

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

Politische Wissenschaft
GfW - Soziologie
10. OKT. 1978

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL • INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

Frankfurt/M., Oktober 1978 Einzelpreis 3,- DM XVIII. Jahrgang D 3476 EX

10/78

An deutlichen Worten hat es DGB-Vorsitzender Heinz Oskar Vetter in den letzten Wochen nicht fehlen lassen. Das, was sich bereits auf dem letzten DGB-Kongreß andeutete – ein Besinnen auf die eigene Kraft –, wurde erneut in seiner vielbeachteten Rede vor der Hans-Böckler-Gesellschaft am 12. September sichtbar (Wortlaut im Einhefter). Ohne Wenn und Aber sprach Vetter, an die Adresse der Unternehmer gerichtet, kurz auf einen Nenner gebracht, den Punkt an, welcher zu der um sich greifenden Unsicherheit bei den Arbeitern, Angestellten und Beamten geführt hat: „die Unverfrorenheit, wie man mit den Lebensinteressen der Bevölkerung und mit der Verfassung umspringt“.

Aber Vetter beließ es nicht bei dieser Aussage. Zum wiederholten Male stellte er fest, daß unser Grundgesetz kein Unternehmerstatut ist und daß es ausdrücklich die Vergesellschaftung bestimmter Wirtschaftszweige erlaube. Eben diese Aussage war bereits von den Delegierten des 11. DGB-Kongresses mit konkreten Beschlüssen untermauert worden. Noch offener wurde Vetter in seiner Begrüßungsrede an die Delegierten des kurz vor Redaktionsschluß zu Ende gegangenen 8. Gewerkschaftstages der Gewerkschaft

Nahrung-Genuß-Gaststätten: „Eine Wirtschaftsordnung“, so erklärte er, „die das Recht auf Arbeit den Wirtschafts- und Gewinninteressen der Eigentümer unterordnen will, ist für uns untragbar“. Hier sei eine tiefgreifende Veränderung unerlässlich. Wie nicht anders zu erwarten war, liefen die Unternehmer und die ihnen hörigen Medien gegen solche Aussagen und gegen den Vorschlag Vetters zur rechtzeitigen Erkennung und Abwehr von Rationalisierungsfolgen ein Frühwarnsystem einzurichten, Sturm. Dieser Vorschlag ver-

Gewerkschaften wollen eigener Kraft vertrauen

stoße, so der Präsident der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Esser, in einem Interview mit der Postille „Bild“, „gegen die gesetzliche Verschwiegenheitspflicht von Betriebs- und Aufsichtsräten“. Woraus wiederum ersichtlich wird, daß die Unternehmer dann aufheulen, wenn sie getroffen werden. Und so ist es auch nicht weiter verwunderlich, daß Esser im gleichen Atemzug auch die von den Gewerkschaften verlangte Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit attackierte und wider besseres Wissen behauptete, daß die Wirtschaftskrise nur mit mehr Arbeit gelöst werden könne.

In Umkehrung der Unternehmerlosung von den erhöhten Gewinnen, die angeblich später durch erhöhte Investitionen mehr Arbeitsplätze schaffen sollen, ist es vielmehr so, daß durch die von Esser verlangte Mehrarbeit erreichten Gewinne Arbeitsplätze wegrationalisiert werden sollen. Noch eines wurde in den beiden Reden Vetters sichtbar: Anhand der rauhen Wirklichkeit verfliegen allmählich die vorhandenen Illusionen über die von der SPD geführte Bundesregierung. Wie anders wäre sonst die Aussage Vetters zu werten, die beinhaltet, daß die Verwirklichung der gewerkschaftlichen Forderungen bei Gesetzgebung und Regierung auf „große Widerstände stoßen“ würde. Der DGB werde „deshalb viele Dinge selber in die Hand nehmen müssen“ und sich sehr viel mehr als bisher auf die „eigene gewerkschaftliche Kraft verlassen. Sonst aber auf niemanden!“

Aus dem Inhalt:

Richtige Erkenntnis des Kanzlers – bisher aber keine Konsequenzen	2
IG Metall kündigt Tarifverträge – Orientierung auf längeren Urlaub	4
Rüstungslobby von Betriebsräten unterläuft Gewerkschaftspolitik	8
Sozialbilanzen – oder: Wie man verwirrt und vernebelt	10
NGG-Gewerkschaftstag mit widersprüchlichen Aussagen	11
Einheitsgewerkschaft bei der DPG in Gefahr	12
<hr/>	
Heinz Oskar Vetter: „Erfahrungen mit dem Mitbestimmungsgesetz '76“	
DGB-Aktion in Mainz gegen Lohndiskriminierung und Frauenarbeitslosigkeit	13–20
<hr/>	
Aktive Interessenvertretung auch im Schulbereich notwendig Interview mit Christoph Jetter, Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen	21
Arbeitstagung der IG Chemie diskutiert die nächsten Schritte	22
Unternehmer sprechen „Recht“ 250 000 Fälle im Jahr	25
Vertrauensleutewahl für Behinderte: Solidarische Hilfe notwendig	27
Kampfaktionen in Frankreich Bei Renault streikten 70 000	30

Richtige Erkenntnis des Kanzlers – bisher aber keine Konsequenzen

In der Bundestagsdebatte am 21. September wandte sich Bundeskanzler Schmidt gegen die Ausuferung der Überprüfungspraxis. Auch wenn einem eine andere Meinung nicht passe, so erklärte er, wäre eine liberale Haltung geboten. Auch Marx sei schließlich Deutschland. Trotz dieser verspäteten Erkenntnis, zu der bereits vor Schmidt SPD-Vorsitzender Willy Brandt und sein Vize Koschnick gekommen sind, hat sich an der Praxis nichts geändert. Obwohl Schmidt den Widerstand von Kommunisten gegen die Nazidiktatur als ehrenhaft bezeichnete, gehören heute Kinder der damaligen Verfolgten zu den Berufsverbotsopfern.

Inzwischen spricht man bereits von über 2 Millionen Überprüfungen. 4000 Menschen wurden durch Berufsverbot um ihre Existenz gebracht. Immer neue Fälle werden bekannt. Davon nur einige Beispiele aus den letzten Wochen. In München wurde der Stabsarzt Reinhold Bremberger mit Schreiben vom 4. September „für die Bundeswehr als nicht mehr tragbar“ erklärt und vorzeitig aus dem Grundwehrdienst entlassen. Sein Verbleiben würde die „militärische Ordnung und die Sicherheit der Truppe ernstlich gefährden“, so heißt es in dem Schreiben. Grund für diese Maßnahme ist die Rede Brembergers auf der Abschlußkundgebung einer Friedensdemonstration am 20. Mai in München gegen Wettrüsten und Neutronenbombe sowie seine wiederholten Warnungen vor neonazistischen Tendenzen in der Bundeswehr.

In Niedersachsen wurde eine größere Anzahl von Lehramtsbewerbern am 1. September nicht in den Schuldienst eingestellt, weil die Überprüfung ihrer politischen Gesinnung noch nicht abgeschlossen ist. Ähnliche Fälle werden auch aus dem SPD/FDP-regierten Nordrhein-Westfalen bekannt. In Karlsruhe bestätigte das Arbeitsgericht das Berufsverbot für den Lehramtsbewerber Helmut Krebs mit der Begründung, daß von einem Kommunisten keine „Erziehung zur Toleranz“ zu erwarten sei. Das Verwaltungsgericht Oldenburg entschied im Falle des Lehramtsassessors Uwe Koopmann, der wegen eines Leserbriefes in der „UZ“ mit Berufsverbot belegt worden war, daß schon die vermutete Mitgliedschaft in der DKP ein Beamtenverhältnis ausschliesse.

Von zehn Fällen weiß die nordrhein-westfälische Bürgerinitiative gegen Berufsverbote zu berichten, in denen die sozialdemokratisch geführte Landesregierung per Gerichtsbeschluß verpflichtet wurde, abgelehnte Bewerber für den öffentlichen Dienst einzustellen. Abgesehen von einem Fall legte sie Berufung ein. Sechs Betroffene versuchten nun, ihre Einstellung durch einstweilige Verfügungen durchzusetzen. Aber

selbst dagegen will die Landesregierung, mit der überwiegenden Anzahl von SPD-Ministern, erneut Rechtsmittel einlegen, obwohl SPD-Vorsitzender Willy Brandt immer wieder versichert, er habe sich hinsichtlich des Radikalenerlasses geirrt.

