

Arbeitspolitik

8. JAHRGANG
NUMMER 4
14. SEPT. 1967

INFORMATIONSBRIEFE DER BREMER GRUPPE

Auszug:

Hanomag: Nachlese und Analyse

Was lehrt der Hanomag-Streik

Die Unternehmerschaft hat offensichtlich aus dem energischen Widerstand der Hanomag-Arbeiter gegen den Abbau der übertariflichen Leistungen schnell ihre Lehren gezogen: Natürlich nicht etwa in der Weise, daß sie nun ihren Angriff auf die Löhne abgeblasen hätte, nein, die Strategie der Kapitalistenklasse zielt nach wie vor auf den Abbau der Effektivlöhne, nur taktisch ist sie vorsichtiger geworden. Was bei Hanomag mit einem brutalen Schlag erzwungen werden sollte, wird nunmehr tropfenweise nach und nach verwirklicht oder verwirklicht werden, soweit die Unternehmer nicht auf Widerstand stoßen.

Wenn der Fall Hanomag für die Unternehmer aber zum „Testfall“ geworden ist, hat die seit Jahren kampfbewährte Arbeiterklasse erst recht Ursache, aus der Aktion ihre eigenen Lehren zu ziehen. Nur aus diesem Gesichtspunkt belassen wir uns in der folgenden Untersuchung noch einmal mit dem Fall Hanomag, nicht, um einen Sieg zu feiern (zum „Siegfeiern“ ist bei der derzeitigen Gesamtlage der westdeutschen Arbeiterklasse kein Grund), sondern vor allem auch, um die Schwächen dieser Bewegung unbarmherzig freizulegen.

1. Lohnabbau von langer Hand geplant

Am 26. April erst wurde der Betriebsrat von Hanomag in Hannover vom Sprecher des Vorstands, Steingrobe, von Kürzungen der übertariflichen Leistungen in Kenntnis gesetzt, die 5 — 6% des Effektivlohnes ausmachen sollten. Der Betriebsrat lehnte Kürzungen in diesem Ausmaß ab, zeigte sich aber einem Kompromiß von vornherein nicht abgeneigt. Doch der Vorstand fühlte sich zu diesem Zeitpunkt stark genug, die Kürzungen alleine in vollem Umfang durchzuboxen. Er glaubte wahrscheinlich, den zu erwartenden Widerstandsgestalt der Belegschaft durch vor-

hergehende Massenentlassungen genügend gebrochen zu haben, um nun ungestraft den Inhalt der Lohn- und Gehaltaktien um einen gehörigen Brocken erleichtern zu können. Es war eine Rechnung ohne den Wirt, wie sich gezeigt hat.

Doch aus welchen Posten setzte sich die Kalkulation des Hanomag-Vorstands zusammen? Als am 11. Januar einige Mitglieder des Betriebsrats zu einer Tagung des Wirtschaftsausschusses führen, bekamen sie vom Vorstandsmitglied Steingrobe das Verspre-

chen mit auf den Weg, es würden in der nächsten überschaubaren Zeitspanne Entlassungen nur im Rahmen der 40er-Quote (ab 50 Entlassungen müssen beim Arbeitsamt beantragt werden und gelten als Massenentlassungen) durchgeführt werden, an Massenentlassungen denke der Vorstand nicht. Doch bereits Anfang Februar wurde der Betriebsrat durch die Ankündigung von Massenentlassungen überrascht und aufgeschreckt. Zahlen wurden noch nicht genannt. Beim Arbeitsamt beantragt wurde dann schließlich die Entlassung von 800 Mann, von denen tatsächlich im März 422 auf die Straße gesetzt wurden. Gleichzeitig

drosselte man die Lagerhaltung in allen Bereichen der Produktion und begründete dies mit schlechten Absatzchancen und zu hohen Kapitalzinsen für Lagervorräte in gewohnter Größe.

Der Betriebsrat, der die wahren Absichten des Vorstands zu jener Zeit noch nicht durchschaute, stimmte den Entlassungen zu und gab sich mit einer für die entlassenen älteren Kollegen ausgehenden Sonderregelung zufrieden: Alle auf die Straße gesetzten Kollegen mit einem Alter ab 59 Jahre sollte die Möglichkeit gegeben werden, nach einem Jahr des Stempelns ihre Rente vorzeitig durchzuziehen. Während der einjährigen Stempelzeit zahlte ihnen der Betrieb monatlich als Trostpflaster 100 DM plus 2 DM pro Dienstjahr zu. Von dieser Regelung sind bei insgesamt 422 Entlassungen 132 Lohn- und 42 Gehaltsempfänger betroffen.

