um eine gerichtliche Untersagung des Streiks oder hohe

Schadenersatzforderungen gegen die kampfführende Gewerkschaft zu vermeiden. Streik bleibt nach dem »Ultima-Ratio«-Grundsatz der Rechtsprechung immer das **letzte Mittel der Gewerkschaft.**

Duales System der Interessenvertretung abhängig Beschäftigter in Deutschland

Das bestehende System der Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten in Deutschland wird als »Duales System« bezeichnet. Betriebsräte werden nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gebildet. Sie haben unter betriebsverfassungsrechtlichem Streikverbot als letztendliche Konfliktlösung nur die Einigungsstelle in gesetzlich geregelten Fällen, wie §§ 111/112 BetrVG (Interessenausgleich und Sozialplan). ***Abbildung 3***

Die IG Metall kann Tarifverträge fordern. Wenn diese tariflich regelbare Ziele enthalten, können sie durch die Konfliktlösung des Streiks durchgesetzt werden. Dieses System wirft weitere Fragen und Probleme in Fällen wie dem Tadano-Konflikt auf. Während der Betriebsrat auf dem betriebsverfassungsrechtlichen Weg gebunden ist, wird dieser Weg von der »Stellvertreterpolitik« bestimmt.

Dem steht nicht entgegen, dass auch der Betriebsrat – wie im vorliegenden Fall Tadano – intensiv durch lange Betriebsversammlungen, Informationsrunden und Rundgänge der Betriebsräte die Belegschaft mobilisiert und aktiv einbezogen hat. Nur im Endergebnis entscheidet entweder das Betriebsratsgremium oder, wie bei Tadano, die Einigungsstelle (so im Falle des Sozialplans mit Mehrheit gegen den Betriebsrat) ohne die davon betroffenen Beschäftigten. Demgegenüber kann und muss die IG Metall bei der Festlegung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen das bestehende strukturelle Machtübergewicht der Unternehmer nur ausgleichen. Verhandlungsparität kann nur mit Mobilisierung und aktiver Beteiligung ihrer Mitglieder hergestellt werden. Eine demokratische Lösung des Konfliktes auf der gewerkschaftlichen Ebene durch wirtschaftlichen und politischen Druck kann nur durch einen von allen Mitgliedern getragenen Arbeitskampf erfolgen. Nur so ist eine demokratische Lösung des Konfliktes überhaupt möglich. Nur dies verhindert das einseitige Unternehmerdiktat.

Abbildung 3
Duales System der Interessenvertretung

Der erste richtige Schritt war und ist der Kampf für Sozialtarifverträge und die höchstrichterliche Rechtsprechung dazu. Für das Bundesarbeitsgericht ist der Streik für einen Sozialtarifvertrag auf jeden Fall rechtmäßig, wenn die Forderungen die wirtschaftlichen Nachteile der unternehmerischen Entscheidung der Betriebsänderung ausgleichen *(BAG vom 24.04.2007, 1 AZR 252/06, in AiB 2007 mit zutreffender Anmerkung Schoof)*.

Durch tarifvertragliche Forderungen nach hohen tariflichen Abfindungen, Finanzierung von Transfergesellschaften anstatt Arbeitslosigkeit und Bonusregelungen für IG Metall Mitglieder konnten in der Praxis die unternehmerischen Entscheidungen zur Vermeidung noch höherer Schließungskosten zumindest modifiziert werden. So konnte »Schluss mit dem Kuschelkurs« gemacht werden und dies auf eine richterrechtlich sichere Grundlage gestellt werden. ***Zur Vertiefung siehe Lesetipps am Ende des Kapitels.***

»Beim Streik um einen Sozialtarifvertrag ist das Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 111, 112 BetrVG nicht erforderlich. Ein Sozialtarifvertrag ist dann tariflich regelbar und damit auch erstreikbar, wenn keine Betriebsänderung nach den Regeln der Betriebsverfassung vorliegt. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft auf der einen Seite und dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite betrifft unterschiedliche Regelungssysteme. Der Abschluss von Tarifverträgen und die Möglichkeit, diese durch Arbeitskämpfe zu erreichen, steht unter dem Schutz des Grundgesetzes...

Soweit es sich also um ein tariflich regelbares Recht handelt, würde es einen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten, wenn man aus dem anderen Regelungssystem der Betriebsverfassung Anforderungen übernehmen würde, die nur für dortige Fälle geregelt sind. Solange die Gewerkschaft sich auf Forderungen beschränkt, die Inhalte eines Tarifvertrages nach § 1 Abs. 1 TVG sein können, un-

terliegen ihre Forderungen jedenfalls keinen Einschränkungen, die sich aus der Betriebsverfassung ergeben.« ***(LAG Hamm vom 02.07.2017 – 12 Ta 373/17)***

Dieser, aufgrund der Rechtsprechung mögliche »Umweg«, entsprach jedoch nicht direkt den Zielen der Mitglieder und der IG Metall im Tadano-Konflikt. Warum also nicht direkt gegen die unternehmerische Entscheidung selbst streiken? Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage in der Entscheidung zum Sozialtarifvertrag ausdrücklich offengelassen. Der Erhalt der Werke am Standort Zweibrücken sowie die Sicherung der tariflichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze aktivierten und motivierten die betroffenen Beschäftigten von Tadano zur Beteiligung am Streik. Dies betrifft den Kernbereich der tariflichen Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG.

Die strukturellen Unternehmensentscheidungen, die das Leben der abhängig Beschäftigten und ihrer Familien betreffen, zu einer tarif- und streikfreien Zone zu definieren, ist ein verfassungswidriger Eingriff in die Tarifautonomie. Praktisch bedeutet dies den Zwang, einen Arbeitskampf für sehr teure Sozialtarifverträge zu führen, in der Hoffnung, im Rahmen von Verhandlungen ein »mehr« an Beschäftigung zu erreichen.

Gerade bei den Kapitalentscheidungen von Konzernen und Global Playern kann eine demokratische Lösung für Interessenkonflikte von Kapital und Arbeit im Sinne eines fairen Wandels in der Transformation, Digitalisierung und Dekarbonisierung der Industrie nur erreicht werden, wenn zumindest für eine Verschiebung der Maßnahmen, einen teilweisen Verzicht und die Erweiterung der Beteiligung und Mitbestimmung der Betroffenen selbst gestreikt werden kann.

Eine solche Lösung berücksichtigt das Gemeinwohl und die Sozialpflichtigkeit des Eigentums *(Art. 14 Abs. 2 GG)* sowie die verfassungsmäßigen Rechte der abhängig Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften angemessen und bürdet die Lasten der Krise nicht einseitig den Beschäftigten auf. Unstreitig sind Kampfziele zur Verhinderung oder Verzögerung einer Betriebsstilllegung oder Betriebsverlagerung solche, bei denen es um die Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geht. Damit wird weder die Unternehmensautonomie noch die Tarifautonomie so ausgeübt, dass das jeweils andere Grundrecht leerläuft. Vielmehr sind die Grundrechtsgewährleistungen so auszulegen, dass beide jeweils bestmöglich wirksam werden (sog. praktische Grundrechtskonkordanz).

Dies ist mit den beschlossenen Streikforderungen bei Tadano in die Praxis umgesetzt worden. Dabei bestanden Risiken wie Schadenersatzforderungen aufgrund der offenen höchstrichterlichen Rechtsprechung. Aber Veränderungen gibt es nur im Vorwärtsgehen. Es bedarf breiter Diskussion und Aufklärung der Mitglieder über das Vorgehen, das ihren Zielen am ehesten entspricht, und über die Risiken, die damit verbunden sind.

In unserem praktischen Fall gab es keine gerichtliche Entscheidung. *(**Hinweis:** In solchen Fällen ist immer die Hinterlegung einer Schutzschrift zu empfehlen, um mögliche einstweilige Verfügungen zur Untersagung des Streiks zu verhindern)*. Der Streik wurde dort gelöst, wo eine Lösung hingehört – am Verhandlungstisch. So brauchte ein möglicher Plan B (doch noch einen Sozialtarifvertrag zu fordern) nicht mehr angewandt werden.

Ein neuer Weg beginnt aber immer mit dem ersten Schritt. Dieser wurde in Abstimmung mit allen Ebenen der IG Metall – von den einzelnen Mitgliedern bis zum Vorstand – mutig, entschlossen und unter Risikoabwägung gemeinsam gegangen. Wir wünschen uns, dass in Zukunft viele andere diesen Weg gehen, um offensiv in der Krise als Gewerkschaft gegen die Angriffe des Kapitals gemeinsam vorzugehen. Nur so ändern wir auch praktisch restriktive Arbeitskampfrechtsprechungen im Sinne von Beschäftigten und Verfassung.

LESETIPPS

Lesenswert zur Vertiefung: *Köhlinger, Fay, Ebenau, Zabel: „Conti jetzt gibt's Contra" in Sozialismus 2021, S. 56 und Zabel, Fay, Steiniger: „Arbeitskämpfe in der Transformation der Automobilindustrie" in Arbeit und Recht(AuR) 2021, S. 498, Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z, Bund Verlag Stichwort Arbeitskampf Rz. 7 ff S. 310 ; Zabel u.a. Das Licht am Ende des Tunnels, Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) , 2021, S. 28 ff; Zabel, Steininger; Höhn, Solidaritätsstreiks für Arbeitskämpfe für Sozialtarifvertrag, in AuR, 2023, 289*

Lesetipps zum Nachschlagen: *Köhlinger Hrg, Solidarisch in die Offensive, Beiträge für eine starke IG Metall in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft, 2022, ISBN978-3-96488-137-3;*
Berg-Kocher-Schumann (Hrg.) Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht
Bund Verlag, 7.A., ISBN 978-3-7663-6969-1

Uwe Stoffregen, Garnet Alps, Carsten Maaß, Hartmut Meine, Gewerkschaft, ja bitte! - Handbuch für Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive; 4., aktualisierte Auflage 2023 (März 2023)
VSA Verlag, Hamburg ISBN978-3-96488-160-1

KLARE ZIELE UNSERES ARBEITSKAMPFES - UNSERE STREIKFÄHIGEN FORDERUNGEN

Nach den bitteren Erfahrungen seit 2007 gab es ein klares Ziel: so viele tariflich gebundene Industriearbeitsplätze wie möglich und so lange wie möglich in Zweibrücken zu erhalten und das Traditionsunternehmen familien- und enkelsicher zu machen. Die durch Missmanagement verursachte Krise wollten wir auf keinen Fall wieder als Belegschaft bezahlen. Dies wurde von den Mitgliedern breit diskutiert und entschieden. Es hatte klaren Vorrang vor Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes. Es war das »Thema der Leute«. Um dies auf tarifvertraglicher Ebene erkämpfen zu können, mussten wir unsere Tarifforderungen in die »Sklavensprache« des geltenden restriktiven Streikrechts übersetzen, um durch Streik solidarisch in die Offensive zu gehen und die übliche Kampfzone zu erweitern.

Beteiligungs- und Sicherungstarifvertrag Tadano Zweibrücken

Die IG Metall erhebt für die Tadano Demag Werke in Zweibrücken und (gem. § 3 Abs. 1 TVG) für die bei Tadano Demag GmbH in Zweibrücken beschäftigten Arbeiter und Angestellte einschließlich der AT-Beschäftigten und Auszubildenden, die am 1. Juli 2024 und bis zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrags Mitglied sind, folgende Forderungen:

Stop! Keine vorschnellen Fehlentscheidungen!

1. **Tarifliches Moratorium:**
   Tadano Demag verpflichtet sich, Betriebsänderungen (u. a. in Form von Verlagerung, Werkschließung, Auftragsverlagerung, Personalabbau durch Aufhebungsverträge, betriebsbedingte Kündigungen) in Zweibrücken nicht vor dem 31.12.2027 zu beginnen. Davon kann nur einvernehmlich im tariflichen Beteiligungsfahren nach Ziffer 2 abgewichen werden.

Wir sind bereit und packen aktiv mit an

2. **Tarifliches Beteiligungsfahren mit dem Ziel, wettbewerbsfähige und tarifliche gebundene Arbeitsplätze in Zweibrücken und das Unternehmen familien- und enkelsicher zu erhalten:**
   Das Beteiligungsverfahren soll im Zeitraum bis 31.12.2027 beteiligungsorientiert umgesetzt werden, um Sicherheit, Qualität und Effizienz mit Compliance als Fundament umzusetzen und einen Fair Wandel nach dem Grundsatz fair, ökologisch, sozial und gerecht unter aktiver Beteiligung der Beschäftigten zu gestalten. Projektplan und Projektorganisation werden zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Es wird ein paritätisch besetzter Lenkungsausschuss (AG-Verband einerseits und BR/IGM andererseits) gebildet, der Initiierung, Controlling des Prozessverlaufes und die gemeinsame Umsetzung von kontinuierlichen Verbesserungsschritten steuert und kontrolliert. Die Entscheidungen werden einvernehmlich getroffen. Der Arbeitgeber hat das letzte Entscheidungsrecht zur Umsetzung einzelner Projekte auf Vorschlag des Lenkungssauschusses. Abweichungen von Ziffer 1 können ausschließlich einvernehmlich umgesetzt werden.

Belastungsschutz durch Mindestpersonalbemessung

3. **Belastungsschutz durch tarifliche Mindestpersonalbemessung** von 1.100 Beschäftigten in Zweibrücken und garantierten 40 Ausbildungsplätzen pro Ausbildungsjahr (Berufsausbildung und Duales Studium). Die Verteilung der Personalbemessung auf die einzelnen Bereiche wird jährlich durch Betriebsvereinbarung vereinbart. Im Nichteinigungsfall entscheidet eine betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle nach Maßgabe des § 76 Abs. 1 bis Abs. 5 BetrVG.

   Betriebsbedingte Kündigungen, die zu einer Unterschreitung der im Betrieb bzw. den betrieblichen Bereichen geltenden Mindestpersonalbemessung führen würden, sind, sofern Mitglieder der IG Metall hiervon betroffen sind, unwirksam.

Mehr Schutz durch mehr Mitbestimmung für IG Metall Mitglieder

4. **Tarifliche Erweiterung der Mitbestimmung:**
   Betriebsbedingte Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit analog § 102 Abs. 6 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrates und der IG Metall.

   Bei Streitigkeiten über die Nichterteilung der Zustimmung entscheidet eine tarifliche Einigungsstelle.

STATIONEN DER ENTWICKLUNG UNSERES ARBEITSKAMPFES

Zwischenruf der Redaktion

Als wir zusammenhockten, um die wichtigsten Stationen der Entwicklung unseres Arbeitskampfes zusammenzustellen und aufzuschreiben, wurde uns wieder bewusst, über welchen riesigen Berg wir im Jahr 2024 alle zusammen hinauf gegangen sind. In dieser Ausnahmesituation lagen Angst und Hoffnung, Wut und Entschlossenheit, Verzweiflung und Zuversicht immer als zwei Seiten einer Medaille eng zusammen. Ein Streik entwickelt sich konkret, sprunghaft und kontinuierlich. Da wir so etwas noch nie gemacht hatten, lernten wir vieles im Vorwärtsgehen. Es ging immer um Spaltung oder Zusammenhalt aller Streikenden. Wie entwickeln wir praktisch Power und Gegenmacht? Wie beteiligen und aktivieren wir jeden und jede? Unser Streik wurde mit Herz, Kopf, Bauch, Fantasie, Disziplin und Entschlossenheit geführt.

Daher haben wir die für uns wichtigsten Stationen und Meilensteine des Prozesses gemeinsam chronologisch nachgezeichnet, ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Dabei merkten wir wieder: »Emotion pur«. Wir fühlten alle den Stolz, was wir alles durch die Superkraft der Solidarität und Beteiligung und unseres Zusammenhaltes aller Streikenden parallel bewegt haben.

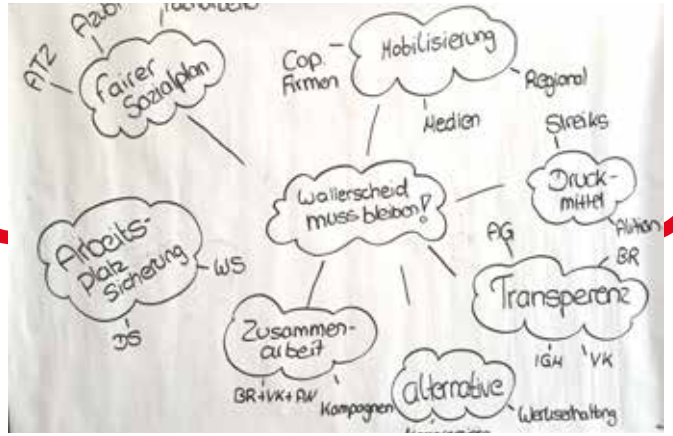
Wer noch Details wissen möchte, kann sich auf der Streikhomepage die Streiknachrichten oder Videoclips ansehen (QR-Link) oder uns direkt persönlich ansprechen.

POWER DURCH DIE MAUER – KEINER SCHIEBT UNS WEG!

14. Februar 2024
Alarm - der Tag an dem es begann

Von oben herab und ohne Vorwarnung verkündete die Geschäftsführung von Tadano ihr Vorhaben zur Betriebsänderung dem Wirtschafts- und Betriebsausschuss. Unter bewusster Missachtung unserer Rechte aus der Betriebsverfassung hatten wir nicht die Möglichkeit, Nachfragen zu stellen. Es sei eine »alternativlose unternehmerische Entscheidung«.

Das generalstabsmäßige Vorgehen dieses Angriffs auf die Belegschaft wurde uns dann bewusst, als zeitlich direkt danach der Belegschaft eine vorgefertigte Erklärung



in Englisch und Deutsch auf einer Mitarbeiterversammlung (im neudeutschen Sprachgebrauch der Arbeitgeber »Town Hall Meeting« genannt) von den Geschäftsführern heruntergebetet wurde. Auch hier war es von der Geschäftsführung nicht gewollt und nicht gestattet, Nachfragen zu stellen.

Klar: Es war ja »alternativlos«. Hier sprach die wirtschaftliche Übermacht zu den Menschen, die den Betrieb groß gemacht hatten. Deutlicher als mit diesem Vorgehen konnte die mangelnde Wertschätzung, die Missachtung von Anerkennung und Respekt für unsere langjährig am Standort beschäftigte Belegschaft nicht ausgedrückt werden. Wut, Verzweiflung und Empörung waren gleichzeitig groß. Ebenso das Bedürfnis nach Information und Kommunikation aller. Gearbeitet wurde nicht mehr.

Als spontane Antwort der Belegschaft auf die Zumutungen des Unternehmens strömten alle am Folgetag zu den vom Betriebsrat organisierten Betriebsratsinformationsveranstaltungen. Die Produktion stand still, da breiter Informations- und Diskussionsbedarf der Beschäftigten bestand. Dies wurde im Übrigen praktisch bis zum Streikbeginn zur gelebten täglichen Praxis.

Von Anfang an stand auf der Tagesordnung: Betrifft es nur das Werk Wallerscheid oder beide Werke, nur die Produktion oder den gesamten Standort? Sollen wir wie-

DIE WOCHENEND-KOLUMNE

Ich bin der Meinung, dass ...

... Tadano wenig Empathie und viel Zynismus zeigt.

der bezahlen und bekommen dafür »Danke für nichts«? Aber so begann sich auch unser Zusammenhalt langsam zu entwickeln.

IG Metall und Betriebsrat aktivieren Unterstützungssysteme - Wir ringen um Orientierung und Klarheit zum weiteren Vorgehen

Ab dem 16. Februar 2024 trafen sich der Betriebsrat gemeinsam mit der IG Metall zur Beratung mit unseren externen Unterstützern und Unterstützerinnen. Dies war zunächst die in Rheinland-Pfalz anerkannte und geschätzte Technologieberatungsstelle tbs-rlp gGmbH mit ihrer Geschäftsführerin Claudia Grässle sowie den erfahrenen Rechtsanwalt des Betriebsrats Dr. Sascha Lerch. Wir kannten und schätzten sie bereits aus den vielen vorherigen Prozessen der Restrukturierung und sie kannten den Betrieb und seine Geschichte besser als die aktuelle Geschäftsführung. Wir begannen, die IST-Situation und ihre Hintergründe zu analysieren, um gemeinsam zu beraten, was getan werden soll.