Diese Fälle, herausgegriffen aus einer ganzen Palette, machen solche Erklärungen wie die jetzt von Schmidt im Bundestag ungläubwürdig. Und so bleibt zu vermuten, daß mit solchen Äußerungen nur das Ausland beschwichtigt werden soll. Die Aufhebung des Berufsverbotes für den Landesvorsitzenden der Deutschen Friedensgesellschaft in Bayern, Heinrich Häberlein, aufgrund der breiten Protestbewegung durch Spruch des Verwaltungsgerichtshofes, kann sicherlich nicht als Alibi in Sachen Berufsverbote von der Bundesregierung in Anspruch genommen werden.

Der CDU/CSU aber geht die Berufsverbots- und Schnüffelpraxis noch nicht weit genug. Aus Bayern drangen weitere alarmierende Tatsachen an die Öffentlichkeit. So werden in diesem Bundesland nicht nur Mitglieder der Sozialistischen Kinderorganisation Junge Pioniere bespitzelt, sondern in zahlreichen Gymnasien sind Abhöranlagen in den Klassen eingebaut, um Schüler wie Lehrer unbemerkt zu überwachen.

Im Sinne der Erhaltung der Demokratie ist es höchste Zeit, mit der Praxis der Gesinnungsschnüffelei und Berufsverbote ein Ende zu machen. Dabei genügt es nicht, nur Einsicht zu bekunden ohne die entsprechenden Schlußfolgerungen aus begangenen Irrtümern zu ziehen. Besonders die Gewerkschaften, denen von Unternehmern und Teilen der CDU/CSU bereits Verfassungsfeindlichkeit unterstellt wird, sind aufgerufen, aktiv zu werden. Wenn sie jetzt mit zahlreichen Veranstaltungen den 100. Jahrestag des Sozialistengesetzes begehen, sollte eine der Lehren sein, daß durch geschlossenes Auftreten die Berufsverbote ebenso zu Fall gebracht werden können wie damals das Bismarcksche Sozialistengesetz. M.

Antikriegstag

Mit zahlreichen Demonstrationen, Kundgebungen und Kranzniederlegungen an den Gedenkstätten der Opfer des Faschismus beging die Gewerkschaftsjugend den Antikriegstag. An den Veranstaltungen beteiligten sich auch zahlreiche ältere Gewerkschafter. Sie folgten damit dem in einem Beschluß formulierten Auftrag des 11. DGB-Bundeskongresses, den 1. September durch „Veranstaltungen und Aktivitäten wieder zu einem festen Bestandteil gewerkschaftlicher Politik zu machen“.

Höhepunkt war zweifellos die zentrale Kundgebung des DGB in der Essener Grugahalle, die unter dem Motto stand: „Abrüstung – Gewinn für uns alle“. Unter Zustimmung der rund 3000 Kundgebungsteilnehmer verurteilte der stellvertretende Vorsitzende der IG Chemie-Papier-Keramik, Werner Vitt, die Drohung mit der Neutronenbombe.

In Herford erklärte der Vorsitzende der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Kurt Georgi, u. a., daß die Entspannungsverträge von Moskau und Warschau den Rüstungskonzernherren wie zentnerschwere Steine im Magen lägen. Ihr Ruf nach einem starken Mann würde lauter. 1933 hätte sie diesen starken Mann bekommen. Und was daraus geworden ist, wüßten viele noch aus eigener Erinnerung. Der 1. September sei darauf Mahnung für alle – „Mahnung zum Frieden, zur Abrüstung und zur Völkerverständigung“. Auch in München, Frankfurt und anderen Städten erteilten die Teilnehmer gewerkschaftlicher Veranstaltungen eine eindeutige Absage an den Krieg und alle kriegerischen Absichten als Mittel der Politik.