Doch schon bald wurden die Absichten des Vorstands klarer: Der Vorstand kündigte „vorsorglich“ das Punktsystem zum 1. Juli 1967. Dieses Punktsystem wurde 1964 unter Mitarbeit des Betriebsrats eingeführt und hatte die Habung der „Arbeitsmoral“ (sprich: Arbeitsproduktivität) im Betrieb zum Zweck. Vom Unternehmerstandpunkt wichtige Faktoren wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, pflegliche Behandlung von Maschinen usw. werden nach Punkten bewertet, wobei jeder „verliehene“ Punkt 2 Pfennig in der Stunde ausmacht.

Dieses System stieß bei den Arbeitern von Anfang an auf starken Widerstand, weil die Beurteilung des Einzelnen und damit die Vergabe von Punkten weitgehend von den Meistern und Betriebsleitern abhängig war. Einem System der Bevorzugung von Speichelleckern, der Bestrafung von „in Ungnade“ getallenen Kollegen war Tür und Tor geöffnet worden, obwohl sich der Betriebsrat ein Mitspracherecht vorbehalten hatte. Im Rahmen des Wi-

derstandes der Belegschaft gegen dieses System war es sogar zu vereinzelt Arbeitsniederlegungen gekommen.

Der Betriebsrat betrachtet heute den Kampf der Belegschaft, der sich ja schließlich auf Weiterzahlung der „Punkte“ konzentrierte, als nachträgliche Billigung seines Systems durch die Arbeiter, doch muß hier richtiggestellt werden, daß der Kampf der Kollegen nicht der Beibehaltung des Systems, sondern der Weiterzahlung der damit verbundenen effektiven Zulagen galt.

Zum selben Zeitpunkt, also im Februar bis März, konnte der Betriebsrat dem Vorstand bereits vorrechnen, daß die nunmehr verringerte Lagerhaltung durch die relativ größeren Vorgabe- und Rüstzeiten bei kleineren Stückzahlen tatsächlich ein Verlustgeschäft sei, weil die größeren Rüstzeiten mehr kosteten als für einen Zinsdienst bei normaler Lagerhaltung hätte aufgebracht werden müssen.

Als der Belegschaft dann im März-April wieder kräftig Überstunden auferlegt wurden, hätte endgültig klar sein müssen, worauf es das Management bei Hanomag schon mindestens seit Januar abgesehen hatte: Es wollte auf Biegen und Brechen die Leistungen kurzen. Die Massenentlassungen dienten einmal dem Zweck, die Widerstandskraft der Arbeiter schon vorher zu brechen, zum anderen natürlich, die nicht mehr so leistungsfähigen älteren Kollegen loszuwerden. Das Punktsystem war überflüssig geworden, weil die Arbeitsproduktivität durch die Entlassungen besser angekurbelt werden konnte.

Der letzte Beweis für die von langer Hand vorbereitete und geplante Aktion des Vorstands ist die später festgestellte Tatsache, daß seit Januar schon keine Rücklagen mehr für die Weihnachtsgartifikationen gemacht worden waren.

Vorstand dann auf seiner Haltung beharrte.

Der Betriebsrat hatte inzwischen den Arbeitsdirektor der Konzernleitung in Essen, Dr. Poth, benachrichtigt, der erst nachmittags um 15 Uhr im Werk eintraf (angeblich wegen eines defekten Flugzeuges), als die Belegschaft schon wieder arbeitete.

Poth platzte in die Verhandlung mit dem Vorschlag: Kürzung der Löhne und Gehälter um 2,5 % und Streichung der Weihnachtsgartifikation. Dieser Vorschlag unterschied sich von der Forderung des Vorstands nur darin, daß die Treueprämie (die allenfalls 60 DM im Jahr ausmacht) nicht angefaßt werden sollte, dafür aber das Weihnachtsgeld

von 240 leitenden Angestellten, das insgesamt 1,4 Mill. Mark ausmacht (das sind durchschnittlich pro Kopf etwa 6000 DM, man höre und staune!). Dieser letzte Teil seines Verhandlungsvorschlages war ganz offensichtlich als Beruhigungsspiel für die Belegschaft gedacht, der demagogisch suggeriert werden sollte, daß „die oben“ auch ihr Teil zu opfern hätten.