17. Februar 2024
Erste Schritte zu Organisation unserer Gegenmacht – Rückbesinnung auf unsere Stärken als IG Metall im Betrieb

Wir waren spontan und ungefragt in den Kampfanzug durch das Unternehmen gesteckt worden. Die erste Woche war turbulent und aufregend. Daher war das Bedürfnis unter den Aktiven groß, sich zu beraten und abzustimmen.

So haben wir mit allen Vertrauensleuten, der Geschäftsstelle und den IG Metall Betriebsräten auf der Arbeitnehmerseite gemeinsam in Form eines Vertrauensleutewochenendseminars die letzten Tage der Unruhe in Ruhe Revue passieren lassen. Auf diesem ersten Strategietreffen haben wir an-

gefangen zu überlegen, wie strategisch an den Konflikt herangegangen werden soll und mit welchen Werkzeugen wir weiter agieren wollen. Wir merkten, wie schwer das war, da gleichzeitig die weiteren Aktionen im Betrieb vorbereitet sein wollten. Dies war die Keimzelle des Aktiven Kreises, der später aus allen Betriebsräten, der JAV, SBV und allen Vertrauensleuten der IG Metall gebildeten betrieblichen Tarifkommission und späteren erweiterten Streikleitung.

Wir haben während des Workshops die Öffentlichkeitsarbeit in Angriff genommen und geplant. Termine mit Vertretern aus umliegenden Betrieben sowie der Kommunal- und Landespolitik wurden gemacht, um eine breite Kommunikation über unsere Situation herzustellen.

Februar/März 2024
Entwicklung der nächsten Wochen: Unruhe im Betrieb blieb erste Bürgerpflicht

Im Betrieb rumorte es weiter. BR-Informationen und der hohe Informationsbedarf der Beschäftigten machten die Produktion neben »Dienst nach Vorschrift« immer mehr unmöglich. Gleichzeitig explodierte der Krankenstand, da viele durch die psychische Belastung der Aussichten auf Arbeitslosigkeit und Lohnverzicht körperlich krank wurden. Für uns war es auch ein wichtiger Punkt, die Betroffenheit und Solidarität der Menschen in der Region herzustellen und sie für unsere Situation zu interessieren.

Das kostete viel Zeit und Kraft. Im Betrieb waren unsere ersten Wochen durch die Einbindung unserer betrieblichen Sachverständigen geprägt, um Alternativen zu erarbeiten und die Verhandlungsprozesse des Betriebsrates vorzubereiten. Der wichtigste Punkt für uns war von Anfang an, die Arbeit auf möglichst viele Schultern zu verteilen. Daher waren die Aktivierung und praktische Einbindung der IG Metall Vertrauensleute ein zentraler Punkt in dieser Phase der Aktivitäten. Denn nur so konnten wir unsere Konfliktfähigkeit steigern und die Wut der Belegschaft in Energie umwandeln. Für die unermüdliche Ansprache aller Beschäftigten auf die Mitgliedschaft in unserer Solidargemeinschaft waren alle von uns im Betriebsrat und Vertrauenskörper gefragt. Wir spürten, dass wir nur so

unsere Konfliktfähigkeit herstellen konnten. Viele 1:1-Gespräche mit den Beschäftigten, die Mühen der Ebenen von Anfang an und ständig breite Transparenz, Kommunikation und Orientierung lohnten sich. Die Aktivierung nahm zu, Proteste im Betrieb blieben und wir sahen, wie durch unsere persönlichen Gespräche der Organisationsgrad täglich bis zum späteren Streikbeginn anstieg. Das motivierte auch uns selbst.

28. März 2024
Strategie- und Kampagnenplanung beteiligungsorientiert und gemeinsam

Am 28. März 2024, knapp eineinhalb Monate nach Verkündung des Vorhabens von Tadano, erweiterten wir auf einem weiteren Strategieworkshop unser Team »IG Metall« durch die aktive Einbeziehung der Bezirksleitung. In der Diskussion mit unserem späteren Verhandlungsführer der IG Metall Bezirksleitung Mitte, Uwe Zabel, entschieden wir uns, auch auf den Konflikt auf Tarifebene zu gehen.

Dabei entwickelten wir für den Zangenangriff einen klaren roten Faden.

lessons learned

Tarifkommission = Aktiven-Kreis = Schlüsselpersonen = erweiterte Streikleitung

Die betriebliche Tarifkommission (ab Streikbeginn = erweiterte Streikleitung) ist als Aktiven-Kreis Motor und Herzkammer der Bewegung. In ihr sind aus allen Betriebsbereichen die Betriebsräte, Vertrauensleute und aktive Mitglieder vertreten. Sie werden von den Mitgliedern nach den Richtlinien der IG Metall gewählt und beraten Strategie und Streiktaktik. Sie bereiten die täglichen Streikaktionen nach Rückblick auf den Streiktag aktiv vor. Sie geben den von ihnen betreuten streikenden Mitgliedern in den Bezugsgruppen eine klare Orientierung und stehen als Multiplikatoren für deren Fragen und Diskussionen zur Verfügung. Sie beraten die Verhandlungskommission und lassen die Ansichten der Mitglieder dort einfließen. Letztendlich entscheiden sie darüber, ob ein Verhandlungsergebnis zur Annahme empfohlen wird. Ohne ihr Engagement geht kein aktiver Vollstreik.

Wir stellten uns mehrfach die Frage: »Wollen wir das wirklich?« Das Aufzeigen, was Arbeitskampf bedeutet, welche Chancen und Risiken dies birgt, war hier wichtig als Entscheidungsgrundlage darzustellen. In der Diskussion über die Ziele unseres Kampfes wurde herausgestellt, dass ein Zukunftssicherungs- und Beteiligungstarifvertrag das zentrale Anliegen der Leute ist. Sie wollten die Zukunft gemeinsam gestalten, und dies auch nur dann, wenn man im Betrieb bleibt.

Um uns nicht gegenseitig ausspielen zu lassen (Betriebsrat gegen IG Metall), haben wir auch dort

schon festgelegt, dass die Verhandlungskommission des Betriebsrates identisch mit der Verhandlungskommission der IG Metall sein soll.

In der Verhandlungskommission sollten neben dem BR-Vorsitzenden, dem VK-Leiter, dem 2. Bevollmächtigten der IG Metall Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz und unserem Verhandlungsführer aus der Bezirksleitung auch benannte Vertreter aus Betriebsrat und Vertrauensleuten sowie die rechtlichen und wirtschaftlichen Sachverständigen sein.

Dies wurde am 8. April 2024 in der Betriebsratssitzung beschlossen und von den Vertrauensleuten und der IG Metall-Mitgliederversammlung bestätigt. Unseren Plan setzen wir im Folgenden Stück für Stück unter Beteiligung vieler um.

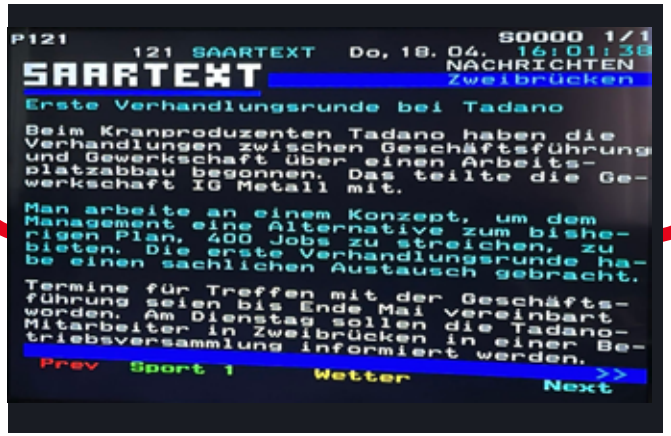
April 2024
Sondierungen Informationen, Gespräche mit der Geschäftsführung und Basisaufbau

Parallel zur weiterhin anhaltenden Unruhe im Betrieb, die dazu führte, dass nicht gearbeitet werden konnte, versuchte der Anwalt von Tadano, den

Prozess der Entlassung zügig voranzutreiben. Er wollte, bevor er noch guten Tag sagen konnte, vom Betriebsrat schon die Zustimmung zur Einigungsstelle, um dort den Interessenausgleich scheitern zu lassen.

Bereits im Mai 2024 sollte alles abgeschlossen sein. Die Informations- und Beratungsansprüche des Betriebsrats wurden dabei ignoriert und dessen Beteiligungsrechte beschnitten. Zudem lagen uns zu diesem Zeitpunkt nicht alle relevanten Informationen seitens des Arbeitgebers vor. Ein erster Fragenkatalog wurde gemeinsam von TBS und dem Betriebsrat formuliert, um die unternehmerische Entscheidung zumindest nachvollziehen zu können.

Der erste Termin der Verhandlungskommission des Betriebsrates mit der Arbeitgeberseite in der Informationsphase fand am 11. April 2025 statt. Hier wurde erstmalig versucht, die IG Metall und die Belegschaft zu einem »Sanierungstarifvertrag« zu bewegen. Die nach Umsetzung der Kapitalpläne im Betrieb verbleibenden Mitarbeiter sollten offenbar den anderen die Mini-Abfindungen bezahlen.



Dies stieß auf helle Empörung und die IG Metall lehnte offiziell ab, mit einem verbandsgebundenen Unternehmen eine solche Regelung ohne den M+E Arbeitgeberverband PfalzMetall zu treffen.

Am gleichen Tag fand eine Vertrauensleutesitzung statt, bei der die Vertrauensleute über den Stand der Verhandlungen informiert wurden. Claudia Grässle (TBS) und Uwe Zabel (IG Metall, Bezirk Mitte) stellten sich vor, da nicht alle sie kannten. Die direkte Information der Aktiven wurde mündlich und/oder per WhatsApp während der gesamten

Verhandlungsphase und im Streik fortgeführt. Am nächsten Tag wurde die Belegschaft durch den Betriebsrat über den Verhandlungsstand informiert. Ab diesem Zeitpunkt wurde diese Art der Kommunikation mit der Belegschaft über den gesamten Zeitraum bis Ende des Streiks fortgeführt.

Der Arbeitgeber hatte alle betroffen gemacht und der Zustrom, Mitglied der IG Metall zu werden, nahm deutlich zu. Immer mehr Mitarbeiter in beiden Werken sowie in Produktion und Büros wurden stinksauer.

23. April 2024
Ein Highlight – Die Beteiligungsorientierte Betriebsversammlung. Was bitte ist das denn?

Es sollte anders werden als die herkömmlichen Betriebsversammlungen. Zwar wurde auch hier nicht gearbeitet, aber die Betroffenen hörten sich die Berichte von Geschäftsführung, Betriebsrat und IG Metall an und wurden nur selten selbst aktiv.
Für die Erstellung eines Alternativkonzeptes bedurfte es jedoch der aktiven Mitwirkung aller Beschäftigten. Ihr Erfahrungswissen sowie ihre Ideen und Vorschläge (im modernen Management als »Gold in den Köpfen der Leute« bezeichnet) sollten einbezogen werden. Die Betroffenen selbst sollten in dieser schwierigen Situation zu Wort kommen können.

Als Demonstration für den Erhalt des Werkes in Wallerscheid beschloss der Betriebsrat in Abstimmung mit der IG Metall, diese Versammlung dort in der Produktionshalle durchzuführen.

Dort wurde ohnehin kaum noch produziert. Die großen Kräne wurden aus den Montagehallen gefahren und Maschinen verschoben, sodass für die über 1.000 Beschäftigten genug Platz war.

Mit Hilfe des Teams der TBS Rheinland-Pfalz wurden Ablauf und Durchführung gemeinsam mit dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten vorbereitet. Mit modernen Methoden der Kommunikation, sowohl im Plenum als auch in Workshops und an Aktionsständen, wurde die Belegschaft nach ihren Forderungen und Vorstellungen für die Zukunft gefragt, insbesondere wie man den Standort Zweibrücken verbessern kann. So konnte sich jede und jeder aktiv einbringen. In Gruppenarbeit wurden 1.000 Rückmeldungen aus der Belegschaft gesammelt.

Aus diesen verschiedenen Gruppenarbeiten haben sich sechs Schwerpunktthemen ergeben, die Betriebsrat und Vertrauensleute unter Anleitung der TBS Rheinland-Pfalz in Workshops weiterbearbeiteten. Daraus entwickelten Betriebsrat und Tarifkommission ein Alternativkonzept gegen die falsche unternehmerische Entscheidung der Geschäftsführung.

Das ist Wertschätzung, Anerkennung und Respekt für die Beschäftigten, wie der japanische Konzern es in seinen Compliance-Richtlinien einfordert. Nur die deutsche Geschäftsführung setzte dies nicht um, sondern holte die Abrissbirne heraus.

Mit dieser Form einer Betriebsversammlung (wir fragten uns, warum wir das nicht eigentlich öfter machen) rückte die Belegschaft noch enger zusammen und die Geschäftsführung verlor jede Akzeptanz und die Meinungshoheit.

30. April 2024
Verhandlungsbegleitende Aktionen

Am 30. April kamen wir zum zweiten Termin mit der Arbeitgeberseite erneut zusammen. Plötzlich und unerwartet demonstrierten mehrere hundert Tadano-Beschäftigte zum Betriebsratsbüro und wollten über den Stand der Verhandlungen informiert werden. Ihr gutes Recht. Vor lauter Panik unterbrach die Arbeitgeberseite die Verhandlungen und nahm dies als Vorwand, um die Verhandlungen für diesen Tag zu beenden. Danach wurden wir angegriffen und beschuldigt, einen »wilden Streik« organisiert zu haben, und die Solidarität sollte bestraft werden. Aber außer heißer Luft kam nichts dabei heraus, und wir spürten auch in einer defensiven Situation die Wirkmächtigkeit unserer Solidarität.

Mai 2024 immer noch niemand entlassen....
Der Arbeitgeber musste trotzdem zahlen.

Den Plan der Geschäftsführung, bereits im Mai mit der »Umsetzung« ihrer Entscheidung zu beginnen, hatte sich die Arbeitgeberseite durch ihr eigenes Verhalten selbst zerschossen. Unsere Front der Solidarität und der Organisationsgrad in der IG Metall wuchsen von Tag zu Tag.

Nun drängte die Geschäftsführung auf neue Verhandlungstermine mit dem Betriebsrat. Diese benötigten sie, um ihre Pläne endlich vor der Einigungsstelle umsetzen zu können. Aus Angst vor der Belegschaft (hier zeigten die bisherigen Monate der Aktionen Wirkung) sollten die Verhandlungen außerhalb des Betriebes stattfinden.
Wir merkten, dass wir uns erfolgreich auf Augenhöhe zurückgekämpft hatten. Am 16. und 27. Mai 2025 fanden weitere Verhandlungen statt. Dabei wurde der Betriebsrat über das zukünftige Konzept »Dinglerstraße« von der Geschäftsführung in Kenntnis gesetzt. Beim vierten Termin der Verhandlungskommission, am 28. Mai 2024 in der Informationsphase, saß erstmals auch der Vertreter des Arbeitgeberverbandes PfalzMetall mit am Tisch.

Wir hatten unsere Alternativen des Betriebsrates und der IG Metall durch die TBS vorgestellt, die alle Arbeitsplätze sichern sollten. Dies wurde – da ihr Plan »alternativlos« sei – einfach abgelehnt. Für ihr Missmanagement sollten wir nun bezahlen.

Der Verband legte im Auftrag seines Mitgliedsunternehmens die »Giftliste« eines Pforzheim Antrages auf den Tisch: Lohnverzicht und sonstige Einbußen statt Zukunft. Dies zeigte, wie wenig sie auf uns, die Belegschaft, gehört hatten und dass wir ihre Krise bezahlen sollten. Dies lehnten wir ab.

Der Kampf um die Köpfe und Herzen und die Betroffenheit aller ist bei jedem Streik unvermeidbare Voraussetzung

Nun war die Katze ganz offiziell aus dem Sack. Alle Beschäftigten in Wallerscheid und Dinglerstraße waren betroffen. Auf der einen Seite durch Entlassungen in Wallerscheid und in der Dinglerstraße aufgrund der Schließung von Wallerscheid. Die verbleibenden Beschäftigten sollten durch Entgeltkürzungen dafür bezahlen, ohne Garantien für die Zukunft zu erhalten. Das war das Beste, was uns in der Streikvorbereitung passieren konnte, da wir nun die komplette Lufthoheit in der Diskussion und die Köpfe und Herzen der gesamten Belegschaft gewinnen konnten. Die Anzahl der IG Metall Mitglieder stieg – gerade jetzt auch in den Büros – weiter drastisch an. Wir spürten, dass unsere Stärke wuchs.

15. Juni 2024
Festhalle überfüllt: Mitgliederversammlung beschließt Tarifforderungen

Nach langen und ausführlichen Diskussionen in der betrieblichen Tarifkommission wurden die Tarifforderungen vor der Mitgliederversammlung unter den IG Metall-Mitgliedern diskutiert. Da kaum noch produziert wurde, fand dies im Betrieb in allen Bereichen statt.

Alle Mitglieder wurden für den 15. April 2025 zu einer Mitgliederversammlung in die Zweibrücker Stadthalle eingeladen. Diese platzte fast aus allen Nähten. Für uns war dies der erste Test, ob wir den Rückhalt bei allen

IG Metall-Mitgliedern haben und ob sie bereit sind, für den Tarifvertrag zu kämpfen. Die Diskussionen, die wir in dieser Broschüre ausführlich zu den Forderungen berichtet haben, wurden dort ausführlich vorgestellt und von über 1.000 Mitgliedern diskutiert. Es kam zu einer klaren Entscheidung: Die Forderungen wurden einstimmig mit einer Enthaltung beschlossen.

Die IG Metall Mitgliederversammlung hat auch die betriebliche Tarifkommission bestätigt. Damit waren Aktive in allen Werken und Büros Ansprechpersonen und Organisatoren für ihren Bereich. Die IG Metall Verhandlungskommission (identisch mit der Verhandlungskommission des Betriebsrates s.o.) wurde von der Mitgliederversammlung direkt gewählt. Damit waren wir auf unsere Offensive auch hier vorbereitet

17. Juni 2024
Arbeit ruht weiter wegen Betriebsversammlung. Forderungen werden übergeben

Im Vorfeld dieser Betriebsversammlung fand eine Demonstration vom Werk Dinglerstraße zur Festhalle, dem Ort der Betriebsversammlung, statt. Die Kolleg*innen aus der Produktion und den Büros vom Werk Wallerscheid kamen geschlossen der Demonstration entgegen. Beim Aufeinandertreffen beider Gruppen erscholl unser legendärer Schlachtruf »Alle zusammen, alle zu-

sammen, hoi hoi hoi«. Die Demonstration begleiteten wir kreativ mit einer Aktion, in der ein Sarg – symbolisch für den Abbau der Belegschaft – unter musikalischer Begleitung (»Hells Bells«) mitgeführt wurde.

Auf der Betriebsversammlung haben wir mit der betrieblichen Tarifkommission, begleitet von starkem Beifall, unsere Tarifforderungen, die wir auf eine große Pappe kopierten, dem CEO von Tadano übergeben. Offiziell wurden die Forderungen via Brief/Mail am 17. Juni 2024 der Geschäftsführung von Tadano und dem Arbeitgeberverband PfalzMetall durch die IG Bezirksleitung Mitte zugestellt. Damit hatten wir das Visier runtergelassen und mit Zangenangriff die Offensive offiziell begonnen.

Zum selben Zeitpunkt haben wir beim Schutzschriftenregister/Arbeitsgericht über die Rechtsanwältin des Vorstandes der IG Metall, Mechthild Garweg, eine Schutzschrift gegen mögliche rechtliche Angriffe auf Tarifbewegung und Streik hinterlegt. Wir waren auf alle Situationen vorbereitet. ***Anmerkung der Redaktion***

18. Juni 2024
Tadano verweigert Tarifverhandlungen mit der IG Metall und will nur kündigen

Einen Tag nach dieser Aktion fand ein Termin mit der Arbeitgeberseite statt, bei dem man ausschließlich mit dem Betriebsrat reden wollte. Wir bestanden alle ge-

meinsam auf das Beisein der hauptamtlichen IG Metall-Vertreter und wiesen die Weigerung, über unsere Forderungen für einen Tarifvertrag zu verhandeln, als Provokation zurück. Der Arbeitgeber hatte nur die (grüne, siehe Abbildung Seite 18) Betriebsverfassungsebene im Kopf, um schnell in die Einigungsstelle zu kommen und die Kündigungen aussprechen zu können.