Zum gleichen Zeitpunkt, wo Tausende Gewerkschafter für Frieden, Abrüstung, Entspannung und Völkerverständigung demonstrierten, veröffentlichte die „Welt der Arbeit“ einen Artikel von Horst Niggemeier, Pressechef der IG Bergbau und Energie (IGBE). Wider besseres Wissen behauptete darin der IGBE-Funktionär, daß die Sowjetunion die Spannungen anheize. Die Fakten, die Niggemeier für seine Behauptung heranzieht, stammen von Militärs und solchen Konzernherren, die an der Rüstung verdienen. Niggemeiers Artikel kann nicht nur als Schlag gegen gewerkschaftliche Beschlüsse, sondern auch gegen Tausende Gewerkschafter gewertet werden, die am 1. September demonstrierten.

Die Gewerkschafter jedoch werden sich durch solche Äußerungen von ihrem Eintreten für Frieden, Entspannung und Abrüstung nicht abbringen lassen und bereits in den nächsten Monaten damit beginnen, den 40. Jahrestag des Kriegsausbruchs vorzubereiten. Gis.

Aussperrung ist ungerecht

Die IG Druck und Papier hat in drei zur Entscheidung anstehenden arbeitsgerichtlichen Verfahren aus ihrer Klageaktion gegen die Aussperrung in der Druckindustrie im März 1978 in Ulm, Lörrach und Frankfurt a. M. gewonnen. Das Lörracher Arbeitsgericht hat wie in Ulm einen Unternehmer zur Lohnzahlung für die Zeit der Aussperrung verurteilt. Vor allem die Begründung ist von grundsätzlicher Bedeutung, weil hier erstmals die Aussperrung als Arbeitskämpfungsmittel für unwirksam erklärt wird. Von Waffengleichheit zwischen Gewerkschaften und Unternehmern könne erst dann gesprochen werden, wenn das Streikrecht gewahrt sei. Durch die Aussperrung werde das Ungleichgewicht der Kräfte zugunsten der Unternehmer hergestellt. Zum Schwerpunktstreik wird vermerkt, daß die Arbeiter und Angestellten keinen Betrieb ruinieren wollten, der für sie selbst Grundlage ihrer Existenz sei.

Ähnlich argumentiert die 9. Kammer des Frankfurter Arbeitsgerichts. Für sie ist der Artikel 29 Abs. 5 der Hessischen Verfassung, der die Aussperrung verbietet, geltendes Recht. Zur Arbeitskampffreiheit gehöre nicht die Aussperrung, weil die Arbeiter und Angestellten den Unternehmern wirtschaftlich unterlegen seien. Erst durch den Streik erlangten die Arbeiter und Angestellten ein Gegengewicht gegen die wirtschaftliche Übermacht.

Bei Redaktionsschluß hat die IG Druck und Papier auch in Düsseldorf ein positives Urteil erwirkt. Allerdings ist die Begründung nicht so eindeutig wie die in Lörrach und Frankfurt.

Einige Schwalben machen jedoch noch keinen Sommer und die Gewerkschaften werden, trotz des erreichten Teilerfolges, der nicht zu unterschätzen ist, weiterhin vor allem auf ihre eigene Kraft vertrauen müssen. H. Sch

Der Größte

Zu einem Gewerkschaftstag gehört – seit Regierungsantritt der SPD – auch eine Kanzlerrede. Das ist so sicher wie die Predigt in der Kirche. So auch auf dem NGG-Gewerkschaftstag am 27. September in Mannheim (siehe Bericht Seite 11). Aber das war eine Schmidt-Rede mit bedenklichen Tönen.

Das Thema, das die Gewerkschaften am stärksten bewegt – andauernde

Massenarbeitslosigkeit und Lehrstellenmangel – wurde nur am Rande gestreift. Den Eltern gab der Kanzler den Rat, modern zu denken und die Mädchen was lernen zu lassen. Aber woher die Lehrstellen bekommen? Appell an die Betriebsräte: „Schafft noch ein paar Ausbildungsplätze mehr, wenn es in euren Bereichen möglich ist!“ Ein ratloser Kanzler also.