Der Betriebsrat lehnte auch den „Kompromiß“ des Arbeitsdirektors Poth ab, nicht zuletzt deshalb, weil die Wut unter den Arbeitern inzwischen einen Siedepunkt erreicht hatte. Vorläufig entlud sie sich am 2. und 3. Mai in jeweils mehrstündigen Warnstreiks.

Was Dr. Poth mit seinem „Kompromißangebot“ noch insgeheim zu erreichen hoffte und was dann durch die Streiks am 2. und 3. Mai zunichte gemacht wurde, das sprach der Vorstand jetzt in einem „Angebot“ an den Betriebsrat offen aus. Man wolle großzügig auf die Streichung der Treueprämie verzichten, aber nur unter der Bedingung, daß der Betriebsrat sich dafür einsetze, daß die Produktion wieder in Gang komme. Der Betriebsrat lehnte auch dieses „Angebot“ ab.

Am diesem Mittwoch, dem 3. Mai, gab es dann noch eine Privatsitzung einiger Betriebsratsmitglieder, an der auch der Herr Arbeitsdirektor Poth teilnahm. Beim Bier fand dann die Enttäuschung über „Ihren“ Dr. Poth Ausdruck. Man gab ihm zu verstehen, daß er sich bald nach einem anderen Pöstchen umsehen könne, wenn er nicht etwas mehr für sie tue. Der Dr. Poth versprach's — und ward vorläufig nicht mehr gesehen.

Am Freitag vor Pfingsten — man zählte inzwischen den 12. Mai und die Verhandlungen waren wieder restlos festgefahren, tauchte er mit einem brandneuen Angebot direkt aus Essen auf:

1. die geplante Lohn- und Gehaltskürzung um 2,5 % sollte nicht durchgeführt werden,
2. dafür sollten die Beschäftigten auf die bisher bezahlte Treueprämie und das Weihnachtsgeld verzichten,
3. sollte untersucht werden, ob andere Einsparungsmöglichkeiten vorhanden waren.

Unten im Betrieb hatte man schon lange kein Vertrauen mehr zum Dr. Poth, auch dem Betriebsrat hätte nun langsam ein Licht aufgehen müssen, daß „Ihr“ Dr. Poth nur dann mit faulen Angeboten in Aktion trat, wenn es darum ging, einen bereits ausgebrochenen Kampf abzuwürgen und die Arbeiter mit Versprechungen hinzuhalten oder einen drohenden Kampf zu verhindern. Auf diesen 12. Mai traf das letztere zu. Der Einigungsvorschlag aus Essen aber, den der Dr. Poth so stolz vor-

2. Die Rolle des Dr. Fritz Poth

Am 28. April, einem Freitag, benutzte der Betriebsrat die Frühstückspause um 10 Uhr, ließ in allen Abteilungen Versammlungen abhalten und unterrichtete die Kollegen von der Lage, die sich durch die Abänderungskündigungen des Vorstands ergeben hatte. Einschließlich der technischen Angestellten trat die Belegschaft sofort in den Streik und bildete noch am selben Tag eine Streikleitung von 13 Kollegen, die alle dem Vertrauensmännerkörper angehörten. Um 13.30 Uhr desselben Tages wurde die Arbeit wieder aufgenommen, nachdem eine Zusage auf Zurücknahme der Kündigungen gegeben worden war, die aber in Wirklichkeit nur die Wiederaufnahme der Verhandlungen beinhaltete. In denen der

legte und der vom Betriebsrat und vom IG-Metall-Bevollmächtigten Heini Menius als ein letztes Wort von der Konzernleitung in Essen angesehen wurde, war oberflächlich. Der Hanomag-Vorstand in Hannover identifizierte sich nicht damit. Er bestand immer noch auf Abbau der Löhne und Gehälter um 2,5% und Wegfall der Treuprämie und des Weihnachtsgeldes.