20. Juni 2024
Offensive beginnt: Zangenangriff - Tarifforderungen und Warnstreikphase

Wir ließen uns nicht spalten. Der Betriebsrat beschloss für die Arbeitnehmerseite die Mitglieder der Einigungs-

stelle, darunter den IG Metall-Verhandlungsführer, den 2. Bevollmächtigten der IG Metall Homburg-Saarpfalz, weitere Beisitzer und vier Gäste. Alle Vertreter*innen waren auch Mitglieder der gemeinsamen Verhandlungskommission von Betriebsrat und IG Metall.

26. Juni 2024

Das Alternativkonzept der Belegschaft fand bei allen Experten, die Tadano DEMAG kannten, und bei der Kommunalpolitik breite Unterstützung. Die offizielle Unterstützung der Landespolitik durch den (späteren) neuen Ministerpräsidenten aus Rheinland-Pfalz, Alexander Schweitzer, machte uns Mut. Aber die Kapitalseite blieb stur: Ihre Entscheidungen seien alternativlos. Wir stellten in weiteren Gesprächen das Alternativkonzept und die Kritik an der Entscheidung des Unternehmens dar. Die Ergebnisse der Workshops, die sechs Schwerpunktthemen darstellten, wurden vorgestellt und eine Potenzialanalyse wurde durch die TBS aufgezeigt. Außer einem klaren »Nein« kam von Seiten der Arbeitgeber nichts, und sie bestanden erneut darauf, nicht mit der IG Metall, sondern nur mit dem Betriebsrat oder vor der Einigungsstelle zu verhandeln.

Die Betriebsversammlung vom 17. Juni 2024 haben wir unterbrochen und am 19. und 27. Juni 2024 in der Stadthalle fortgesetzt. Da ruhte der Betrieb schon wieder. Das hatte die Geschäftsführung durch ihr Verhalten zu verantworten. Sie legte den Betrieb selbst durch Rundschreiben und »Town Hall Meetings« lahm, aber die Lufthoheit blieb weiter bei uns.

1. Juli 2024
Aufnahmestopp in die IG Metall

Bis zum 01. Juli 2024 waren wir gezwungen, die Konfliktfähigkeit mit gezielter Ansprache auf die IG Metall-Mitgliedschaft zu stärken. Die betriebliche Tarifkommission hatte sich jedoch mit dem Ortsvorstand und der Bezirksleitung geeinigt, ab diesem Zeitpunkt keine Mitglieder mehr in die IG Metall aufzunehmen, um zu verhindern, dass Nichtmitglieder von einem möglichen Tarifvertrag profitieren. Wir wollten klar wissen, wer hinter uns steht oder nur die Vorteile unseres Kampfes nutzen wollte. In Einzelfällen haben wir diesen Beschluss der Tarifkommission bis zur Urabstimmung noch mal durchlässig gemacht, dies spielte aber kaum eine Rolle, da wir den Organisationsgrad von knapp 90 Prozent schon erreicht hatten. Wir bereiteten uns in allen Bereichen und Werken nun auf die Warnstreikphase vor.

Juli 2024
Warnstreikphase

Warnstreiks demonstrierten Zusammenhalt – Ist ein langer Arbeitskampf noch zu verhindern? Nun startete eine neue Phase unserer Tarifbewegung: Druck machen durch Warnstreiks, um einen langen Arbeitskampf zu verhindern. Das kannten wir von den Warnstreiks aus der Flächentarifbewegung der M+E-Industrie. Dort hatten wir Kampferfahrungen als 24-Stunden-Warnstreikbetrieb. Dennoch war es der erste Test, ob wir alle zum eigenen aktiven Handeln mobilisiert hatten und unser Zusammenhalt gefestigt war.

Die Warnstreiks wurden nach der Satzung der IG Metall nicht bezahlt. Den Betrieb hatten wir nach innen schon seit Februar praktisch lahmgelegt. Jetzt ging es darum, unsere Kampfbereitschaft öffentlich zu demonstrieren.

4. Juli 2024

Wir versuchten es noch mal im Guten. Bei einem Sondierungsgespräch, an dem für die Arbeitgeberseite neben ihrem Rechtsanwalt auch der Arbeitgeberverband teilnahm, versuchten wir eine Lösung zu finden. Die Arbeitgeberseite blieb bei ihrer Blockadehaltung, keine Tarifverhandlung über unsere Forderung zu führen und nur mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Tarifverhandlungen sollten nur über die Absenkung der Tarifverträge, aber in der Friedenspflicht möglich sein. Als Antwort auf die erfolglosen Bemühungen beschlossen wir in der Tarifkommission, nun massiv Warnstreiks durchzuführen.

5. Juli 2024
1. Warnstreik

Ab fünf vor zwölf legten wir die Arbeit nieder. Die Kolleg*innen beider Werke trafen sich in der Dinglerstraße und demonstrierten durch Zweibrücken zum Schlossplatz, um dort die öffentliche Warnstreikversammlung durchzuführen und im Anschluss unsere Streikhalle (Strike Hall) einzuweihen. Es gab kaum jemanden in der Belegschaft, der nicht mitmachte.

Wir mittendrin in der Öffentlichkeit: »Strike-Hall« am ZOB Zweibrücken

Mitten im Stadtzentrum von Zweibrücken, direkt am ZOB (zentraler Omnibus Bahnhof), richteten wir unsere »Strike hall« ein. In einem leer stehenden Kaufhaus (Outlet) mitten in der City mietete die IG Metall Homburg-Saarpfalz das gesamte Erdgeschoss mit beleuchteten Schaufenstern direkt zum ZOB und zur Straße. Alle in Zweibrücken haben dies mitbekommen.

Die Fenster wurden mit unseren Slogans, Transparenten, Solidaritätsadressen und IG Metall-Fahnen auffällig geschmückt. Während der Vorbereitung und Durchführung des gesamten Streiks waren die Schaufenster geschmückt, unsere Videoclips und Streiknachrichten liefen in Dauerschleife im Fenster auf Monitoren für alle vor den Scheiben einsehbar. Da der Arbeitgeber im Betrieb seine erfolglosen Veranstaltungen »Town-hall-meeting« nannte, tauften wir das Streiklokal auf »Strike-Hall«. Eigentlich sollten hier auch die Streikversammlungen stattfinden. Beim Stresstest, dem ersten Warnstreik, stellten wir allerdings fest, dass zwar über 1.000 Leute in die Halle passen, wir aber Probleme mit den Fluchtwegen bekamen.

So wurde die »Strike-Hall« Ort der täglichen Registrierung aller Streikenden und täglicher Treffpunkt der Tarifkommission, also der erweiterten Streikleitung.

Gut, dass wir den Stresstest beim ersten Warnstreik gemacht haben. Kampf ist und bleibt eben eine dynamische Situation. Aber die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit war auf unserer Seite.

15. Juli 2024
32-Stunden-Warnstreik legt alle Schichten lahm

Wir wollten keine weiteren kurzen Warnstreiks, sondern der Geschäftsführung einen letzten heftigen Warnschuss vor den Bug setzen. Die Produktion und der Betrieb standen 32 Stunden still, da sich alle Schichten an dem zweiten Warnstreik beteiligten. Die Anzahl der »Streikbrecher« konnte man an einer Hand abzählen. Das hatte aber keine Auswirkungen, da in der Produktion und überwiegend auch in den Büros nicht gearbeitet wurde. So wussten wir sicher: unsere Mobilisierung hatte die Arbeitskampffähigkeit aktiv hergestellt. Der Termin war taktisch so gewählt, weil an dem Tag weitere Gespräche auf der Betriebsratsebene stattfanden.

Wir konnten zwar keine endgültige Lösung erreichen, aber einen »Waffenstillstand« (Peace Agreement) vereinbaren, in welchem konkrete Termine für Tarifverhandlungen festgeschrieben wurden. Damit wurde Tadano an den Verhandlungstisch der Tarifverhandlungen gestreikt. Eine Lösung gab es noch immer nicht, da die Geschäftsführung wie Irre an ihrem »alternativlosen Plan«

festhielt und Kündigungen aussprechen wollte. Die Vereinbarung auf der Betriebsratsebene – Fortsetzung der innerbetrieblichen Verhandlungen bis 2. September 2024 und Start der Einigungsstelle am 17. September mit Verhandlungsterminen bis zum 31. Oktober 2024 – verhinderte die unternehmerische Planung, ihre Vorhaben widerstandslos durchzusetzen. Für die Beschäftigten hieß dies praktisch, dass sie mindestens bis Ende Oktober vom Arbeitgeber bezahlt und nicht gekündigt werden können.

Oder anders ausgedrückt: seit dem 14. Februar 2024 hatten wir unter Fortzahlung der Bezüge den Betrieb erfolgreich lahmgelegt und uns, entgegen der Planung des

Arbeitgebers, sechs Monate Entgeltzahlung erkämpft, da wir nicht früher gekündigt werden konnten.

15. Juli – 2. September 2024
Zwischenschritt Peace-Agreement: Konflikt befristet für Tarifverhandlungen und sozialen Dialog angehalten

Teilerfolg der Solidarität, der Warnstreiks und der bisherigen betrieblichen Aktionen war, dass die Tarifvereinbarung »Peace Agreement« für einen sozialen Dialog zwischen den Tarifvertragsparteien (Tadano und Arbeitgeberverband PfalzMetall einerseits und wir als IG Metall andererseits) unterzeichnet wurde. Es »soll der bestehende Konflikt (…) befristet »eingefroren« werden

mit dem Ziel, eine gemeinsame Lösung am Verhandlungstisch für Unternehmen und Beschäftigte in Zweibrücken während dieses Zeitraumes gemeinsam zu erreichen. Dazu soll ein ergebnisoffener sozialer Dialog in den Tarifverhandlungen geführt werden und der Versuch gemacht werden, zu einer gemeinsamen Sichtweise und Lösung zu kommen, die Unternehmen und Beschäftigte für die Zukunft sichert.«

Es wurden fünf konkrete Verhandlungstermine bis 2. September 2024 für Tarifverhandlungen über unsere Tarifforderungen vereinbart. Im Gegenzug setzten wir bis dahin weitere Streikmaßnahmen aus (freiwillige Friedenspflicht) und die Arbeitgeberseite verpflichtete sich, alle Schritte zur Umsetzung zu unterlassen und garantierte tarifvertraglich, die Mitglieder der IG Metall in diesem Zeitraum nicht betriebsbedingt zu kündigen. In die Einigungsstelle, unter Vorsitz von Richter Holger Dahl, konnte der Arbeitgeber frühestens am 17. September 2024 »flüchten«.

Wir haben es uns in der Tarif- und Verhandlungskommission nicht leicht gemacht, nachdem wir alle »auf den Bäumen hatten«, nun die Bremse in die Bewegung einzulegen. Aus unserer Sicht war es kein fauler »Diktatfrieden«, sondern ein Teilerfolg der Solidarität. Es sprachen gute Gründe für unsere Entscheidung.

Einerseits wussten wir, dass wir arbeitskampffähig sind und alle hinter uns stehen. Wir konnten also jederzeit loslegen. Dies musste aber noch intensiv vorbereitet werden, da wir noch nie einen unbefristeten Streik durchgeführt hatten. Andererseits waren wir kurz vor den Sommerferien, wo alle ihren Urlaub schon gebucht hatten. Hinzu kam, dass der Vorstand der IG Metall seine nächste Sitzung am 2. September 2024 hatte, wo frühestens über einen Antrag der Bezirksleitung Mitte auf Urabstimmung und unbefristeten Streik entschieden werden konnte.

Außerdem brauchten wir alle (Mitglieder und Aktive) eine Verschnaufpause, da wir uns seit dem 14. Februar permanent im Arbeitskampfmodus befunden hatten und wir einen langen Streik auch vorbereiten mussten. Klar war uns auch, dass wir unser Streikkonzept abändern mussten, weil wir nun direkt im September schnell handeln mussten. Darum haben wir es unter uns als »Quick & Dirty« bezeichnet. Wir nutzten die Zeit auch für alle innerorganisatorischen Vorbereitungen in der IG Metall, die für eine Urabstimmung und einen Streik notwendig sind.

Wir intensivierten die Kontakte zur Kommunal- und Landespolitik und trafen uns virtuell mit unseren japanischen Schwestergewerkschaften, um uns über die brenzlige und zugespitzte Situation in Zweibrücken auszutauschen. Diese informierten den Vorstand der japanischen Muttergesellschaft Tadano Ltd. Das alles war während der Urlaubszeit nicht so einfach, wie es sich anhört und wäre ohne breite Arbeitsteilung und enge Zusammenarbeit unter den Aktiven, den verschiedenen Ebenen des TEAMS IG METALL (Betrieb, Geschäftsstelle, Bezirksleitung und Vorstand) unmöglich gewesen.

Arbeitskampf- und Streikschulungen unverzichtbar

Da wir noch nie einen unbefristeten Streik hatten, mussten wir uns selbst qualifizieren. Die Qualifizierungen haben wir in dem Zeitfenster des Waffenstillstandes mit der gesamten Tarifkommission, allen Vertrauensleuten und den Betriebsratsmitgliedern durchgeführt. Das hat uns gestärkt.

31. August 2024
Unser Solidaritätsfest

Nach der Haupturlaubszeit luden wir alle Beschäftigten und ihre Familien zu einem Solidaritätsfest ein. Der Schlossplatz in Zweibrücken war übervoll und die Stimmung auch

nach dem Urlaub hervorragend. Die Organisation klappte wie am Schnürchen. Dank der Vertrauensleute und der Geschäftsstelle packten alle mit Spaß und Energie an. Familien unterstützten uns mit Kuchen. Wir freuten uns alle, in der Öffentlichkeit unsere Kampfbereitschaft zeigen zu können. Es war klar, dass auch nach der Urlaubspause die Zeichen auf Arbeitskampf standen. Wir hatten den Widerstand für unsere Zukunft geweckt.

Tarifverhandlungen in der Friedenspflicht bleiben ohne Ergebnis – Tadano blockiert weiter

Gleichzeitig mussten wir die Verhandlungstermine vorbereiten, durchführen und nachbereiten. Ein Haufen Holz. Aber wir haben die Arbeit gut untereinander aufgeteilt. Unser Ziel, in der Friedenspflicht einen Tarifabschluss zu erreichen, scheiterte an der Blockadehaltung insbesondere des Rechtsanwaltes von Tadano. Gegen jede Vernunft wurde eine Lösung am Verhandlungstisch verhindert.

Auch ein Vier-Augen-Spitzengespräch unseres Verhandlungsführers mit dem CEO von Tadano und der Beschluss eines klaren Ultimatums zum 2. September 2024 prallten ergebnislos an der Mauer der Arroganz, durch die wirtschaftliche Macht der Kapitalseite, ab. Tadano DEMAG GmbH wurde von ihrem Anwalt dreist, aber falsch, direkt in den Großkonflikt beraten.

Streik letztes Mittel -
Notwehr gegen das Unternehmerdiktat

2. September 2024

Wir hatten die Wahl: jetzt zu kapitulieren oder die Tarifverhandlungen für gescheitert zu erklären und beim Vorstand der IG Metall die Durchführung der Urabstimmung und – wenn diese erfolgreich ist – einen unbefristeten Streik zu beantragen. Dafür haben wir uns einstimmig entschieden. Unser Bezirksleiter, Jörg Köhlinger, hat den Antrag der Bezirksleitung Mitte daraufhin in den Vorstand der IG Metall eingebracht. Dieser entschied einstimmig und genehmigte Urabstimmung und Streik für unsere Tarifforderungen. Nun waren die Zeichen auf Kampf gestellt und wir waren am Zug, eigenverantwortlich und aktiv zu handeln.

3. September 2024

Gleichzeitig wurde der Widerstand der Geschäftsführung von Tadano gegen unseren Streik massiv und aggressiv. Sie führten hilflos Mitarbeiterversammlungen (Town-Hall-Meetings) im Betrieb durch und forderten alle Beschäftigten auf, sich nicht an dem Streik zu beteiligen. Gleichzeitig wurde damit gedroht, den gesamten Standort Zweibrücken mit allen noch 1.250 Arbeitsplätzen zu vernichten, wenn die IG Metall streikt. Dies wurde auch in

den Medien von Tadano überall veröffentlicht. Aber weder die Köpfe und Herzen der Beschäftigten noch die Öffentlichkeit konnten sie erreichen.

Nach der Vorgeschichte war allen klar, dass hier ein Unternehmerdiktat durchgesetzt werden sollte, das selbst aus Sicht des Unternehmens einem Selbstmord gleichkam. Hier sollten tarifgebundene Industriearbeitsplätze für den höheren Profit vernichtet werden. Die Kapitalseite setzte darauf, mit ihrer Macht die Mitglieder der IG Metall einzuschüchtern und vom berechtigten Kampf abzuhalten. Aber zu spät.

lessons learned

Streikleitung: Ohne Organisation und Disziplin geht es nicht

Die Streikleitung wurde durch die Bezirksleitung Mitte und die Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz eingesetzt. Dafür gibt es bewährte Regeln in der Satzung und den Richtlinien der IG Metall. Sie bestand aus dem Betriebsratsvorsitzenden, dem VK-Leiter, dem 2. Bevollmächtigten der Geschäftsstelle und dem Verhandlungsführer der Bezirksleitung Mitte. Sie wurde von der Streikversammlung demokratisch durch Wahl bestätigt. Sie ist die aktive Führung und Leitung des Arbeitskampfes und Herausgeber der Streiknachrichten.

lessons learned

Urabstimmung = IG Mitglieder entscheiden

In einem betrieblichen Machtkampf kann die IG Metall nicht versprechen, was am Ende herauskommt. Wer A sagt und „Stellvertreterpolitik“ ablehnt, muss auch B sagen: „Selbstverantwortung, Transparenz und innergewerkschaftliche Demokratie“. Die IG Metall Mitglieder entscheiden über die Aufstellung der Forderungen (Tadano: einstimmig mit einer Enthaltung). In der 1. Urabstimmung entscheiden alle Einzelnen, ob dafür gestreikt wird (Tadano: 97,3 %). In der 2. Urabstimmung nach Streikbeginn wird demokratisch über das Ergebnis entschieden (Tadano: 80 % für Annahme).

3. und 4. September 2024

Um über die aktuelle Situation der Tarifverhandlungen und den Verhandlungsstand mit dem Betriebsrat zu berichten, berief der Betriebsrat eine Betriebsversammlung in die Zweibrücker Festhalle ein. Die Arbeitgeberseite weigerte sich, ihre betriebsverfassungsrechtliche Pflicht wahrzunehmen und bis zum Ende daran teilzunehmen.

Die Wut und die Empörung von uns allen während der Betriebsversammlung waren groß und wurden lautstark zum Ausdruck gebracht. Das brauchte Zeit und die Versammlung dauerte zwei Tage. Die IG Metall rief zu Warnstreiks während der Unterbrechungen der Betriebsversammlung

auf. In diesen wurden alle Mitglieder der IG Metall zur geheimen ersten Urabstimmung aufgerufen (»Bist du bereit, mit allen gewerkschaftlichen Mitteln – einschließlich des unbefristeten Streiks – für unsere berechtigten Forderungen einzutreten?«). Das war für uns gewerkschaftliche Demokratie. Jeder und jede der IG Metall-Mitglieder musste sich in der geheimen Abstimmung entscheiden, ob unser Slogan »Alle zusammen« ein hohler Zahn oder eine starke Waffe war.

92,95 Prozent der IG Metall Mitglieder stimmten mit JA für Streik

Der Zusammenhalt und die Solidarität hielten. Die IG Metall rief mit Beginn der Nachtschicht des 4. September 2024 auf den 5. September 2024 alle Beschäftigten von Tadano DEMAG zum unbefristeten Streik auf. Das hatten wir noch nie gemacht. Aber wir fühlten uns gut vorbereitet. Und waren es auch. Die Entschlossenheit war gewachsen und sehr groß. Die Tarifkommission war bereits seit Anfang September täglich zusammengekommen. Es wurde zur täglichen Aufgabe, dass wir uns am Ende jedes Streiktages zum Rückblick und zur Planung für den nächsten Tag zusammensetzten. Die Tarifkommission war die

erweiterte Streikleitung, die unter Führung der »Streikleitung« unseren Kampf anführte. Alle packten aktiv mit an.

Visier runter: Der erste Streiktag 5. September 2024 Streikfront geschlossen – Betrieb steht!

Der erste Streiktag hat in jedem Arbeitskampf eine besondere Bedeutung. Wir hatten ihn generalstabsmäßig vorbereitet und das war gut so. Die Aufgaben waren verteilt. Jeder und jede Aktive kannte ihre Aufgabe, die Mitglieder wurden der erweiterten Streikleitung persönlich in kleineren Bezugsgruppen zugeordnet. WhatsApp-Gruppen waren für die schnelle Kommunikation genauso wichtig wie die Verpflegung (»Ohne Mampf kein Kampf«) und alle Materialien, die wir brauchten. Wir konnten uns auf unsere Belegschaft verlassen, dass alle mit anpackten. Hätte die Geschäftsführung dieses Know-how der Beschäftigten – schwierige Situationen gemeinsam zu lösen – vorher ebenso genutzt wie wir im Streik, wäre dieser wahrscheinlich nicht nötig gewesen. Nun musste sich in der Praxis zeigen, ob jeder und jede selbst Verantwortung übernimmt. Obwohl wir uns alle sicher waren, dass alles funktioniert (Hinweis: In solchen Situationen geht immer etwas schief. Aber unsere Fehlerkultur ist daraus zu lernen, um noch stärker zu werden), waren wir alle nervös und aufgeregt, aber gleichzeitig ruhig und entschlossen.

Streikposten und Streikfeuer

Die Streikfeuer wurden entzündet: Vor allen Zugängen beider Werke hatten sich zu Streikbeginn alle Mitglieder zur Diskussion und zu Kundgebungen versammelt. Die Produktion und Büros standen still. Die Anzahl der Streikbrecher war zu vernachlässigen und konnte an den Händen in jedem Werk abgezählt werden. Die Einschüchterung war fehlgeschlagen. Die Streikfront stand. Jetzt ging das los, was wir vorhergesehen hatten: Es war eben kein befristeter Warnstreik, sondern wir hatten uns auf einen wochenlangen Kampf eingestellt. Nichtarbeiten – obwohl wir uns seit Februar 2024 daran schon mühevoll gewöhnt hatten – ist oft anstrengender als Arbeiten. Wir hatten das

noch nie gemacht, aber alles funktionierte, als ob wir bisher in unserem Arbeitsleben nichts anderes gemacht hätten. Jetzt kam es darauf an, uns so zu organisieren, dass jeder und jede weiß, was zu tun ist und einen aktiven Teil in dem Arbeitskampf hat. Und Spaß sollte uns das trotz aller Anstrengungen auch machen. Es ist immer gut, für eine gerechte Sache selbst zu kämpfen.

Die erste Streikversammlung und die tägliche Registrierung der Streikenden

Ab dem ersten Streiktag führten wir täglich eine Streikversammlung aller Streikenden durch. Auf der ersten Versammlung wurde die kleine und die erweiterte Streikleitung von allen Streikenden demokratisch bestätigt. Auf der ersten Streikversammlung wurde über die aktuellen Vorkommnisse berichtet (so wurde den Streikenden der Zugang zu den Toiletten gesperrt und der Personalchef hielt im Frauenklo persönlich die Tür vor den streikenden Frauen zu …) und alle erhielten die Orientierung, wie es in den nächsten Tagen weitergeht. Während der Streikversammlungen besuchten uns Vertrauensleute und Betriebsräte anderer Betriebe und Vertreter*innen aus der Politik, um uns Mut zu machen und unseren Willen zum Durchhalten zu stärken. Danke dafür!

Alle streikenden Mitglieder mussten sich täglich persönlich registrieren, damit sie ihre Streikkarte bekommen, mit der sie online ihr Streikgeld von der IG Metall abrufen konnten. Nur wer sich aktiv am Streik und an der Streikversammlung beteiligte, erhielt die Streikkarte. Unsere Streikzeit war wie Arbeitszeit in der Regel sieben Stunden. So gingen wir entschlossen, geschlossen und alle zusammen aus dem ersten Streiktag in den Streik, von dem wir nicht wussten, wie lange er dauern würde. Streiken ist nach unserer Erfahrung keine Garantie dafür, dass wir am Ende Erfolg haben würden. Die Bilanz der betrieblichen Tarifkommission und der erweiterten Streikleitung am Ende des ersten Streiktags war eine Mischung aus Erleichterung und Stolz, aus Entschlossenheit und Mut, die nächsten Wochen erfolgreich zu meistern.

Erste Streikwoche endet genauso erfolgreich am Freitag, den 6. September 2024.

Wir bekamen immer mehr Routine und alles funktionierte irgendwie von selbst, da alle mit anpackten. Streikbrecher waren für uns kein Problem, sodass wir bei den Streikposten angefangen haben, uns untereinander zu organisieren und uns für einen langen Kampf häuslich einzurichten. Die Routine der täglichen Streikversammlung wurde durch eine tägliche gemeinsame Demonstration der Werke Wallerscheid und Dinglerstraße zum Versammlungsort lautstark und praktisch unterstrichen. Alle Maßnahmen des Arbeitgebers, den Streik zu behindern, prallten an der Solidarität und Fantasie aller streikenden Kolleginnen und Kollegen ab. Wir hatten alle gemeinsam trotz des Anlasses Spaß. Wir kämpften ja für uns alle.

Die zweite Streikwoche
Mit Kopf, Herz, Bauch, Entschlossenheit und Spaß

Vorbemerkung der Redaktion: *Als wir uns mittels unserer Unterlagen, Aufzeichnungen und unseres kollektiven Gedächtnisses daran erinnerten, was alles während des Streiks los war, haben wir gemerkt, dass dies so irre viel war, dass es diese Broschüre sprengen würde. Um einen Eindruck von der Stimmung zu bekommen, seht Euch unsere Streikvideos an oder geht auf die Aktionsseite der IG Metall Homburg-Saarpfalz. Wir beschränken uns daher im Folgenden auf ganz wenige Ausschnitte und Abläufe. Wenn ihr mehr wissen wollt und diese Broschüre nicht ausreicht, meldet Euch, wir berichten gerne über unsere Erfahrungen. Aber wir merkten auch, wie in uns die Kraft wieder wuchs, die Energie und den Spaß, mit denen wir den Streik durchgeführt hatten. Im Folgenden lest ihr den weiteren Ablauf mit den Punkten, die wir in der Redaktion ausgewählt haben. Alles andere ist nicht vergessen, sondern in unseren Herzen und Köpfen eingebrannt.*

lessons learned

Tägliche Streik(voll)versammlung: Aktivierung, Beteiligung, Solidarität

Die täglichen Streikversammlungen waren während des gesamten Streiks ein Ort der Information durch die Streikleitung und der aktiven Beteiligung aller Streikenden. Als Ort der gewerkschaftlichen Demokratie wurde hier über die weitere Streikplanung für die nächsten Tage diskutiert und beschlossen. Am Ende fand jeden Tag die Registrierung der Streikenden für das tägliche Streikgeld statt. Das ist Vollstreik unter aktiver Beteiligung aller streikenden IG Metall-Mitglieder.

9. September 2025
Dritter Streiktag: Ausflug aller Streikenden in die Landeshauptstadt Mainz

Nachdem klar war, dass wir den Betrieb zum Stehen brachten und dies nicht durch Streikbrecher verhindert werden konnte, wandten wir uns wieder unserer Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit zu. Alle Streikenden fuhren gemeinsam in die Landeshauptstadt Mainz. Dort führten wir unsere Streikversammlung im Regierungsviertel durch. Die Ministerin für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, Dörte Schall, überbrachte die solidarischen Grüße der Landesregierung und des Ministerpräsidenten. Der Kampf um Beteiligung und tarifgebundene Industrie-

arbeitsplätze hat die höchste Priorität für die Gestaltung der Zukunft der Menschen und der Region. Wir wurden öffentlich nur wahrgenommen, weil wir entschlossen mit unserem Streik Widerstand leisteten.

10. - 13. September 2024
Die Solidarität wächst – wir kriegen Routine im Streiken

An den Streiktagen vier bis sieben bekamen wir Routine im Streiken und fühlten uns alle zusammen wohl. Die täglichen Streikversammlungen wurden für alle genauso selbstverständlich wie die anschließende persönliche Registrierung. Vor den einzelnen Zugängen übernahmen die jeweiligen Bezugsgruppen eigenständig die »Regie«. Sie organisierten selbst Grill und Getränke und richteten sich häuslich ein. Das beschlossene Alkoholverbot wurde strikt eingehalten. Das alle rechtzeitig zur Streikversammlung aufbrachen was schon selbstverständlich. Vor Streikbrechern hatten wir keine Furcht, denn mit der Handvoll ist keine Produktion zu machen, die wir sonst mit 1.000 Leuten gemacht hatten.

Wir dachten auch an unsere Familien und Freunde, die während der Streikzeit viel aushalten mussten, dies aber solidarisch mitgetragen haben. Aus diesem Grund führten wir nach der Streikversammlung ein Familienfest durch. Von Streiktag zu Streiktag wurden wir gemeinsam besser. Die Tarifkommission wertete jeden Tag aus und machte Vorschläge für den nächsten Tag (natürlich hatten wir vorher ein Streikkonzept, das aber öfters der dynamischen Situation des Kampfes angepasst werden musste). Alle Fragen konnten auf den Streikversammlungen von allen Streikenden oder in ihren Bezugsgruppen diskutiert werden.

13. September 2024
Provokation der Geschäftsführung – Auszubildende eingesperrt

Nachdem sich Tadano völlig wirr weigerte, mit der IG Metall eine Notdienstvereinbarung zu treffen, hat die Streikleitung der IG Metall dies einseitig veranlasst. Die Auszubildenden wurden zur Prüfungsvorbereitung und zum Besuch der Berufsschule von der IG Metall vom Streikaufruf ausgenommen. Die anderen, mit ihren betrieblichen Ausbildern und sogar das erste Ausbildungsjahr, das bei Streikbeginn gerade die Ausbildung begonnen hatte, wurden aktiv in den Streik einbezogen. Unsere jungen Kolleginnen und Kollegen waren engagiert dabei und verdienten sich den Respekt der gesamten Belegschaft. Der Personalchef versperrte mit einer Kette eine Drehtür, um dem Betriebsrat den Zugang zu seinem Büro zu versperren. Diese Drehtür ist gleichzeitig Eingang, Notausgang und Fluchtweg für die Ausbildungswerkstatt. Die Streikleitung handelte sofort getreu dem Grundsatz, dass Recht dem Unrecht nicht weichen muss und sprengte die Kette mit einem Bolzenschneider.

Der Betriebsrat ist auch im Streik in seiner Funktion und Fluchtwege zu versperren ist unterste Schublade. Auch das ist Streikalltag und solche Situationen wollen in Ruhe gelöst werden.

Die dritte Streikwoche: Unsere Entschlossenheit wächst und Tadano Manager eskalieren verzweifelt mit Provokationen

16. September 2024

Wir alle wussten, dass dieser achte Streiktag ein Entscheidungstag sein könnte. Die betriebsverfassungsrechtliche Einigungsstelle tagte und es stand zu befürchten, dass

der Interessenausgleich vor der Einigungsstelle unter Vorsitz von Holger Dahl scheitern und Tadano sofort die 400 Kündigungen aussprechen könnte.

Weil die Arbeitgeberseite Angst vor den Streikenden hatte, wurde die Einigungsstelle nach Frankfurt-Eschborn in ein Hotel verlegt. Wir entschieden in der Streikleitung daher spontan, mit allen Streikenden nach Eschborn zu einer Streikkundgebung vor Ort zu fahren. Wir setzten uns morgens alle (bis auf eine Notbesetzung an den Streikposten) in die Busse. Vor dem Hotel fand eine Streikkundgebung statt. Diese wurde von dem geschäftsführenden Vorstand der IG Metall unter Führung unserer 1. Vorsitzenden Christiane Benner aktiv unterstützt. Alle

geschäftsführenden Vorstandsmitglieder unterbrachen ihre Sitzung und kamen persönlich zu uns (bis auf den Zweiten Vorsitzenden, der bei TKMS die Protestaktionen der Stahlarbeiter unterstützte, was auch gut so war). Nach der Streikkundgebung musste unsere Verhandlungskommission in den 11. Stock des Hotels. Unsere streikenden Kollegen und Kolleginnen entschieden sich spontan, uns bis in den Verhandlungsraum zu begleiten.

Über 400 von uns (fast so viele wie Kündigungen bekommen sollten) machten ein Go-in und eine Demonstration durch das Hotel in den Versammlungsraum. Darüber wurden im Anschluss viele Räuberpistolen erzählt. Passiert ist der Arbeitgeberdelegation dort in dem Raum nichts, für uns ist gewaltfreier Widerstand selbstverständlich. Dennoch wurden wir von den Managern als »Gewalttäter« beschimpft. Der Einigungsstellenvorsitzende Holger Dahl nahm das gelassen und begrüßte die Delegation der Streikenden. Arbeitskampf ist nun mal kein Kindergeburtstag und wer Arbeitsplätze vernichten will, muss die solidarische Antwort abkönnen. Auch das ist Demokratie. Wir beschlossen am 17. September einhellig in der Streikversammlung, in der kommenden Streikwoche einen Gang hochzuschalten.

18. September 2024
Autokorso nach Wallerscheid und Tarifverhandlungen

An diesem Tag organisierten die Streikenden einen Autokorso zum Werk Wallerscheid und führten vor dem Tor eine gemeinsame Streikversammlung aller Werke durch. Als wir aber auf das Werksgelände wollten, um mit dem Betriebsrat die Situation vor der Einigungsstelle und vor den neuen Tarifverhandlungen zu besprechen, wurde uns dies mit Gewalt durch Security verwehrt, die von Tadano inzwischen angeheuert worden war.

Damit die Situation nicht eskalierte, verhandelten die Streikleitung und Uwe als unser Verhandlungsführer mit dem im Werk anwesenden Geschäftsführer. Nach einem Ultimatum unsererseits konnte in letzter Minute verhindert werden, dass wir den Sturm auf das Betriebsratsbüro über die Zäune machen mussten. Uns wurde der Zugang durch das Haupttor geöffnet, wir zogen in einem Demonstrationszug über das Gelände und Eddy, unser Betriebsratsvorsitzender informierte uns vom Dach per Megafon.

Im Anschluss zogen wir geschlossen zur täglichen Streikversammlung in die Stadt. Die Tarifverhandlungen blieben wieder ergebnislos.

19. September 2024
Demonstration vom Werk Wallerscheid zum Werk Dinglerstrasse – Menschenkette

An diesem 11. Streiktag demonstrierten wir vom Werk Wallerscheid zum Werk Dinglerstraße. Wie wir aus immer gut unterrichteten Quellen erfuhren, wollte der Arbeitgeber uns eine Falle stellen und uns zu gewaltsamen Auseinandersetzungen provozieren. Dazu hatte er eine schwerbewaffnete Schlägertruppe von Security angeheuert, die in einer Werkhalle versteckt waren und uns dann angreifen sollten. Wäre das gelungen, hätten alle nur noch über »Gewalt« der Streikenden, aber nicht über unsere gerechten Ziele gesprochen.

Offenbar ging das Management davon aus, dass wir wie am Vortag über das Betriebsgelände demonstrieren würden. Durch unsere jetzt schon geübten Streikstrukturen

ließen wir diese Provokation ins Leere laufen und gingen nicht in den Betrieb, sondern organisierten eine Menschenkette vom Betrieb Dinglerstraße zum Zweibrücker Rathaus, wo uns der Oberbürgermeister vom Balkon begrüßte und wir unsere Streikversammlung abhielten. Wir waren nicht nur klüger, sondern auch die Gewinner der öffentlichen Meinung. Ab diesem Zeitpunkt begann sich die Arbeitgeberseite zu bewegen, weil sie den Streik nicht klein bekamen.

20. September 2024
Schlemmertreffen bei den Streikposten und Solidaritätskonzert in der Kirche

Da die Verhandlungen im Hintergrund weitergingen, organisierten wir vor den Werkstoren kulinarische Köstlichkeiten. Die Streikfront stand wie eine Eins und wir wussten schon gar nicht mehr, wie wir eigentlich wieder mal aufhören sollten.

Am Freitag fuhren wir alle zur Streikversammlung in die Alexanderkirche in der Innenstadt. Dort in der Kirche hörten wir dann ein Solidaritätskonzert, unter anderem von der Gruppe Gutzeit aus Hamburg.

Die vierte Streikwoche: Entspannung – Entschlossenheit- finale Verhandlungen

23. September 2024
Neue Streikform »Roter Montag« – Familienstreiktag zuhause

Am 13. Streiktag probierten wir ganz neue Kampfformen. Die Streikleitung hatte einen »Roten Montag« beschlossen und wir verlegten unsere Streikposten alle ins »Homeoffice« zur Familie, um gemeinsam mit denen, die uns die Wochen über gestützt haben, zuhause zu streiken und uns zu erholen.

Der Rest der Woche verlief dann wie gewohnt: Streikposten, Streikversammlung und Registrierung. Die Streikfront steht!

27. September 2024
Tag der Entscheidung - Streikdemo nach Frankfurt

Wir wussten, dass dies ein entscheidender Tag sein konnte. Daher fuhren wir mit allen Streikenden wieder vor die Einigungsstelle nach Frankfurt-Eschborn und demonstrierten unseren Zusammenhalt und die Unterstützung unserer Verhandlungskommission. Diesmal fuhren wir nach dieser Streikkundgebung in die Frankfurter Innenstadt und demonstrierten zum Messegelände.

Dort wurden wir von der bundesweiten Vertrauensleutekonferenz der IG Metall empfangen, die ihre Tagung unterbrach, vor die Tür kam und mit uns eine gemeinsame Kundgebung durchführte. Das hat uns gestärkt. Unsere Verhandlungskommission erzielte das Verhandlungsergebnis am Morgen des 28. September 2024.

Die fünfte Streikwoche: Mitglieder entscheiden in der zweiten Urabstimmung. Zusammenhalt und Solidarität bis zum Ende

30. September 2024
Betriebs- und Streikversammlung zur Vorstellung und Diskussion des Ergebnisses

Das Verhandlungsergebnis wurde auf der Betriebs- und der Streikversammlung von allen, die an der Verhandlung beteiligt waren, in allen Einzelheiten vorgestellt und diskutiert. In den Bezugsgruppen war Raum für Nachfragen und Diskussion, und im Anschluss wurde in der Streikversammlung weiter diskutiert. Um den Kolleginnen und Kollegen Zeit zum Nachdenken zu geben, wurde beschlossen, die zweite Urabstimmung erst am nächsten Tag durchzuführen.

Wichtige Entscheidungen brauchen Zeit. Wir haben eine Nacht darüber geschlafen und mit Familie und Freunden über das Ergebnis diskutiert.

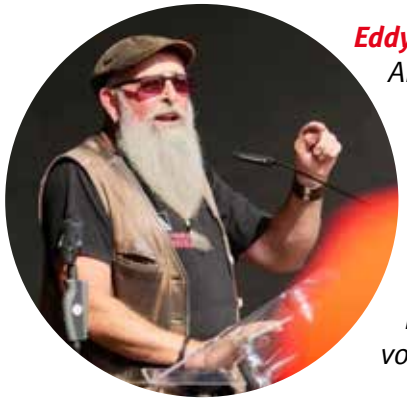
1. Oktober 2024
80 Prozent JA für Annahme

Am nächsten Tag gab es in der Versammlung noch einmal Raum für Nachfragen und Diskussion. Im Anschluss fand die zweite Urabstimmung statt. Die Mitglieder der IG Metall mussten entscheiden, ob das Verhandlungsergebnis angenommen und der Streik beendet werden soll oder weiter gestreikt werden soll. 80 Prozent stimmten dem Verhandlungsergebnis zu. Daraufhin beschloss die Streikleitung, am 02. Oktober 2024 zur Arbeitsaufnahme aufzurufen.

02. Oktober 2024
Genauso geschlossen rein wie raus aus dem Betrieb

Genauso geschlossen, wie wir den Streik begonnen hatten, beendeten wir ihn auch. Nachdem wir zum letzten Mal ein Streikfeuer entzündet hatten, demonstrierten wir in beiden Werken jeweils um 9.00 Uhr über das Betriebsgelände. Nach fünf Wochen Streik und 20 Streiktagen war unser Zusammenhalt und unsere Solidarität ungebrochen. Das ist unsere Chance für die Zukunft.