Letztlich ist es gleichgültig, ob tatsächlich Differenzen zwischen dem Hanomag-Vorstand in Hannover und der Rhein Stahl-Direktion als Konzernleitung in Essen über eine den Arbeitern gegenüber mehr oder weniger harte Haltung bestanden. Tatsache ist, daß durch das angebliche Tauziehen zwischen Hannover und Essen falsche Hoffnungen geweckt wurden, die sich auf die Bewegung unten zersetzend auswirken mußten, weil die Verhandlungen sich immer länger hinzogen und der Vorstand immer wieder Zeit gewinnen konnte. So betrachtet erscheint das Hin und Her zwischen Hannover und Essen mehr als ein bewußtes Betrugsmanöver des Managements, als dessen Werkzeug der Dr. Poth fungierte.

3. Menius macht's möglich

So waren also Freitag vor Pfingsten alle Hoffnungen des Betriebsrates auf eine friedlich-schiedliche Bereinigung des Konflikts endgültig geplatzt. Am Dienstag nach Pfingsten setzte sich der Betriebsrat um 7 Uhr morgens zusammen und beschloß, zur Frühstückspause um 10 Uhr wieder abteilungsweise Versammlungen zu organisieren. Als die allerletzte Illusion auf eine Einigung am Verhandlungstisch zerstoßen war, gab es für den Betriebsrat und für den Bevollmächtigten der IG Metall, Heini Menius, nur noch zwei Möglichkeiten, entweder man kapituliert bedingungslos und fügte sich dem Abbau der Löhne und Gehälter in der vom Vorstand geforderten Höhe oder man mobilisierte noch einmal die Belegschaft. Man entschied sich für den Kampf.

Doch jetzt zeigten sich die Früchte der Arbeit des Dr. Poth: Ein großer Teil der Belegschaft fühlte sich durch das lange Palaver, durch halbe Versprechungen, die nicht gehalten wurden, und durch die Hinhalte-Manöver bereits als verraten und verkauft. Nicht ganz ohne Grund - wie wir gesehen haben - wurden ihre Vertreter im Betriebsrat mit den Manövern des Arbeitsdirektors identifiziert. Man hatte allgemein unten im Betrieb kein Vertrauen mehr und glaubte, als Objekt undurchsichtiger Machenschaften nur noch verhöhnt zu werden.

Nun, für den Dr. Poth ist nach dem schließlich doch noch gewonnenen Kampf bei der Belegschaft kein Blumentopf mehr zu gewinnen. Aber es wäre ein verhängnisvoller Irrtum der Arbeiter, wenn sie die zweiseitige Rolle des Arbeitsdirektors etwa als ein ganz persönliches „Versagen“ verstehen, wenn sie ihn als einen Mann abtun, der vergessen hat, woher er kommt und für wen er da ist. Der Dr. Poth hat nämlich in geradezu klassischer Weise seine Aufgabe als Mitbestimmungsorgan demonstriert, er hat genau die Funktion zu erfüllen versucht, die ihm durch die sogenannte Mitbestimmung zugedacht ist. In dieser Funktion sind für ihn als Vorstandsmitglied letztlich die Profitinteressen des Unternehmens ausschlaggebend, nicht die elementaren Interessen der Belegschaft. Jeder andere Arbeitsdirektor in gleicher Situation müßte ähnlich handeln. Die richtige Schlußfolgerung aus dem Verhalten des Dr. Poth müßte also sein: Nicht der Arbeitsdirektor als Mitbestimmungsorgan ist ein Betrüger, sondern der ganze Mitbestimmungsgedanke und seine Verwirklichung ist ein einziger Betrug an den Arbeitern.

Wenn bei den vorangegangenen Streiks die Kampffront im Betrieb noch geschlossen war, an diesem Dienstag nach Pfingsten scherten ganze Abteilungen wie z. B. der Lastwagenbau und die Schweißerei B geschlossen aus. Man wollte jetzt handfeste Zusagen über einen finanziellen Ausgleich für den drohenden Verdienstaustfall während des Streiks haben.