O-Ton im Rückblick



Eddy Glass: *»Auch der Arbeitgeber hat gelernt, denn er wird in Zukunft nicht noch einmal eine Restrukturierung in dieser Art durchführen, denn sie haben die Bilder vom Streik im Kopf.«*

IM GESPRÄCH MIT

FRANK SCHILB

***Frank Schilb** ist seit 2009 Teamleiter in der Endmontage, sowie Leiter der IG Metall-Vertrauensleute und Mitglied des neuen Lenkungsausschusses. Frank ist schon seit 1990 im Werk in der Dinglerstraße. Damals begann er hier seine Ausbildung zum Industriemechaniker.*

Frank, Du arbeitest jetzt im neuen Lenkungsausschuss mit und hast auch ein Projekt für die Logistik in der Endmontage gestartet. Worum geht es?

Frank Schilb: Der Logistische Prozess hier im Unternehmen ist chaotisch. Die Leute stehen rum und können nicht arbeiten, weil ihnen Teile fehlen und sie ihre Teile in der ganzen Produktionslinie zusammensuchen müssen. Du musst vier Tage vorher bestellen, obwohl ja alles bei uns im Lager liegt. Zugleich stapelt sich in der Endmontage das Material, so dass die Transporter nicht mehr durchkommen. Vieles verwittert auch auf dem Hof, weil drinnen kein Platz mehr ist.

Wie kann das sein, dass die Teileversorgung so chaotisch ist?

Frank: Früher hat das alles viel besser und flexibler funktioniert. Wir waren Weltmarktführer. Doch in den letzten 15 Jahren hatten wir sieben Restrukturierungen. Alle zwei, drei Jahre kommen neue Führungskräfte. Und jeder hat eine neue Idee. Sie kommen von außen, kennen die Prozesse nicht – aber machen alles neu. Und jedes Mal wird es noch chaotischer.

Wie kommt Dein Projekt voran?

Frank: Zu meinem Projekt hatte ich jetzt auch schon Gespräche mit den Meistern und den Abteilungsleitern der Produktion und der Logistik, mit positivem Feedback: Endlich gehen wir mal die Probleme an. Wir haben einen Projektplan erstellt, um strukturiert einen neuen logistischen Prozess zu erarbeiten und umzusetzen, denn ein Erfolg ist es erst dann, wenn die Umsetzung erfolgt.

Wie sieht es mit weiteren Projekten aus?

Frank: Wir hatten jetzt vier Sitzungen im Lenkungsausschuss bei denen auch Herr Sawada, unser CEO dabei war. Auf einer außerordentlichen Betriebsversammlung haben unsere Beschäftigten mit Hilfe der TBS (Technologieberatungsstelle) hunderte Vorschläge eingebracht, die wir strukturiert angehen wollen. Selbst die »Lähmschicht« wird jetzt wach, sie stoßen jetzt auch Projekte an, um nicht außen vor zu sein.

Als Vertrauenskörperleiter hast Du ja auch Euren Kampf maßgeblich mitorganisiert. Was habt Ihr damit bewegt?

Frank: Wir haben die Leute mobilisiert und unseren gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 72 auf 90 Prozent gesteigert. Wir haben mit jedem Einzelnen gesprochen, Tag für Tag – und jeden Einzelnen auch mitgenommen, in einem sehr transparenten Prozess. Das ist anstrengend. Doch dann kommt der Tag, wo Du das erste Mal siehst, dass es sich lohnt: Wenn es in den Hallen dunkel und totenstill ist – und die Kolleginnen und Kollegen bis auf die Straße stehen.

TADANO!

IM GESPRÄCH MIT

MICHAEL MÜCKE

__Michael Mücke__ arbeitet seit 2007 in der Qualitätssicherung, sowohl im Werk Dinglerstraße als auch im Werk Wallerscheid. Der gelernte Schmelzschweißer und Werkstoffprüfer ist Vertrauensmann der IG Metall.

Michael, warum bist Du 2007 zu Tadano, damals noch Terex, gekommen?

Michael Mücke: Das war damals noch ein guter Betrieb. Doch dann wurde das Werk Bierbach, wo ich im März 2007 angefangen habe, verkauft und Leute mussten gehen. Als 2019 dann Tadano kam, die selbst Kräne bauen, dachten wir: wenigstens ein Unternehmen, das weiß, wie es geht. Doch dann kam erst die Insolvenz - Hunderte mussten gehen - und dann der Schlag letztes Jahr im Februar.

Was hast Du gedacht, als Tadano letztes Jahr am 14. Februar die Schließung des Werks Wallerscheid verkündet hat?

Michael: Im ersten Moment fühlst Du Dich überfahren. Das hat alles keinen Sinn gemacht. Es ging nur noch darum: Wie können wir ganz schnell sparen? Eigentlich wollen wir doch Krane fertigen und verkaufen. Wie soll das denn noch in Zukunft gehen, wenn Du die Leute rauswirfst, die das Geld erwirtschaften? Arbeit wäre genug da. Doch jetzt sind schon viele gegangen – und der Arbeitgeber scheint Aufträge abzulehnen und Kunden wieder wegzuschicken.

Und warum habt Ihr entschieden, dass Ihr kämpfen wollt?

Michael: Alle haben gesagt: Das ist nicht nachvollziehbar. Das funktioniert nicht: mit immer neuen Chefs, die immer nur weiter den Rückwärtsgang einlegen. Immer weniger produzieren und verkaufen, statt zu investieren und Innovationen voranzutreiben. Klar gab es auch Zweifler, die früh resigniert haben, nach allem, was hier die letzten Jahre passiert ist. Das war schon noch mal Arbeit, die zu motivieren. Aber die Mehrheit war bereit zum Kampf.

Was habt Ihr aus Deiner Sicht geschafft, mit Eurem Kampf und dem Streik?

Michael: Das Besondere war zu sehen, wie wir zusammengewachsen sind, Arbeiter und Angestellte, die Werke Dinglerstraße und Wallerscheid – obwohl das Unternehmen Spaltung geschürt hat: Ihr gegen die da oben. Es gab auch einige wenige, die gesagt haben: „Es trifft ja nur die da oben in Wallerscheid“. Denen haben wir klargemacht: »Glaubt ja nicht, dass Ihr verschont werdet. Die Geschäftsführung wird sich aus beiden Werken die Rosinen herauspicken.«

Das Ergebnis ist nicht, was wir erhofft haben. Aber: Es ist eine Perspektive da, die wir ohne unseren Streik nicht hätten. Das zeigt: Es ist wichtig, in schwierigen Zeiten zusammenzuhalten, um dem Arbeitgeber etwas entgegenzusetzen.

IM GESPRÄCH MIT

LAURA EHRHARDT

***Laura Ehrhardt** arbeitet als Industriekauffrau im Qualitätsmanagement und ist Jugend- und Auszubildendenvertreterin. Ihre Ausbildung begann sie 2018, damals noch bei Terex. Als Weiterbildungsmentorin der IG Metall berät sie nun Beschäftigte, die gehen müssen.*

Laura, warum hast Du 2018 eine Ausbildung hier begonnen? Es hat ja damals bereits Entlassungen gegeben.

Laura Ehrhardt: Mein Vater hat hier schon 38 Jahre lang gearbeitet. Und trotz aller Probleme war es eine gute Entscheidung. Wir haben hier eine super Ausbildung und immer noch 75 Auszubildende und drei dual Studierende. Seit 2021 bin ich auch in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Das war für mich auch der Einstieg in die ehrenamtliche Arbeit in der IG Metall, den Ortsjugendausschuss und Bezirksjugendausschuss, die Referentenausbildung und jetzt die Ausbildung zur Weiterbildungsmentorin. Dadurch habe ich mich auch persönlich sehr weiterentwickelt. Früher hätte ich mich nie getraut, vor so vielen Leuten zu sprechen.

Wie hast Du von der Schließung des Werks Wallerscheid und den Entlassungen erfahren?

Laura: Sie haben uns am 14. Februar in Wallerscheid zusammengerufen. Wir wussten nicht, was Sache ist. Wir dachten, nach der letzten Insolvenz und dem Schutzschirm-Verfahren wären wir schuldenfrei. Es entstand ein Riesen-Tumult in der Halle. Das war ein Schlag in die Magengrube.

Wie hast Du die Verhandlungen miterlebt? Und wie wart ihr da als Beschäftigte eingebunden?

Laura: Ich war ja als Vertrauensperson und Mitglied der Tarifkommission dabei. Wir haben überlegt: Was können wir da überhaupt machen? Verlieren wir alle unsere Jobs? Wir hatten ja auch die Sorge, dass unsere Geschäftsführung in Zweibrücken gar keine Mitsprache hat. Dann kam Uwe (Zabel) dazu, der uns wieder Hoffnung gemacht hat und von dem wir viel gelernt haben. Wir wussten immer, was läuft, und wir hatten nach jeder Aktion auch eine Feedback-Runde: Was ist gut, was ist schlecht, was können wir besser machen?

Die neuen Auszubildenden haben im September mitten im Streik bei Euch angefangen. Das muss ja komisch für sie gewesen sein.

Laura: Ja, ich habe ihnen bei der Begrüßung den Streik erklärt, aber die haben das nicht so verstanden. Als ich in der Ausbildung war, waren wir ja auch in einer komischen Situation. 2019 hat uns Tadano übernommen und wir dachten, jetzt wird alles besser. Ein Jahr später haben wir dann aus der Zeitung von der Insolvenz erfahren. Wegen Corona gab es ja keine Versammlungen. Das war surreal. Was ist nun mit unserem Job, mit unserer Übernahme? Bei den neuen Auszubildenden war das jetzt nicht so. Die Personalabteilung hat ihnen die Situation auch geschönt dargestellt. Sie zum Mitstreiken zu bewegen war schwierig, zumal die Personalabteilung sie unter Druck setzte, nicht ihr Ausbildungsziel zu verfehlen.

Und wie findest Du das Ergebnis? Und wie hast Du das den Kolleginnen und Kollegen erklärt?

Laura: Im ersten Augenblick war ich enttäuscht, dass wir nicht mehr Arbeitsplätze erhalten konnten. Nach ein paar Tagen wurde mir dann klar, dass es doch ein gutes Ergebnis ist - vor allem wenn man unsere Geschäftsführung kennt, die elf Verhandlungstermine lang stur geblieben war. Gut finde ich zum Beispiel auch, dass wir eine Mindestausbildungszahl durchge-

setzt haben. Das alles habe ich den Kolleginnen und Kollegen auch mehrfach erklärt.

Würdest Du das alles noch mal so machen?

Laura: Ich würde es immer wieder so machen. Wenn Du nichts tust, kannst Du gar nichts erreichen. Zudem hat sich bei uns eine echte Gemeinschaft gebildet, in den Teams, beim gemeinsamen Streikposten Stehen, beim morgens ab 6 Uhr Grillen.

Und was war für Dich das Highlight bei Euren Aktionen?

Laura: Das Highlight war für mich der Jugend-Aktionstag. Da habe ich auch in der Feedback-Runde danach geheult: 150 junge Metallerinnen und Metaller aus anderen Betrieben waren da, um ihre Solidarität zu zeigen. Überhaupt waren über den ganzen Streik Leute aus anderen Betrieben da. Das war einfach Gänsehaut – zu sehen, wie die Leute in der IG Metall hinter uns stehen.

UNBREAKABLE – ERGEBNIS IST TEILERFOLG DES ZUSAMMENHALTES

80 PROZENT DER MITGLIEDER STIMMTEN MIT **JA** FÜR ANNAHME IN DER 2. URABSTIMMUNG

Das Ergebnis des Streiks Anfang Oktober 2024 ist ein Zeichen der Solidarität

Ohne den Arbeitskampf wäre bereits im Mai 2024 in Zweibrücken Schluss gewesen. Durch die falsche unternehmerische Entscheidung wären die ersten Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit entlassen worden. Darüber waren sich die betriebliche Tarifkommission und die Streikleitung im Auswertungsworkshop des Streiks einig. »Es ist nur durch euren fantasievollen und energischen Arbeitskampf möglich gewesen«, so die Streikleitung in den Streiknachrichten Nr. 6. Ein Tarifergebnis, das einen Streik beendet, ist immer ein Kompromiss, **da Forderungen nicht automatisch das Ergebnis** sind. Dies war nach vier Wochen hochemotionaler Situationen des Streiks ein schwieriger Zeitpunkt für uns alle. Jetzt musste entschieden werden, ob der Streik mit dem Abschluss des Tarifvertrages beendet wird oder nicht.

Ein Tarifergebnis hat immer Licht und Schatten

Ein Ergebnis nach einem Streik ist stets Ausdruck der realen Kräfteverhältnisse in der konkreten Situation eines Machtkampfes. Diese werden nicht allein vom Mut, der Fantasie, dem Durchhaltevermögen und dem Zusammenhalt der Streikenden bestimmt, sondern auch von den konkreten Auswirkungen des wirtschaftlichen Drucks, sowie den rechtlichen und gesellschaftlichen

Bedingungen, unter denen der Arbeitskampf stattfindet. Da es keine wirtschaftliche Mitbestimmung gegen unternehmerische Entscheidungen gibt, konnten wir die Erweiterung der Kampfzone nur teilweise durchsetzen. Hier zeigt sich – für viele Streikende wahrscheinlich zum ersten Mal bewusst und persönlich erlebbar – konkret, was wirtschaftliche Abhängigkeit von Beschäftigten in einer kapital- und profitorientierten Gesellschaft real bedeutet. Es geht um eine Machtauseinandersetzung. Der Betriebsrat war gezwungen, seine Verhandlungen vor der betriebsverfassungsrechtlichen Einigungsstelle zu führen. Dabei war klar, dass über die unternehmerische Entscheidung selbst dort nicht entschieden, sondern nur »beraten« wurde. Der Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile (Sozialplan) für die Betroffenen wurde in dieser Einigungsstelle mit der Stimme des »neutralen« Einigungsstellenvorsitzenden gegen die Arbeitnehmerbank des Betriebsrates durchgepeitscht.

Verhandlungskommission IG Metall = Verhandlungskommission Betriebsrat

Das Tarifergebnis der IG Metall wurde am gleichen Ort mit den gleichen Menschen erzielt, die sowohl in der Einigungsstelle für den Betriebsrat tätig waren als auch von der Tarifkommission gewählte Verhandlungskommission der IG Metall. Der Betriebsrat wurde durch seine wirtschaftlichen Sachverständigen und Rechtsanwälte beraten, während die IG Metall durch die ehrenamtliche betriebliche Tarifkommission, die hauptamtlichen Kollegen der Bezirksleitung Mitte (Verhandlungsführung) und die Bevollmächtigten der örtlichen Geschäftsstelle der IG Metall Homburg Saarpfalz unterstützt wurde. Diese Verhandlungen auf beiden Ebenen (wir wollten ja genau diese Zangenbewegung erreichen) dauerten nach bereits mehreren monatelangen erfolglosen Tarifverhandlungen und betrieblichen Verhandlungen final über 22 Stunden.

Fakt war zu diesem Zeitpunkt, dass die Unternehmerseite mit ihren »union buster Methoden« bereits alle Maßnahmen vorweggenommen hatte und gleichzeitig alle Streikenden durch die Konzernführung des Mutterkonzerns mit der Schließung nicht nur des Werkes Wallerscheid, sondern des gesamten Standortes Zweibrücken und damit dem Verlust aller Arbeitsplätze erpresserisch bedrohte. Dies wurde von uns als real und konkret bedrohlich eingeschätzt. Die Kontrollfrage zu diesem Ergebnis für die Streikenden und die Aktiven in dieser Situation war: »Setzen wir durch die Fortsetzung des Streiks ein besseres Ergebnis durch?« und »Wie viel von unseren Zielen und Forderungen konnten wir mit dem Streik durchsetzen und umsetzen?«

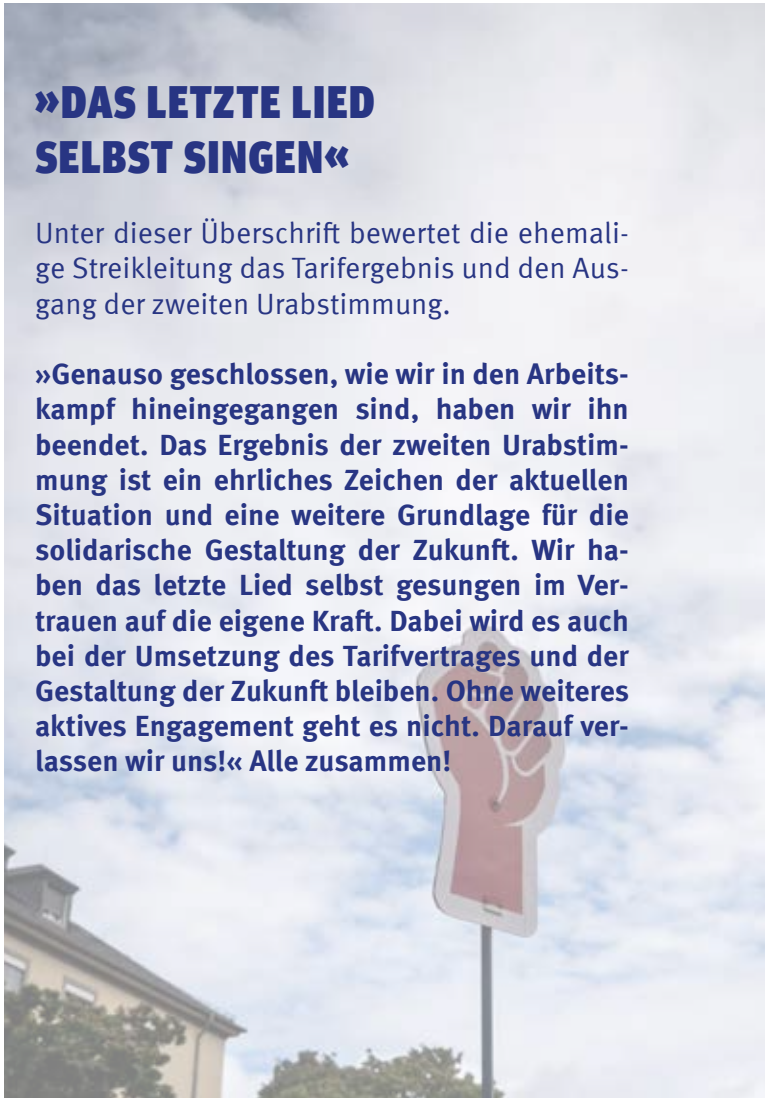
Transparenz und Beteiligung braucht Zeit

Die Streikenden waren bei der letztendlichen Entscheidung konkret persönlich beteiligt. Nicht nur in der Streikversammlung insgesamt, sondern auch in den von den Streikenden für einzelne Bereiche gebildeten »Bezugsgruppen« (alle streikenden Mitglieder aus vorher definierten Bereichen und Abteilungen zusammen) wurde das mehrere Tage diskutiert. Alle hatten eine Nacht Zeit, dies mit der Familie zu besprechen und sich genau zu überlegen. Im Rückblick stellten wir selbstkritisch fest, dass zwischen Bekanntgabe des Ergebnisses und zweiter Urabstimmung, mehr Zeit zum Nachdenken und Entscheiden eingeplant werden sollte. Zur Transparenz gehört, dass alle Streikenden in den Streikversammlungen und ihren Bezugsgruppen von der gemeinsamen Verhandlungskommission offen und vollständig über die Hintergründe und die Einschätzung der Kampfbedingungen ausführlich informiert wurden. Hektik, Druck und verschönernde Darstellungen sind hier fehl am Platz.

So ist das Abstimmungsergebnis in der zweiten Urabstimmung (diese ist nach der Satzung der IG Metall für die Fortführung des Streiks zu Recht vorgeschrieben und von allen Mitgliedern anerkannt) ein ehrliches. 80 Prozent stimmten dafür, das Ergebnis anzunehmen, 20 Prozent stimmten dagegen und wollten den Streik fortführen. Das ist die Stunde der gewerkschaftlichen Demokratie. Hier entscheidet die IG Metall in eigener Verantwortung in einer geheimen Abstimmung, was weiter geschehen soll. Diese Entscheidung wurde in der betrieblichen Tarifkommission vordiskutiert und diese gab einstimmig den Mitgliedern die Empfehlung, mit Ja zu stimmen.

Zwischenbemerkung

Ein Ergebnis des Streiks, das nicht niedergeschrieben wurde, aber faktisch stattfand: Die Arbeitgeber und der Verband trauten sich nicht, gegen den Streik mit rechtlichen Mitteln (z. B. einstweilige Verfügungen zur Streikuntersagung) vor den Arbeitsgerichten vorzugehen. Daher gibt es keine Gerichtsentscheidung. Aber unser Vorgehen mit den »neuen« Forderungen war so wirksam, dass der Konflikt am Verhandlungstisch und nicht vor Gericht gelöst wurde. Wir haben Fakten gesetzt, auch weil wir von der rechtlichen Sicherheit unserer Forderung überzeugt waren. Manchmal ist es besser, erst zu handeln und dann zu fragen. Durch unsere Entschlossenheit haben wir auch die rechtliche Kampfzone in unserem Einzelfall praktisch erweitert. So geht eine solidarische Offensive auch in Krisenzeiten.



»DAS LETZTE LIED SELBST SINGEN«

Unter dieser Überschrift bewertet die ehemalige Streikleitung das Tarifergebnis und den Ausgang der zweiten Urabstimmung.

»Genauso geschlossen, wie wir in den Arbeitskampf hineingegangen sind, haben wir ihn beendet. Das Ergebnis der zweiten Urabstimmung ist ein ehrliches Zeichen der aktuellen Situation und eine weitere Grundlage für die solidarische Gestaltung der Zukunft. Wir haben das letzte Lied selbst gesungen im Vertrauen auf die eigene Kraft. Dabei wird es auch bei der Umsetzung des Tarifvertrages und der Gestaltung der Zukunft bleiben. Ohne weiteres aktives Engagement geht es nicht. Darauf verlassen wir uns!« Alle zusammen!

DAS HABEN WIR UNS ERKÄMPFT:

DIE WICHTIGSTEN ECKPUNKTE DES ERGEBNISSES DES STREIKS

Unser »Zangenangriff« und unser Streik brachten Ergebnisse auf zwei Ebenen. Auf der **tarifvertraglichen Ebene wurde der »Zukunftssicherungs- und Beteiligungstarifvertrag (ZSB-TV) Tadano Demag Zweibrücken«** abgeschlossen.

Auf der **betriebsverfassungsrechtlichen Ebene wurden ein Interessenausgleich und ein Sozialplan** (letzterer durch Spruch der Einigungsstelle gegen die Arbeitnehmerbank) sowie eine **Betriebsvereinbarung über das »Freiwilligen«-Programm** erreicht.

Wir zahlen nicht für eure Krise und euer Missmanagement

Streik verhindert Entgeltsenkung und erhält Schutz des IG Metall Flächentarifvertrages

Nur durch den Streik konnte verhindert werden, dass die verbleibenden Beschäftigten mit massiven Entgeltverlusten, die durch Missmanagement hervorgerufene Krise, bezahlen sollten. In den entscheidenden Tarifverhandlungen wurde der »Pforzheim-Antrag« zur Abweichung vom Flächentarifvertrag nach unten angesichts des vierwöchigen Streiks, durch die Arbeitgeberseite abgeräumt und zurückgenommen. Damit sind die verbleibenden Arbeitsplätze weiter unter dem Schutz des Tarifvertrages und der vom Arbeitgeber als »Zugeständnis« geforderte Entgeltverlust pro Jahr zwischen 7.000 und 12.000 € wurde schlicht weggestreikt. Bei der Tarifvereinbarung Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit hatten wir »Friedenspflicht«, bei den streikbezogenen Forderungen jedoch nicht. Auch die immer wieder angedrohte Tarifflucht konnte durch den Streik verhindert werden, sodass in ***§ 4 ZSB-TV*** vereinbart wurde:

»Bis zum 31. Dezember2028 verpflichtet sich die Tadano Demag GmbH zur Mitgliedschaft mit voller Tarifbindung im Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie (PfalzMetall) unter Gültigkeit der insoweit abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils aktuellen Fassung.«

Unseren IG Metall Flächentarifvertrag und die tarifvertraglichen Rechtsansprüche für die Mitglieder der IG Metall konnten wir nur durch den Streik aktiv verteidigen.

Beteiligung durch Tarif – praktisch ein Stück mehr Mitbestimmung

Unsere Tarifforderung konnte vollständig durchgesetzt werden. Die Beschäftigten werden nun bei den Managemententscheidungen gehört, und ihre Kenntnisse werden aktiv zur Zukunftssicherung in Zweibrücken eingebracht. Der Tarifvertrag regelt die Grundzüge des Beteiligungsverfahrens. Ein tariflicher paritätischer Lenkungsausschuss sorgt unter Leitung des CEO für die Umsetzung. Die Belegschaft kann sich aktiv einmischen. Anerkennung, Wertschätzung und Respekt für die Beschäftigten. Alle zusammen!

Beteiligungsverfahren/Beteiligungsprojekt Tadano Zweibrücken (§ 2 2.1. ZSB-TV)

»Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die tariflichen Grundlagen für ein aktivierendes Beteiligungsprojekt mit dem Ziel, wettbewerbsfähige und tariflich geschützte Arbeitsplätze bei der TDG Zweibrücken zu fördern und das Unternehmen zukunftssicher zu erhalten. Mit dem gemeinsamen Engagement von Geschäftsführung und Belegschaft der TDG in Zweibrücken soll diese zukunftssicher aufgestellt werden. Dieses soll schnell wirksam werden durch den Grundsatz ›Erfolg ist, wenn die Umsetzung erfolgt‹. Es wird unter Vorsitz des CEO ein gemeinsamer paritätischer Lenkungsausschuss gebildet, der monatlich die Initiierung der Einzelprojekte, das Controlling des Prozessverlaufes und die Umsetzung von kontinuierlichen Verbesserungsschritten und Kaizen steuert, berät und kontrolliert. Der Lenkungsausschuss besteht aus je drei Personen aus der Geschäftsführung/PfalzMetall und des Betriebsrats/IG Metall.«

Tarifliche Freistellung für die Beteiligung für Vertrauensleute erstreikt

Beteiligung klappt nur, wenn dies bezahlt während der Arbeitszeit geschieht. Durch den Tarifvertrag ist dies garantierter Bestandteil der Arbeitsaufgabe. Dafür gibt es Zeit und Fortzahlung der Bezüge. Das haben wir uns erkämpft: *»Zur aktiven Förderung und Umsetzung des Beteiligungsprozesses stellt Tadano dem Betriebsrat, die Mitglieder der betrieblichen Tarifkommission der IG Metall gemäß § 80 II Satz 4 BetrVG als Auskunftspersonen des Betriebsrates und sachkundige Beschäftigte zur Verfügung.«* ***(§ 2, 2.1. ZSB-TV)***

IG Metall Mitglieder durch Tarif besser geschützt

Tarifliche Garantien Beschäftigungs- und Standortsicherung bis Ende 2028

- Die Wirksamkeit von **betriebsbedingten Kündigungen von Mitgliedern der IG Metall ist bis zum 31. Dezember 2028 ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgeschlossen.** Damit werden die Mitglieder der IG Metall geschützt und die Rechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag erweitert.
- **Tadano Demag garantiert den Standort in Zweibrücken bis Ende 2028 als Produktions-, Vertriebs- und Entwicklungsstandort.**
- **Garantie der qualifizierten Berufsausbildung in Zweibrücken und Übernahme nach Tarif als Teil der Zukunftsgestaltung.**

- **Tarifliche Garantie für Investitionen am Standort Zweibrücken:** Tadano garantiert im Tarifvertrag das »Erhalten und Entwickeln des Standorts im Zeitraum von Januar 2024 bis Dezember 2027« und sichert dies mit einem geplanten Volumen in Höhe von 57 Mio. €. (Anmerkung der Redaktion: Im Gegensatz zu vielen anderen Fällen aus der Praxis wurde hierfür nicht auf Entgelt verzichtet oder die Arbeitszeit unentgeltlich verlängert!)

- **Tarifvertragliche Abänderung unternehmerischer Entscheidungen:** Die Arbeitsplätze in der Logistik werden nicht outgesourct und die Verlagerung nach außen im Bereich des Stahlbaus sowie der damit verbundene Abbau von Arbeitsplätzen werden zurückgenommen.

Garantien im Tarifvertrag mit Einstehen der japanischen Muttergesellschaft Tadano Ltd.

Die japanische Muttergesellschaft des Konzerns tritt für alle Garantien im Tarifvertrag ein und hat diese als Garantie für die Umsetzung mitunterzeichnet. Damit ist die Zukunft bis 2028 durch Tarifvertrag auch vom Konzern garantiert.

Schutz der Streikenden durch Maßregelungsklausel im Tarifvertrag

Die solidarische Beteiligung aller an dem Streik beteiligten IG Metall Mitglieder wird durch die »Maßregelungsklausel« geschützt. Es darf nach dem Tarifvertrag keine Maßregelungen geben (z. B. Abmahnung, Entlassung), und Schadenersatzansprüche aufgrund der Streikteilnahme und des Streiks gegen die IG Metall Mitglieder und die IG Metall als Organisation sind tarifvertraglich verboten. Damit haben wir das Nachkarten und den Angriff auf die Streikforderungen verhindert und praktisch die Kampfzone erweitert.

Die Ergebnisse vor der Einigungsstelle auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene wurden durch den Streik teilweise beeinflusst

Durch den Druck des Streiks gelang es dem Betriebsrat vor der Einigungsstelle, die Zahl der von Entlassungen Betroffenen von ursprünglich geplanten 400 auf 236 zu reduzieren. Diese tarifgebundenen Arbeitsplätze wurden erhalten. Die anderen wurden vernichtet. Das Werk Wallerscheid wird zum 30. Juni 2025 geschlossen. Dem Betriebsrat fehlt hier die wirtschaftliche Mitbestimmung und selbst durch den Streik konnten wir die Vernichtung guter Industriearbeitsplätze in Zweibrücken nicht gegen die wirtschaftliche Übermacht der Kapitalseite verhindern. Außerhalb des Tarifvertrages konnten wir die unternehmerische Entscheidung nicht weiter beeinflussen. Krasser war es noch beim Sozialplan. Nach anfänglichen absoluten »Billigangeboten« wurden diese zwar unter dem Eindruck des Streiks ein wenig erhöht, ebenso wie die Zahlungen für das Ausscheiden beim Freiwilligenprogramm. Aus diesem Grund verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung und wurde durch Spruch der Einigungsstelle zum »Sozialplan zum Billigpreis« gezwungen.

MIT ALLEN TRICKS DIE WIRTSCHAFTLICHE ÜBERMACHT DURCHSETZEN

Der Plan des Unternehmens wurde »alternativlos« dargestellt

Ohne wirtschaftliche Mitbestimmung kann weder der Betriebsrat noch die IG Metall die unternehmerische Entscheidung umdrehen. Durch unseren Arbeitskampf ist es uns doch ein Stück gelungen.

Wir sind an die Grenzen der Betriebsverfassung gestoßen

Ein Interessenausgleich ist nicht vor der Einigungsstelle erzwingbar. (Mal abgesehen davon, dass dieser Begriff ein »Fake« ist, wenn dies nicht möglich ist) Das war der Grund, warum vor Beginn des Streiks der Plan des Unternehmens immer als »alternativlos« dargestellt wurde. Dies geschah, obwohl die Auskunftspersonen des Betriebsrates in der beteiligungsorientierten Betriebsversammlung einen Alternativvorschlag der Arbeitnehmenden Seite durch die wirtschaftlichen Sachverständigen des Betriebsrates vorlegten. Damit wurden monatelange Verhandlungen auf der tarifvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Ebene immer wieder blockiert. Der Konzern wollte nicht von seinem Konzept abweichen.

Mit allen Tricks Fakten geschaffen.
Legal – Illegal – Scheißegal?

Wer die Macht innehat, scheut nicht, diese voll auszuspielen. Im Bundesanzeiger wurde veröffentlicht, dass die Muttergesellschaft die Verbindlichkeiten der örtlichen Tadano DEMAG GmbH übernimmt. Es gab eine sogenannte »Patronatserklärung«. Dies ist eine Garantieerklärung der Muttergesellschaft für die Tochter, die nicht gesetzlich geregelt ist. Eine von der Muttergesellschaft zugunsten ihrer Tochtergesellschaft abgegebene konzerninterne Patronatserklärung wird auch als Verlustdeckungszusage oder Verlustübernahmeerklärung bezeichnet.

Bereits vor Bekanntgabe der Entscheidungen wurde diese vom Konzern ohne öffentliche Mitteilung für die Arbeitnehmer auf ein Billigniveau beschränkt, falls es zu Abfindungen kommen sollte.
Faktisch wurde der Sozialplan bereits im Dezember 2023 somit vorweggenommen. Die Einigungsstelle wurde durch einseitige Entscheidung der Kapitalseite nach § 112 Abs. 5 BetrVG gebunden. Ob dies rechtswidrig war oder nicht, konnte in der Situation des Arbeitskampfes nicht geklärt werden und hätte jahrelange Gerichtsauseinandersetzungen bedurft. Zeit, die wir nicht hatten. Gleichzeitig wurde dafür gesorgt, dass das betriebsverfassungsrechtliche Verfahren ins Leere lief, da das Werk Wallerscheid bereits an eine Nachbarfirma verkauft wurde. Diese Situation konnten wir durch den Streik nur teilweise aufbrechen. Letztendlich zeigte sich, dass derartige Auseinandersetzungen in unserem kapitalistischen Wirtschaftssystem immer Machtfragen bleiben. Die politischen Forderungen der Gewerkschaften zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes – auch den Interessenausgleich vor der Einigungsstelle erzwingbar zu machen – zeigen an unserem Beispiel ihre volle Berechtigung.

Nach anfänglichen »Billigangeboten« wurden diese zwar unter dem Eindruck des Streiks ein wenig erhöht, ebenso die Zahlungen für das Ausscheiden über das Freiwilligenprogramm. Aus diesen Gründen hat der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert und wurde durch den Spruch der Einigungsstelle zum »Sozialplan zum Billigpreis« gezwungen.

LICHT UND SCHATTEN UNSERES STREIK-ERGEBNISSES

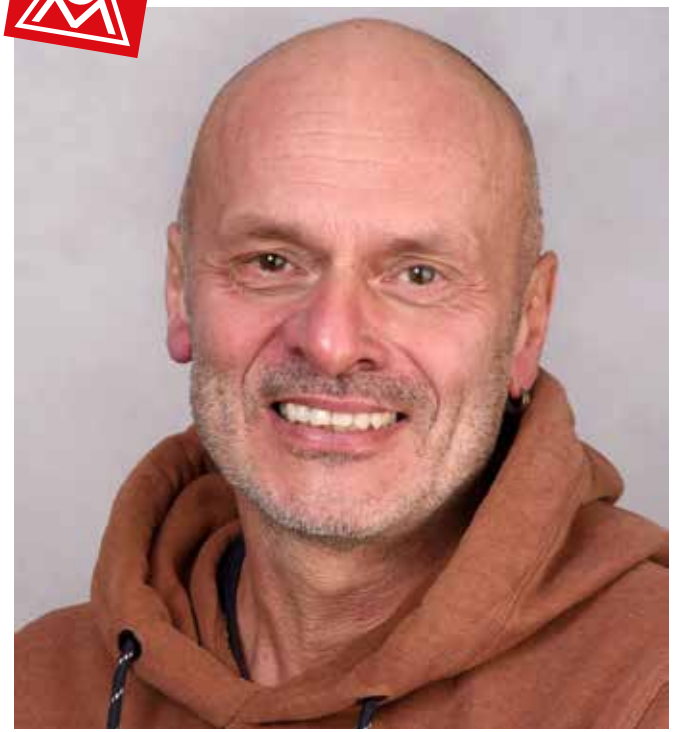
Ein Tarifvertrag am Ende eines Streiks ist immer ein Kompromiss, also die wechselseitige Anerkennung der Interessen beider Seiten. Ob er »gut« oder »faul« ist, bleibt eine Kampffrage. Dennoch ist bereits in der Planung der Streikkampagne (»von hinten denken«) über eine »Landebahn« in der Streikvorbereitung nachzudenken.

Auf einem Auswertungs- und Review Workshop der ehemaligen erweiterten Streikleitung (= der betrieblichen Tarifkommission) *(Anmerkung der Redaktion: Diese Workshops nach dem Streik sollten schon im Urabstimmungs- und Streikbeschluss als Pflichtveranstaltungen bei Streikbeginn beschlossen werden, damit die kollektiven Erfahrungen und Lehren für andere Kämpfe weitergegeben werden können)* wurde das Ergebnis als »Kompromiss unter real kapitalistischen Bedingungen« eingeschätzt, das ohne die beeindruckende gemeinsame Leistung nicht möglich gewesen wäre. Ohne den Tarifkampf wäre im Mai 2024 schon Schluss gewesen. Das Ergebnis war das Beste, was im September 2024 möglich war. Dass »kein Cent abgegeben wurde«, die Beschäftigung deutlich über Mai 2024 hinaus gesichert und Garantien für den Standort Zweibrücken erkämpft wurden, sowie die tarifliche Beteiligung und Mitwirkung an den Prozessen trotz Widerstand des Managements, wurde von allen als positiv und erfolgreich eingeschätzt. Auch dass die Beteiligungsrechte der Vertrauensleute gestärkt wurden, wäre ohne Streik nicht möglich gewesen.

Auf der anderen Seite bleibt das tränende Auge. Eines unserer Ziele, den Erhalt des Werkes Wallerscheid, war nicht durchsetzbar. Auch wenn wir mit dem Druck des Streiks die Anzahl der Betroffenen deutlich reduzieren konnten, stießen wir an rechtliche Grenzen und konnten diese auch durch den Streik nicht durchbrechen. Dies war für uns alle hochemotional. So musste der Kampf auf einer anderen Ebene weitergeführt werden. Der Betriebsrat hat allen betriebsbedingten Kündigungen widersprochen und es wurden Massenklagen gegen die Kündigungen beim Arbeitsgericht eingereicht. Damit mussten die Einzelnen mit Rechtsschutz ihrer IG Metall den Kampf allein weiterführen. Bei Redaktionsschluss dieser Broschüre standen die Ergebnisse noch nicht fest (diese Verfahren können sich noch über Jahre hinziehen). Auch darum gab es viel Verständnis und Respekt aller für die qualifizierte Minderheit von 20 Prozent, die in der geheimen zweiten Urabstimmung das Ergebnis dennoch ablehnte.

Aber wir haben unser Ziel erreicht, so viele tarifgebundene Arbeitsplätze so lange wie möglich tarifvertraglich zu sichern und uns aktiv in die Zukunftsgestaltung und die wirtschaftlichen Entscheidungen einzumischen. Wir haben viel in dem Streik über Zusammenhalt, die Kraft der Solidarität und die Notwendigkeit der Zusammenarbeit im »Team IG Metall« über alle Ebenen der Organisation gelernt, was wir für zukünftige Kämpfe nicht vergessen werden. Und wir würden es wieder so machen.

IM GESPRÄCH MIT



THOMAS WALLITT

***Thomas Wallitt**, fing vor 30 Jahren als Maschinenschlosser im Werk Wallerscheid an, das nun Ende Juni geschlossen wird. Thomas ist Betriebsrat, sowie BEM- und Suchtbeauftragter.*

Thomas, was denkst Du, wenn Du durch die Halle in Wallerscheid gehst?

Thomas Wallitt: Ich denke: Wallerscheid ist das modernste Werk – und das wollt Ihr zu machen? Was habt Ihr gemacht, um dieses Werk zu retten? Wir waren mal Weltmarktführer, was Innovation betrifft. Jetzt laufen die Japaner hier durch und schauen, was sie nach Lauf und Japan mitnehmen. Das ist, als ob sie uns die Organe klauen und das bei laufender Produktion! Du bist seit 30 Jahren hier, hast eine Riesen-Energie hier reingebracht und zig Restrukturierungswellen mitgemacht – siehst supergute Mitarbeiter, die bald nicht mehr da sind. Das macht schon was mit mir. Wir sind im letzten Jahr eine echte Gemeinschaft geworden, noch mehr zusammengewachsen. Als ich die Dokumentation unseres Kampfs zusammengestellt habe, ist bei mir ein emotionaler Film abgelaufen.

Was ist Dir besonders im Gedächtnis geblieben?