Als Vertrauensmann im Getriebebau und Angehöriger der 13köpfigen Streikleitung schälte sich Kurt Birking als der herausragende Sprecher der kämpfenden Arbeiter heraus. Er besaß das volle Vertrauen der Arbeiter. Als er sah, daß der Streik zusammenzubrechen drohte, glaubte er, das Äußerste wagen zu müssen: Ohne daß er mehr als vage Zusagen des Vertrauenskörpersprechers Zarnikoff hatte, gab er über Lautsprecher bekannt, daß durch eingehende Solidaritätsspenden der volle Ausgleich des Lohnausfalls garantiert sei. Trotz einer Notiz in der „Bild-Zeitung“, aus der hervorging, daß die streikenden Arbeiter mit keinerlei finanzieller Unterstützung zu rechnen hätten, war daraufhin am Mittwoch die Streikfront wieder geschlossen.

Der Vorstand von Hanomag ließ jetzt nichts unversucht, um die Streikenden und vor allem ihre Sprecher mit Walter Zarnikoff und Birking an der Spitze unter Druck zu setzen. Bei einer Verhandlung legte man Birking z. B. ein

einschlägiges Arbeitsgerichtsurteil zur Einschüchterung auf den Tisch; es wurde vom Vorstand bekanntgemacht, daß jeder, der sich des Mikrophons bedienen, als Rädelsführer fristlos entlassen werde; sämtliche Reden über Mikrophon wurden vom Vorstand auf Tonband aufgenommen und was dergleichen Terror noch mehr war.

Im auffälligen Gegensatz hierzu verhielten sich die streikenden Arbeiter äußerst diszipliniert. Sie duldeten sogar, daß während des Streiks ein Terminauftrag von BMW von 6 Mann ausgeführt werden konnte. Den einzigen kleinen Übergriff über den Rahmen der gutbürgerlichen Ordnung leisteten sie sich nach dem bereits erwähnten Zersetzungsversuch der „Bild-Zeitung“, als sie deren Verkaufskassen radikal plünderten. Der Kassen wurde daraufhin entfernt.

Am Freitag, dem 19. Mai, ging der Vorstand endgültig in die Knie. Morgens um 10 Uhr teilte der Betriebsratsvorsitzende Kasubrowaki mit, daß der Vorstand nunmehr bereit sei, die 2,5% der Löhne und Gehälter (also die „Punkte“) weiterzuzahlen. Was der Betriebsrat aber inzwischen an Vertrauen verloren und was umgekehrt die Sprecher unten an Vertrauen gewonnen hatten, zeigte sich jetzt noch einmal in krasser Form: Aus den Reihen der versammelten Arbeiter erschallten Rufe wie: „Wollt ihr uns schon wieder verschaukeln“ und ähnliches. Die Nachricht vom Sieg der Aktion wurde nicht geglaubt, solange sie vom Betriebsrat bekanntgegeben wurde. Erst als Birking sich selber überzeugt hatte, daß der Vorstand die „Punkte“ weiterzahlen wollte (Weihnachtsgeld und Treuprämie natürlich nicht, aber dieser Kompromiß entsprach den gegebenen Kräfteverhältnissen und war annehmbar), konnte er die Belegschaft bewegen, die Arbeit wieder aufzunehmen. Inzwischen war es schon 11.30 Uhr geworden.

Im Gewerkschaftsbüro hatte der Streik dann noch sein Nachspiel. Wir haben schon erwähnt, daß Birking, um der am Dienstag nach Pfingsten auseinanderfallenden Bewegung wieder Auftrieb zu geben, die volle Entschädigung der Streikenden ausgerufen hatte. Zwar wurde seine Propaganda später von Mitgliedern des Betriebsrats hinter der vorgehaltenen Hand unterstützt, auch nicht von Menius dementiert, doch keiner exponierte sich in dieser Sache so wie er. Man kann das Motiv seiner Einzelaktion verstehen und auch billigen, die Aktion selber nicht. Wenn durch bürokratisches Vorgehen der Bezirksverwaltung der IG Metall sein Versprechen nicht eingelöst worden wäre, womit er rechnen mußte, was wäre dann geschehen? Birking gehörte zu den wenigen Streikführern, die das volle Vertrauen der Arbeiter besaßen,

dieses Vertrauen hat er mit seiner Einzelaktion aufs Spiel gesetzt.