Thomas: Es sind so viele Geschichten, die ich über die vier Wochen Streik erzählen könnte. Ganz am Anfang des Streiks, gab es vor dem Werkstor in Wallerscheid Stress mit der Polizei. Wir informierten Jörg Köhlinger, der schaltete das Innenministerium ein und von dieser Minute an gab es keinerlei Stress mehr mit der Polizei. Das zeigte mir: Es geht nichts über eine gute Vernetzung. Da war der Tag, an dem wir mit dem Autokorso von der Dinglerstraße kamen und eine uniformierte Schlägertruppe mit Kampfhunden auf uns wartete. Die Geschäftsleitung wollte damit eine Eskalation provozieren. Nach langen Gesprächen und zunehmendem Druck an den Werkstoren, wurden wir dann doch aufs Werksgelände gelassen. Legendär, wie wir geschlossen durchs Haupttor marschiert sind und Eddy mit dem Megafon vom Werksdach zu uns gesprochen hat. Besonders war auch die Menschenkette in der Dinglerstraße bis zum Rathaus. Oder der Morgen, als der CFO vor uns stand und durchs Werkstor wollte, sich aber nicht getraut hat, als wir unsere Reihen geschlossen hatten. Und dann war da auch unsere beteiligungsorientierte Betriebsversammlung hier in der Halle, als wir die Vorschläge der Beschäftigten gesammelt haben. Aber am allermeisten bleibt der Zusammenhalt, die Geschlossenheit und die Disziplin bei mir im Gedächtnis, so etwas vergisst man sein Leben lang nicht!

Wie lief diese beteiligungsorientierte Betriebsversammlung ab? Wie konnten die Beschäftigten ihre Ideen einbringen?

Thomas: Die TBS hat zehn Stationen aufgebaut. Die Beschäftigten konnten in gemischten Gruppen ihre Vorschläge einbringen. Wir wollten etwas verändern, damit es weitergeht. Anders als die Geschäftsführung, die zwar die Zahlen schlecht geredet - aber nichts verändert hat. Es kamen über 100 Vorschläge zusammen. Die TBS hat die Vorschläge anschließend ausgewertet. Einen Teil setzen wir jetzt um. Wir haben einen Lenkungsausschuss gegründet und über diesen einen direkten Draht zur Geschäftsleitung.

All die Aktionen und Verhandlungen – ist das nicht ein Kraftakt? Wie steht man so was durch?

Thomas: Ich habe unzählige Gespräche geführt und immer wieder die Situation erklärt. Wir sind ständig in den Dialog gegangen, auch um unseren Organisationsgrad über 90 Prozent zu bringen – und auch um den Streikbrechern die Meinung zu geigen. Dadurch haben wir einen großen Zusammenhalt erreicht. Das hat uns in den Verhandlungen enorm gestärkt, etwa als unsere Leute die Einigungsstelle in Eschborn gestürmt haben. Kraft hat uns auch die Solidarität aus anderen Betrieben gegeben. Du weißt, Du stehst nicht allein. Ich würde jede Minute wieder genauso machen.

ZUSAMMENHALT, TRANSPARENZ UND BETEILIGUNG MACHEN STARK

Wie in Krisenzeiten solidarisch in die Offensive kommen?

Unser Streik war in allen Phasen ein aktiver Streik aller Mitglieder. Es bedurfte in allen Schritten breiter Diskussion und Transparenz, klarer Orientierung und den gemeinsamen Willen, den Kampf mit großem Zusammenhalt zu führen. Dazu brauchte es einen klaren Standpunkt über unsere Interessen im Interessengegensatz von Kapital und Arbeit sowie Mut und viel Fantasie, auch wenn vorher keine Streikerfahrungen vorlagen, den beschlossenen Weg gemeinsam zu gehen.

Wir haben es in der aktuellen, scheinbar aussichtslosen Krisenzeit geschafft, Handlungsmacht in die Hände der Beschäftigten zurückzugeben, ihnen Hoffnung zu geben und sie dafür zu aktivieren, für ihre Interessen einzutreten. Dies gelang nur in enger Vernetzung zwischen allen Aktiven (Vertrauensleuten, IG Metall-Betriebsräten) in der Tarifkommission sowie der IG Metall-Geschäftsstelle, der Bezirksleitung und dem Vorstand. So konnten wir gemeinsam das gewohnte Abwarten auf die »Stellvertreter und ihre Politik da oben« durch Eigenverantwortung und Selbstermächtigung ersetzen. So entwickelten wir eine neue Sicht der Beschäftigten auf sich selbst und ihre betriebliche Situation, in der alle die Stärke des Zusammenhalts selbst erfahren und erspüren konnten. Durch aktives Mitmachen und Beteiligung wurde die Bedeutung ihrer IG Metall als solidarisches Team erlebbar – in dem alle Ebenen der Organisation eng zusammenwirken, um gemeinsam stark zu sein. Nur so konnten wir im Streik alle für aktives Mithandeln gewinnen, als Basis für einen Erfolg in dem Machtkampf. Eine beeindruckende gemeinsame Leistung aller.

Aktiver Streik – Wut in Energie verwandeln

Jeder Streiktag war ein aktiver Streik. Alle Streikenden wurden aktiv einbezogen, sodass sie ihre persönlichen Erfahrungen, Kenntnisse und Energie einbringen konnten. Es wurde jeden Tag persönlich diskutiert (so wichtig WhatsApp-Kommunikation auch für einen Streik ist), das persönliche 1:1-Gespräch ist nicht nur in der Vorbereitung, sondern auch in der Durchführung des Streiks unverzichtbar. So wurden Fantasie und Energie freigesetzt, die vorher niemand für möglich gehalten hatte. So wurde der Zusammenhalt, der unser Schlachtruf wurde, praktisch möglich. So konnte jeder und jede Hand anlegen. Wir lernten, uns wieder auf diese Stärken zu beziehen – eine gemeinsame Leistung, die uns für die Zukunft nicht weggenommen werden kann. Man lernte sich über Abteilungsgrenzen hinweg persönlich kennen, was auch bei der Zukunftsgestaltung unsere Stärke bleiben wird.

Beteiligung und Transparenz – keine halben Sachen!

Uns hat stark gemacht, dass wir praktisch gezeigt haben, dass Beteiligung in allen Phasen unseres Arbeitskampfes trotz Widerstand möglich war. Das sagt sich leicht, ist aber in der Umsetzung in die Praxis schwer. Wir haben dabei immer auf den gesamten Prozess geachtet. Durch dieses ganzheitliche Herangehen und die Transparenz darüber war Beteiligung für alle erfahrbar und Teil des Erfolges.

Selbstbewusstsein der Aktiven und Mitglieder entwickeln

So fühlten wir auch unsere Stärke, was in einem Streik besonders wichtig wird, je länger er dauert. Die Aktiven in der Tarifkommission (Vertrauensleute, Betriebsräte und aktive Mitglieder, die gleichzeitig die erweiterte Streikleitung waren) bereiteten akribisch jeden Schritt des Prozesses vor und ab Streikbeginn täglich die weiteren Schritte. Darüber wurden die Bezugsgruppen (Mitglieder, die ihnen persönlich zugeteilt waren) persönlich informiert und während der täglichen Streikversammlung eine Orientierung für alle gegeben. Damit wurde die IG Metall als aktive Mitgliedergewerkschaft erfahren, in der im Rahmen unserer innergewerkschaftlichen Demokratie jedes Mitglied sowohl zu Beginn des Streiks, während der Streiktage als auch am Ende des Streiks die letztendliche Entscheidung für die eigene Zukunft hatte.

Solidarität gibt Kraft zum Durchhalten des Arbeitskampfes

Unser Streik war eingebunden in eine breite regionale, bezirksweite und internationale Solidarität und Unterstützung. Eine breite Öffentlichkeitsarbeit, die Einbeziehung von örtlicher Politik und anderen Belegschaften und ihren Interessenvertretern sowie die praktischen internationalen Kontakte gaben Mut und waren Wurzeln von Erfolg und Stärke.

Aktivierung, Beteiligung, Solidarität – Wurzeln des Erfolges

Wir haben exemplarisch gezeigt, dass es auch in Krisenzeiten möglich ist zu kämpfen. Es muss nicht alles widerstandslos erduldet werden. Auch dafür hat sich der Arbeitskampf gelohnt. Der Weg war gut und wir wünschen uns, dass ihn viele gehen. Unsere Stärken haben uns gezeigt: Es geht! Alle zusammen!

UNSER STREIKKONZEPT - QUICK&DIRTY
Juli
August
September
Oktober
November
29.7.
10.00 Uhr
Tarifverhandlungen
19./20.7.
Streikschulung
20.8.
10.00 Uhr
Tarifverhandlungen
26.8.
10.00 Uhr
Tarifverhandlungen
30.8.
10.00 Uhr
Tarifverhandlungen
1./2.9.
11.00 Uhr
Tarifverhandlungen open end
15.8.
Bezirksleitung
Antrag
Urabstimmung +
Streik an Vorstand
31.8.
Solidari-
tätsfest
2.9.
ggf. Scheitern der
Verhandlungen und
Beschluss Vorstand
Urabstimmung + Streik
3./4.9.
Urabstim-
mung
5. September Streikbeginn
17.-30.9.
Verfahren
Einigungsstelle
30.10.
letzte terminiert
Sitzung der
Einigungsstelle
(muss nicht das Ende
sein)
30.10.
ggf. Betriebsbedingte
Kündigung von 400 und
Umsetzung der Maß-
nahmen
SOLIDARITÄT GEWINNT
TADANo!
ZUKUNFT ODER WIDERSTAND

IM GESPRÄCH MIT

BEATRIX BADER

***Beatrix Bader** arbeitet seit 1998 im Werk in der Dinglerstraße im Vertriebsinnendienst. Im Kampf um die Zukunft bei Tadano gehörte sie zu den Aktiven. Dann hat Beatrix– wie viele andere auch – erfahren, dass sie zum 30. Juni gehen soll. Jetzt hat sie vorzeitig zum 1. April eine neue Stelle bei einem anderen Arbeitgeber gefunden.*

Beatrix, Du hast Dich ja im Streik besonders engagiert – und andere motiviert. Warum?

Beatrix Bader: Am Anfang dachte ich noch: Streiken schädigt die Firma ja noch mehr. Doch das Management ist keinen Millimeter abgerückt von seinen Plänen. Wir hatten das Gefühl, denen liegt gar nichts an unserem Standort, an den Leuten, an der Region. Man kam sich vor wie ein Gegenstand, wie eine Nummer.

Ihr habt ja eine ganze Reihe von Aktionen auf die Beine gestellt. Was waren für Dich die Highlights?

Beatrix: Unsere Menschenkette vom Werk zum Rathaus. Wir standen Schulter an Schulter, über eine so weite Strecke. Auch der Autokorso und unsere Demo in Mainz waren beeindruckend.

Jetzt gehörst Du zu denen, die am 30. Juni gehen müssen. Wie war das für Dich, als Du es erfahren hast?

Beatrix: Ich war fix und alle. Ich habe ja auch ein Kind. Ich hatte es bereits befürchtet: Erst hat es eine alleinerziehende Kollegin getroffen. Ein paar Tage später habe auch ich den Aufhebungsvertrag hingelegt bekommen.

Wie ist das, zu wissen, dass Du gehen musst – und trotzdem weiterarbeiten zu müssen?

Beatrix: Klar, wir kriegen bis 30. Juni Geld und müssen dafür eine Gegenleistung bringen. Meine täglichen Aufgaben erledige ich wie bisher. Dass die Motivation für irgendwelche Sonderaufgaben nicht mehr da ist, muss Tadano auch verstehen. Es ist schon Schikane, die Leute dann noch mal antanzen zu lassen. Die hätten die Leute nach Hause schicken und ihnen Zeit geben sollen, woanders unterzukommen. Zudem kommt: Wenn jemand etwas anderes findet und dort vor dem 1. Juli anfangen kann, muss derjenige sehr ausdauernd sein. Denn obwohl Tadano dem beruflichen Vorankommen nicht im Weg stehen möchte, dauert es - bei hartnäckigem Nachfragen – trotzdem sehr lange, bis man eine Rückmeldung zum vorzeitigen Beenden bekommt. In meinem Fall war sie positiv, dauerte jedoch vier Wochen. Vier Wochen auf glühenden Kohlen sitzen, das erleichtert den Abschied vom Unternehmen. Es ist sehr schade, wenn es nach über 26 Jahren so enden muss.

Was hat Euer Kampf und Euer Streik am Ende gebracht?

Beatrix: Am Klar hat man sich mehr erhofft. Zwar war uns von Anfang an klar, dass wir die Schließung von Wallerscheid wohl nicht verhindern können – aber vielleicht verschieben. Es sollten auch nicht diejenigen, die bleiben, für die Abfindung derjenigen, die gehen, aufkommen müssen. Ich würde es jederzeit wieder so machen. Wir sind im Streik zusammengewachsen, waren eine Einheit. Das Wir-Gefühl, das auf dem Weg über Mannesmann, Terex und Tadano verlorengegangen ist, war wieder da: Wir kämpfen, reißen was, halten zusammen bis zum Schluss.

IM GESPRÄCH MIT

TOBIAS SCHLIESMEIER

***Tobias Schliesmeier** montiert schwere Raupenkräne und ist aktiv als IG Metall-Vertrauensmann und Auskunftsperson. Als von der IG Metall ausgebildeter Weiterbildungsmentor berät er Beschäftigte, die Tadano verlassen. 2006 begann Tobias, damals noch bei Terex, seine Ausbildung zum Mechatroniker und war Jugend- und Auszubildendenvertreter, wurde 2013 entlassen und 2018 wieder eingestellt.*

Tobias, Du warst hier ja schon fast überall, warst auch fünf Jahre raus. Was hast Du da genau erlebt?

Tobias Schliesmeier: Ich wollte 2006 unbedingt hierher und hier meine Ausbildung machen, wegen meiner Faszination für den Kranbau. Damals hatten wir Boomjahre und ich war auch in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Ich arbeitete dann drei Jahre in Bierbach, wo ich dann 2013 bei der großen Welle entlassen wurde. Nach fünf Jahren in anderen Firmen wurde ich dann 2018 wieder hier eingestellt – und wurde gleich Vertrauensmann. Ab 2019 arbeitete ich drei Jahre in Wallerscheid im Prototypenbau, der dann nach Lauf verlagert wurde. Seit 2022 arbeite ich in der Dinglerstraße in der CC-Vor- und Endmontage. Das sind die großen Raupenkräne bis 3200 Tonnen.

Schließung und Entlassung hast Du also schon selbst erlebt. Wie war das für Dich, als letztes Jahr im Februar Tadano erneut Abbau ankündigte?

Tobias: Ja, ich habe das alles selbst schon erlebt. Das ist ein Schlag ins Gesicht. Daher war ich auch direkt motiviert, beim Widerstand mitzumachen. Immer nur den weiteren Abbau abnicken funktioniert nicht. So konnte das nicht weitergehen. Wir haben IG Metall-Mitglieder geworben und ein großes Wir-Gefühl entwickelt.!

Wie blickst Du nun zurück auf Euren Kampf und den Streik?

Tobias: Ich fand es gut, dass wir offen kommuniziert haben. Uwe (Zabel, Verhandlungsführer) hat uns von Anfang gesagt, dass die IG Metall uns nichts versprechen kann. Trotzdem hatten wir schon Hoffnung, dass Wallerscheid bleibt. Viele sind schon enttäuscht. Vor allem die Leute, die gehen sollen – aber immer noch bis zum 30. Juni dableiben müssen.

Wäre da mehr drin gewesen?

Tobias: Ich war ja zwei Mal für die Vertrauensleute bei den Verhandlungen dabei. Und auf der Arbeitgeberseite konnte man nicht von Verhandlungen sprechen. Die wollten einfach ihre Vorstellungen durchdrücken. Unsere Geschäftsleitung aus Zweibrücken hat gar nichts gesagt. Die waren wie ein Stillleben: keine Emotionen, kein Interesse an einer Lösung. Und nur der Anwalt der direkt aus Japan beauftragten Kanzlei hat geredet. Klar habe ich beim Ergebnis erst einmal geschluckt, aber wir haben halt immer noch Kapitalismus. Die Arbeitgeberseite hat das Geld, daran kannst Du auch als IG Metall nichts ändern. Genau betrachtet ist es ein gutes Ergebnis.

Nun berätst Du als »Weiterbildungsmentor« Beschäftigte, die gehen müssen. Was machst Du da genau?

Tobias: Als Weiterbildungsmentor berate ich jetzt betroffene Beschäftigte zu Angeboten der Arbeitsagentur. Und das wird klasse angenommen. Wir Weiterbildungsmentoren reden mit den Beschäftigten, erklären und empfehlen ihnen Weiterbildungsmodule und koordinieren die Termine mit der Arbeitsagentur. Der Arbeitgeber macht da doch nichts. Zudem hatte die Geschäftsleitung noch die grandiose Idee, dass die Leute bis zum 30. Juni bleiben müssen - und daher nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen oder schon woanders anfangen können.

DIE MACHT DER BILDER

STRATEGISCHER EINSATZ VON VIDEOCLIPS IM ARBEITSKAMPF

»Heute ist der erste Tag unseres Streiks, unseres unbefristeten Arbeitskampfes«, hallte es über den Hof des Tadano-Werks. Was die Streikenden nicht ahnten: Ihre Worte, festgehalten auf Video, würden weit über die Werkstore hinaus Wirkung zeigen. »Das lassen wir uns nicht gefallen«, rief ein Arbeiter in die Kamera. Seine Worte sollten sich als prophetisch erweisen.

Der Anlass für den Streik war dramatisch: Tadano, der renommierte Kranhersteller, plante die Schließung eines seiner zwei Werke in Zweibrücken. 400 Arbeitsplätze standen auf dem Spiel. Von Anfang bis zum Ende des Streiks dabei: Ein Videoteam der IG Metall.

Heutzutage ist der Einsatz von Video zu einem mächtigen Werkzeug für Gewerkschaften und Streikende geworden. Videos bieten die Möglichkeit, die Botschaft und die Ziele der Streikenden von Tadano effektiv zu kommunizieren, um eine breitere Unterstützung zu gewinnen.

Von Beginn an setzten die Streikenden auf die Macht der Bilder. Fast täglich entstanden kurze Videos für YouTube und WhatsApp, die in Windeseile geteilt wurden. Sie zeigten nicht nur den Streik, sondern veränderten ihn auch. »Es war, als würden wir uns selbst im Fernsehen sehen«, erinnert sich eine Streikende. »Aber es waren keine Schauspieler – wir waren die Hauptdarsteller in unserem eigenen Kampf um Gerechtigkeit.«

Aus verunsicherten Einzelkämpfern wurde eine unerschütterliche Gemeinschaft. Die Videos stärkten ihr Selbstvertrauen und ihre Überzeugung. »Am Anfang dachte ich, wir halten vielleicht eine Woche durch«, gesteht ein Streikender. »Aber als ich unsere Geschlossenheit in den Videos sah, wusste ich: Wir können das durchziehen, egal wie lange es dauert.«

Die Videos dokumentierten nicht nur den Streik – sie verlängerten ihn, indem sie den Durchhaltewillen der Belegschaft stärkten.

Besonders eindrucksvoll war die Botschaft an die Geschäftsführung: »Liebe Geschäftsführer in Japan, wie ihr seht, wir meinen es ernst«, verkündete ein Streikender. »Wir sind mittlerweile in einem unbefristeten Arbeitskampf. Kommt zur Vernunft, kommt wieder zurück an den Tisch und lasst uns reden.« Bei den Statistiken auf YouTube nachvollziehbar: Dutzende Aufrufe der Streikvideos kamen aus Japan.

Doch die **Videos zeigten nicht nur Stärke, sondern auch die menschliche Seite des Konflikts**. Die Sorge um die Zukunft, um Familien und Existenzen, wurde in den Aussagen der Streikenden greifbar. Die Frustration über die gescheiterten Verhandlungen war deutlich zu spüren. »In zwölf Verhandlungen haben sie uns immer und immer wieder denselben Plan wiederholt. Die verarschen uns«, klagte ein Gewerkschafter.