Nun, es ist noch einmal gutgegangen. Aber wie leicht hätte seine Aktion in's Auge gehen können. Der Bezirkssekretär in Hannover, Grebenstein, erklärte nämlich nach der Beendigung des Streiks plötzlich, Entschädigung würde nur in Höhe von 3. - DM die Stunde gezahlt. Nach dem Buchstaben der Statuten hätte sich die Bürokratie für diese Handlungsweise sogar rechtfertigen können, doch eben nur nach dem Buchstaben. Denn die Bedeutung dieses Kampfes reichte weit über den Rahmen von Hanomag hinaus, die Spenden flossen reichlich und schließlich war die geschlossene Streikfront nur unter der Voraussetzung voller Entschädigung wieder hergestellt worden. Wenn die Bürokratie nicht bereit war, in den Sack zu greifen, hätte sie gleich dementieren müssen. Dann allerdings wäre wahrscheinlich der Streik zusammengebrochen. Nach langem Palaver im Gewerkschaftsbüro machte Haini Menius der Sache ein Ende indem er über die Hauptverwaltung in Frankfurt intervenieren ließ. Am Ende einigte man sich noch auf 3,50 DM. Das Ergebnis: Vor dem Streik betrug der Anteil der Organisierten 90 Prozent, heute dagegen 99 Prozent. Gleichzeitig stufen sich hunderte von Kollegen selber in eine höhere Beitragsklasse.

Streiks gelten, daß es ihm an einer vorausschauenden, klaren Führung mangelte. Der verhandlungsführende Betriebsrat zusammen mit dem IG Metall-Bevollmächtigten Menius gingen an den Konflikt viel zu sehr mit der Idee der friedlich-schledlichen Arbeitsgemeinschaft heran, in der für den offenen Klassenkampf nun einmal wenig Platz ist. Die Idee, dem Unternehmen in „seiner schwierigen wirtschaftlichen Lage zu helfen“, treibt so seltsame Blüten, daß sich Betriebsratsmitglieder während des Streiks um Aufträge bemühten, statt sich um die Arbeiter zu kümmern. (Dafür waren sie aber um so eifriger beim Ausstellen von Schecks nach dem Streik.) So ließen sie sich von faulen Angeboten hinhalten in der Hoffnung, den Konflikt am grünen Tisch erledigen zu können. Für sie hatten die Streiks am 28. 4. und 2/3. Mal nur den Zweck, den Vorstand wieder an den Konferenzstisch zu bringen, nicht aber, definitive Ergebnisse zu schaffen, die dann nur noch in eine schriftliche Form hätten gebracht werden brauchen. So mußte sich die Kampf- und Opferbereitschaft der Belegschaft schnell verschleifen, was sich am Dienstag nach Pfingsten zeigte, als es endlich ernst wurde.

In Lohnkämpfen auf der Stufe, wie sie bei Hanomag ausgebrochen waren, fallen den Vertrauensleuten und den aktivsten, klassenbewußtesten Kollegen im Betrieb automatisch wichtige Auf-

gaben ab, wenn sie nicht von vornherein die Hände gebunden sind. Treten sie als Organisatoren, als Sprecher der kämpfenden Arbeiter, als Motoren des Streiks mehr als sonst in Erscheinung. So war es auch beim Hanomag-Streik. Der 13köpfige Streikausschuß, der sich ausschließlich aus Vertrauensleuten zusammensetzte, trat auch im ersten Elan am Anfang der Streikbewegung sehr selbstbewußt auf. Doch ließ er sich im Laufe der Bewegung mehr und mehr in den Hintergrund drängen. Eine „Bitte“ des Vorstands, daß er mit möglichst wenig Angehörigen der Streikleitung verhandeln wolle, genügte und es nahm nur noch Walter Zarnikoff als offizieller Sprecher des Vertrauenskörpers an den Verhandlungen teil. Nur gelegentlich zog man Birking hinzu.

Erst nach Überwindung der Krise am Dienstag nach Pfingsten festigte sich wieder das Selbstvertrauen der Arbeiter und ihrer Führer unten im Betrieb, jetzt aber schon auf einer höheren, auf einer kritischen Stufe. Jetzt zogen sie endlich die richtigen Konsequenzen aus den vorhergehenden Erfahrungen und Birking konnte im Sinne der kämpfenden Arbeiter ungefähr erklären: „Was auch immer am Verhandlungstisch gemacht wird, die Belegschaft nimmt nicht eher die Arbeit wieder auf, bis der letzte Punkt weitergezahlt wird!“ Mit diesem kritischen Kampfbewußtsein war der Streik schon