Doch trotz aller Härte blieb die Tür für Verhandlungen offen. »Wir wollen eine Lösung für die Zukunft, für Sicherheit, Vertrauen und Zukunft«, betonte ein Sprecher. Die Botschaft war klar: »Die Leute stehen im Streik, die werden das wochenlang durchhalten. Und wer das nicht will, der muss mit der IG Metall verhandeln, und zwar jetzt.«

Die Videos ermöglichten es, die Botschaft der Streikenden weit über Zweibrücken hinaus zu verbreiten. Jedes geteilte Video, jeder Kommentar, jeder Like wurde zu einem Baustein der Solidarität. Jeder konnte sehen, was am Werkstor geschah. Dies erhöhte den Druck auf das Management erheblich. »In Zeiten von Social Media kann sich kein Unternehmen mehr leisten, einen Arbeitskampf zu ignorieren«, betont eine Betriebsrätin eines anderen Unternehmens, die den Streik bei Tadano besuchte. »Die öffentliche Meinung wird zum entscheidenden Faktor.«

»Die Arbeiter haben die Deutungshoheit über ihre Geschichte übernommen. Das verändert die Dynamik des Arbeitskampfes fundamental.«

Der Einsatz zahlte sich aus. Nach wochenlangem Kampf kam es zu einem Durchbruch. Die Geschäftsführung lenkte ein und bot Zugeständnisse an. Statt 400 Arbeitsplätzen sollten nur noch 236 wegfallen, und dies über natürliche Fluktuation und Vorruhestandsregelungen. Die IG Metall feierte dies als Teilerfolg, bestand aber auf weiteren Verhandlungen. »Wir wollen eine Beschäftigungs- und Standortgarantie bis mindestens 2032«, forderte der Verhandlungsführer.

Der Streik bei Tadano hat gezeigt: Im digitalen Zeitalter kann jeder Arbeiter zum Chronisten und Motivator werden. Die Macht liegt nicht mehr nur in den Händen der Bosse – sie liegt in den Händen derer, die ihre Geschichte selbst erzählen. Die täglichen Videos hatten den Streik zu einem kollektiven Erlebnis gemacht. Sie hatten die Streikenden verändert, ihnen Kraft gegeben und ihre Stimmen verstärkt.

Und: Als die Einigung verkündet wurde, war klar: Dieser Sieg war nicht nur ein Erfolg am Verhandlungstisch.

Er war das Ergebnis eines Kampfes, der auch mit Bildern und Emotionen geführt wurde. Der Einsatz von Videos hatte den Streik bei Tadano zu einem Lehrstück moderner Gewerkschaftsarbeit gemacht. Er hatte gezeigt, wie mächtig die Kombination aus traditionellem Arbeitskampf und digitaler Kommunikation sein kann. Für die Zukunft der Gewerkschaftsarbeit bedeutet dies:

»Die Kamera ist nicht nur ein Werkzeug zur Dokumentation, sondern ein Instrument der Mobilisierung, der Solidarisierung und des Empowerments. Die Streikenden bei Tadano haben bewiesen, dass sie ihre Geschichte selbst in die Hand nehmen können – Bild für Bild, Tag für Tag, bis zum erfolgreichen Ende ihres Kampfes.«

Thorsten Winsel & Marcin Michalski

DIE STREIK-VIDEOS

1. Streiktag bei Tadano in Zweibrücken

TadaNO: Wir streiken!

Streik bei Tadano: Ringen um die Zukunft!

TadaNo! Durchbruch

ALLE ZUSAMMEN ÜBER ALLE GRENZEN

JAPANISCH-DEUTSCHER TANGO BEI TADANO

Internationale Flankierung und Solidarität im Arbeitskampf bei multinationalen Konzernen hilft

In der Gewerkschaftsbewegung ist ein gemeinsamer, unveräußerlicher Wert die internationale Solidarität. Aber was heißt das konkret? Der Fall Tadano ist ein sehr gutes Beispiel für eine praktische Umsetzung.

Die Kommunikation mit dem japanischen Mutterkonzern hat im Konfliktfall ausschließlich über den von der deutschen Geschäftsführung engagierten Anwalt stattgefunden. Entsprechend wurden den japanischen Entscheidungsträgern keine Informationen über die Analyse der Situation aus Beschäftigtensicht, der Probleme in bestehenden Produktionsabläufen oder den nicht realistischen Facetten der Zukunftspläne für das Unternehmen übermittelt. Hier haben wir angesetzt.

Ein Kanon aus Aktivitäten haben im Fall Tadano zum Erfolg beigetragen:

- Sensibilisierung der Kolleg*innen auf deutscher Seite über Gewerkschaftssystem, industrielle Beziehungen und Arbeitsbedingungen in Japan. Das dadurch gewonnene Verständnis hilft dabei, das Verhalten japanischer Manager und Gewerkschafter besser einordnen zu können.

- Kontaktaufnahme zu den zuständigen japanischen Gewerkschaften. Durch langjährige Projektarbeit zwischen der Branchengewerkschaft JAM und der IG Metall sind gut etablierte Kontakte, eine Vertrauensbasis und ein gegenseitiges Verständnis gewachsen, wodurch auch in konkreten Konfliktfällen gemeinsam daran gearbeitet wird, grenzüberschreitend Lösungen für die Beschäftigten zu finden. Das eine ist ohne das andere nicht möglich.

- Zu jeweils kritischen Zeitpunkten im Gesamtprozess haben wir Online-Termine mit Dolmetschung organisiert, bei denen wir mit den japanischen Kolleg*innen die jeweils aktuelle Situation bei Tadano in Deutschland – die Problemanalyse, Lösungsvorschläge und Forderungen an das Management – erörtert haben. Die JAM- Kolleg*innen haben die Vorsitzenden der Tadano-Betriebsgewerkschaft an Terminen beteiligt und über Entwicklungen informiert, wenn deren Teilnahme nicht möglich war.

- Schriftliche Informationen über Bande an das japanische Management. Zwischen den Terminen haben wir schriftliche Infopakete zusammengestellt und über die Gewerkschaften an das japanische Management geleitet. Auch hier sind interkulturelle Kenntnisse und Einschätzungen nötig, um den japanischen Partnern unsere Handlungen, Strategien und Kommunikationsweisen zu erklären. Unsere kämpferische Kommunikation wirkt im japanischen Kulturkreis befremdlich. Auch für uns sehen japanische Flyer erst mal ungewohnt aus...

- Hintergrundgespräche in Japan. IG Metall Kolleg*innen, die im Zuge unabhängig vom Fall anstehender Treffen nach Japan gereist sind, haben Gelegenheiten genutzt, um auch in persönlichen Treffen über Tadano und den Kampf der betrieblichen Kolleg*innen aufzuklären.

Auf deutscher Seite haben eine Reihe unterschiedlicher Kolleg*innen für die internationale Flankierung zusammengearbeitet. Zusätzlich zu den in der Auseinandersetzung beteiligten betrieblichen und hauptamtlichen Kolleg*innen vor Ort haben Kolleg*innen aus dem IG Metall Vorstand unterstützt,

die Länderexpertise und Kontakte zu Gewerkschafter*innen in vielen Ländern der Welt haben. Eine möglichst frühzeitige Einbindung ist hierbei wichtig.

Kurz vor dem Verhandlungsdurchbruch bei Tadano in Deutschland, hat der Vorstand des Mutterkonzerns in Tokio getagt. Nur durch »das Go« auf japanischer Seite konnte der Zukunftssicherung und Beteiligungstarifvertrag in Deutschland abgeschlossen werden. Die Kombination aus betrieblichem Druck der Tadano Kolleg*innen und der IG Metall vor Ort ergänzt durch die internationale Flankierung war eine Wurzel des Erfolges des Streiks - Internationale Solidarität ganz praktisch.

*Der Flyer lädt Arbeiter*innen zu einem Treffen ein, bei dem die JAM mehr über Probleme am Arbeitsplatz lernen möchte. In gemeinsamen Projekten zu Organisationsentwicklung und Organizing haben die JAM und die IGM gemeinsam beteiligungsorientierte Mitgliederarbeit thematisiert.*

INFOBOX JAPAN

Einwohnerzahl:	ca. 125 Millionen (Stand 2023)
Hauptstadt:	Tokio
Sprache:	Japanisch
Währung:	japanischer Yen (JPY)

WIRTSCHAFTLICHE MERKMALE

Wirtschaftssystem: Dritt größte Volkswirtschaft der Welt (nach USA und China)

Wichtige Industrien: Automobilindustrie, Elektronik, Maschinenbau, Chemie

Exportorientiert: Hohe Exportquote, insbesondere bei High-Tech-Produkten

ARBEITSKULTUR

Arbeitszeiten: Längere Arbeitszeiten im Vergleich zu vielen westlichen Ländern

Teamarbeit: Hoher Stellenwert von Teamarbeit und kollektiver Verantwortung

Hierarchische Strukturen: Starke Hierarchien in Unternehmen, Respekt vor älteren Kollegen

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN ARBEITGEBERN UND GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaften: In Japan sind Gewerkschaften oft stärker in großen Unternehmen organisiert

Kollektivverhandlungen: Häufige Kollektivverhandlungen, jedoch weniger Streiks als in anderen Ländern

Lebenslange Anstellung: Traditionell eine Kultur der lebenslangen Anstellung, die in den letzten Jahren jedoch abnimmt

IHR BENÖTIGT INFORMATIONEN ODER UNTERSTÜTZUNG?

Meldet Euch beim Ressort Globale und Europäische Gewerkschaftspolitik unter **internationales@igmetall.de** – wir unterstützen gern!

MIT GOTTES SEGEN

DIE ALEXANDERKIRCHE WIRD ZUM STREIKLOKAL

DEKAN PETER BUTZ

Ich bin seit vierunddreißig Jahren Pfarrer und seit achtzehn Jahren Dekan. An diesem Vormittag stand ich zum ersten Mal seit langem wieder mit weichen Knien vorne in der Kirche vor den Leuten. Streikversammlung der Beschäftigten von Tadano Zweibrücken in der Zweibrücker Alexanderskirche: Das war etwas Neues. Das passte nicht nur, weil der Raum in etwa groß genug ist. Das passte auch, weil es in einem Gotteshaus auch um Gerechtigkeit und Achtung geht.

Gerechtigkeit ist ein Begriff, der sich durch die ganze Bibel zieht. Gerechtigkeit bedeutet in der Bibel nicht bloß, dass alles formal rechtlich seine Ordnung hat; nicht bloß, dass alles sauber ist und man einem juristisch nichts vorwerfen kann. Sondern Gerechtigkeit ist, dass es allen gut geht. In den meisten Geboten der Bibel geht es um den Schutz Abhängiger und gerechten Ausgleich: dass jede und jeder genug hat, um gut und geachtet leben zu können.

Und darum ging es bei diesem Arbeitskampf: um Gerechtigkeit und um Achtung. Die Beschäftigten, die zu Recht stolz auf ihre gute Arbeit sind, sind das größte Kapital eines Unternehmens. Sie verdienen es, dass man dafür gerecht und mit Achtung mit ihnen umgeht. Dem Unternehmen soll es gut gehen.

Aber den Beschäftigten soll es auch gut gehen. Sie haben ein Recht darauf, dass man ehrlich mit ihnen spricht und ihre Vorschläge und Interessen achtet und ernst nimmt.

Es hat mich besonders bewegt, dass die Streikenden nach den beiden Versammlungen in der Alexanderskirche eine Geldsumme überreichten, die sie gesammelt haben für Bedürftige. Dass Leute in einer Situation, deren Ausgang ungewiss ist, an die denken, die ärmer dran sind, das verdient allergrößten Respekt und Hochachtung. Gott segne euch alle!

GRUSSWORT OBERBÜRGER-MEISTER

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Tadano,
liebe Bürgerinnen und Bürger,

die Wochen und Monate im Sommer 2024 waren für uns alle eine aufwühlende Zeit. Der Konflikt um den Tadano-Standort in Zweibrücken hat uns als Stadtgesellschaft tief bewegt. Es war eine Zeit des Hoffens und Bangens, aber auch eine Zeit, in der wir als Stadt bewiesen haben, was uns auszeichnet: Zusammenhalt, Engagement und die feste Überzeugung, dass industrielle Arbeitsplätze in unserer Region Zukunft haben müssen.

Tadano ist nicht irgendein Unternehmen – es ist ein Herzstück unseres Industriestandorts. Seit Jahrzehnten wird hier in Zweibrücken technologische Exzellenz geschaffen, die weltweit Anerkennung findet. Krane aus Zweibrücken sind auf Baustellen rund um den Globus im Einsatz – und das verdanken wir vor allem Ihnen, den engagierten und hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mit ihrem Wissen, ihrem Können und ihrer Leidenschaft Tadano zu dem gemacht haben, was es ist.

Ich gebe offen zu: Der Ausgang der Verhandlungen war nicht das, was ich mir erhofft habe. Ich hätte mir für Sie, für Ihre Familien und für unsere Stadt eine andere – eine bessere - Lösung gewünscht. Doch ich bin mir auch bewusst: Es hätte noch schlimmer kommen können. Dass Schlimmeres verhindert wurde, ist nicht zuletzt Ihrem entschlossenen Einsatz, der starken Gewerkschaftsarbeit und dem großen Engagement der Betriebsräte zu verdanken. Es hat sich erneut gezeigt, wie wichtig es ist, dass Stadtverwaltung, Betriebsräte und Gewerkschaften eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig vertrauen.

Für mich als Oberbürgermeister ist eines klar: Ich stehe an der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ich sehe es als meine Aufgabe, nicht nur zuzuhören, sondern auch zu handeln – als Vermittler zwischen Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretungen, als Partner für Gewerkschaften und als Anwalt für die Interessen der Menschen, die mit ihrer Arbeit unsere Stadt wirtschaftlich stark machen.

Diese Monate haben uns gelehrt, dass wir als Stadtgesellschaft nur gemeinsam eine Zukunft für unseren Industriestandort gestalten können. Tadano mag momentan im Fokus stehen, doch der Wandel der Industrie betrifft uns alle. Wir müssen wachsam bleiben, neue Wege suchen und uns für eine nachhaltige Industriepolitik einsetzen, die die Menschen im Blick behält – nicht nur die Bilanzen. Ich danke Ihnen allen für Ihre Ausdauer, Ihre Entschlossenheit und Ihren Mut in dieser herausfordernden Zeit. Zweibrücken steht hinter Ihnen – heute und in Zukunft.

Mit solidarischen Grüßen
Dr. Marold Wosnitza
Oberbürgermeister der Stadt Zweibrücken

Foto: Michael Mann

DR. MAROLD WOSNITZA

last call to action

Streikleitung Tadano Informiert

Wir haben im Vorwärtsgehen viel gelernt, was wir mit euch allen teilen möchten. Gerade in aktuellen Krisenzeiten ist Angriff die beste Form der Verteidigung für die abhängig Beschäftigten und unsere Interessenvertretungen.

Ja, die Lage ist ernst. Es droht die Zerstörung der Grundlagen unserer Industrie und unserer Umwelt. Die Wirtschaft stagniert, die Gesellschaft ist polarisiert. Die Politik hat (noch) nicht geliefert. Viel zu viele Unternehmen haben den Wandel verschlafen. Statt die Beschäftigten aktiv zu beteiligen und ihr Erfahrungswissen einzubringen, statt zukunftsfähige Produkte und Märkte zu entwickeln, herrschen Missmanagement und strategischer Blindflug. Und wo die Unternehmen in die Krise schlittern, sollen wir die Zeche zahlen – mit Arbeitsplatzabbau, Einkommensverzicht und Zugeständnissen. Wir zahlen nicht für das Schlamassel, das kurzsichtige Politik und verschlafene Vorstände aus Gründen der Profitmaximierung angerichtet haben. Nicht mit uns.

Umverteilungskämpfe und die Verteidigung unseres Sozialstaates finden nicht mit Wattebäuschen und Resolutionen statt, sondern mit realen Konflikten, Demonstrationen und Streiks im Betrieb, in der Branche und in der gesamten Gesellschaft. Dazu brauchen wir in allen Betrieben eine hohe Organisation, viele Aktive und die Bereitschaft, selbst aktiv zu werden. Wir bekommen nichts geschenkt, sondern müssen es uns mit dem Vertrauen auf unsere eigenen Kräfte immer selbst erkämpfen.

Dies gilt es wieder zu lernen – nicht nur bei uns, sondern in allen Betrieben. Die Kampfzone erweitert sich nicht von allein, sondern durch aktive Tat. Die Kräfteverhältnisse müssen wir selbst verschieben. Stellvertreterpolitik und Sozialpartnerschaft haben uns dabei nicht geholfen. Wir sollten uns daher auf unsere gewerkschaftlichen Wurzeln besinnen und unsere Gewerkschaft als das sehen, was ihr Zweck ist: ein solidarisches Netzwerk ihrer Mitglieder zur Schaffung von Gegenmacht gegenüber der wirtschaftlichen Übermacht der Kapitalseite. Nur so werden wir auch Ordnungsmacht gegen Unternehmerwillkür in Betrieb und Gesellschaft. Nur so kommen wir wirkmächtig aus der defensiven Situation heraus, um solidarisch wieder in die Offensive zu kommen.

Unser Streik bei Tadano hat praktisch gezeigt, dass wir nicht für Stillstand und Abrissbirne stehen, sondern dass ökologischer Umbau und soziale Gerechtigkeit Hand in Hand gehen. Unsere Industrie der Zukunft muss ökologisch, sozial und demokratisch sein. Tadano zeigt aber auch, dass wir für wirtschaftliche Mitbestimmung und mehr Beteiligung gegen einseitige Unternehmerentscheidungen in unserem kapital- und profitorientierten Wirtschafts- und Rechtssystem streiten und die »Kampfzone« durch eigenverantwortliches Handeln erweitern müssen. Und das liegt allein in unseren Händen.

Unser Streik zeigte: Es bleibt dabei, Zukunft erreichen wir nur durch unseren Widerstand, unter aktiver Beteiligung aller. Der Weg war gut. Während unseres bundesweiten IG Metall-Aktionstages am 15. März 2025, an dem über 85.000 Metallerinnen teilnahmen, entzündeten wir symbolisch für jeden Bezirk die Flamme der Solidarität! Tragen wir sie gemeinsam öffentlichkeitswirksam von Betrieb zu Betrieb, als ein Zeichen unserer bundesweiten Solidarität und unseres Zusammenhalts. Nur mit konkreten Beispielen in Betrieben und Regionen können wir an Kraft gewinnen. Unser Weg, den Streik zu führen, war richtig. Entzünden wir die Flamme der Solidarität. Alle zusammen. Weil das jetzt zählt!

Die ehemalige Streikleitung der IG Metall des Tadano Streik Zweibrücken, Homburg, Frankfurt im Mai 2025

Eddy Glass

Uwe Zabel

Frank Schilb

Salvatore Vicari

Weitere Kontakte und Informationen:
uwe.zabel@igmetall.de
frank.schilb@tadano.com
eduard.glass@tadano.com
salvatore.vicari@igmetall.de

Tadano Streikseite

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner
Kontakt: vorstand@igmetall.de

Gemeinsam herausgegeben
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Jörg Köhlinger, Bezirksleiter
IG Metall Bezirksleitung Mitte,
Wilhelm-Leuschner-Straße 93, 60329 Frankfurt
Kontakt: bezirk.mitte@igmetall.de

Peter Vollmar, 1. Bevollmächtigter
IG Metall Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz,
Talstr. 36 , 66424 Homburg
Kontakt: homburg-saarpfalz@igmetall.de

Redaktion
Uwe Zabel (Verhandlungsführer Bezirksleitung Mitte, Redaktionskoordination), Salvatore Vicari (2. Bevollmächtiger IG Metall Homburg Saarpfalz), Eduard Glass (Betriebsratsvorsitzender Tadanono Zweibrücken), Frank Schilb (Leiter der IG Metall Vertrauensleute Tadano), Enver Beqiri (Betriebsrat und Vertrauensmann), Thomas Wallitt (Betriebsrat und Vertrauensmann), Karl-Heinz Kempf (Betriebsrat und Vertrauensmann)

Internationales
Romy Siegert, Andy Flach
(Ressort Globales und Europäische Gewerkschaftspolitik Vorstand IG Metall)

Videoclips und Streikfilme Filmteam
Thorsten Winsel & Marcin Michalski
marcin@nadir.org

Interviews
Dirk Erb (Ressort Newsrom, Vorstand IG Metall)

Kontakt zur Redaktion
uwe.zabel@igmetall.de

Gestaltung und Layout
Claudia Büchling

Fotos
Frank Rumpenhorst, Mario Morschel, Claudia Büchling

Druck
Dierichs druck+media

1. Auflage Frankfurt/Zweibrücken, 1. Mai 2025

WEIL DAS JETZT ZÄHLT.

»Neue Ideen durchlaufen drei Phasen: Anfangs werden sie belächelt, später bekämpft und irgendwann sind sie selbstverständlich.«

Mahatma Gandhi nach Arthur Schopenhauer