Die Arbeitslosigkeit stellt sich ihm nur als ein kleines Übel dar, denn die Bundesrepublik ist „international gesehen, mit der Arbeitslosigkeit sehr viel besser dran als die vergleichbaren Industriestaaten“. Überhaupt sind „wir“ unter allen und mit allem die Größten: mit dem Lebensstandard, den Löhnen, der Krisenmeisterung usw. Dieser nationalistische Unterton zog sich durch die ganze Rede. Aber Nationalismus ist keine Antwort auf die bedrückenden Probleme der Arbeiterschaft. G. S.



Revoluzzer

Wenn jetzt die bürgerlichen Gazetten anlässlich der Betriebsratswahlen bei Daimler-Benz in Untertürkheim über eine Niederlage der IG Metall hämisch jubilieren, dann gehört ein Mann nicht zu den Verlierern – Biermann. Er siegte, indem er mithalf, die IG Metall zu schwächen. Er sang auf einer angeblichen Solidaritätsveranstaltung für die Gruppe Hoss/Mühleisen/Marcello.

Sicherlich gab es dort in der Betriebsrats- und Vertrauensleutearbeit schreiende Schwächen und Versäumnisse, die unbedingt behoben werden müssen. Wer aber soll dies tun und wo soll dies geschehen? Jeder gestandene Gewerkschafter weiß, daß es dazu Geduld und oft auch jahrelanger schwerer Kärnerarbeit bedarf. Aber für Leute vom Schlage eines Biermann sind dies Fremdworte. Sie wollen alles heute und jetzt, ohne Rücksicht darauf, was dann herauskommt. Sie sind mehr für den Spektakel, für den Knüttler selbst dann, wenn zum Schluß ein Scherbenhaufen übrigbleibt.

Und komme keiner und sage, Biermann habe nicht gewußt, was er tat. Hier handelte keiner im jugendlichen Übermut oder aus Schusseligkeit. Immer, wenn es um grundlegende Interessen der Arbeiter und Angestellten ging, handelte Biermann konsequent, konsequent für die Gegenseite, die an einer Schwächung der Arbeiterbewegung interessiert ist. Nach außen wird er stets das Gegenteil behaupten, da ist er Kommunist und Revolutionär. In der Praxis ist er aber nur ein ganz gewöhnlicher Revoluzzer. okulus

Frauen geben keine Ruhe mehr

Von 100 Arbeitslosen sind mehr als die Hälfte Frauen offiziell als arbeitslos registriert, obwohl ihr Anteil an den Beschäftigten nur rund 34 Prozent ausmacht. Aber das ist nur die Spitze des Eisbergs. In Wirklichkeit ist mit einer Million Frauen zu rechnen, die Arbeit möchten, aber denen dieses grundlegende Menschenrecht verweigert wird. Nach neuesten Ermittlungen erhalten Arbeiterinnen 30 Prozent und weibliche Angestellte sogar 33 Prozent weniger Lohn bzw. Gehalt als ihre männlichen Kollegen. Mädchen werden, wenn sie überhaupt das Glück haben, eine Lehrstelle zu finden, in typisch weiblichen Berufen ausgebildet. In technischen Bereichen mit beruflichen Zukunftsaussichten befanden sich 1976 ganze 295 Mädchen in der Ausbildung.

Diese und andere Fakten nannte Gisela Kessler, Mitglied des Hauptvorstands und Bundesfrauensekretärin der IG Druck und Papier, am 9. September in Mainz auf einer Kundgebung (Auszüge der Rede S. 16). Und das waren auch die Gründe, die den DGB-Landesbezirk Rheinland-Pfalz veranlaßten, eben für diesen Tag zu einer Aktion aufzurufen, um die Diskriminierung der Frauen anzuprangern. Groß war das Echo. Rund 2000 Gewerkschafterinnen demonstrierten mit ihren Kollegen vor der Kundgebung durch die Straßen der Stadt. Auf ihren Transparenten brachten sie ihre Forderungen zum Ausdruck: „Wir geben keine Ruhe mehr – Frauenarbeitsplätze müssen her!“, „Recht auf Arbeit!“, „Für ehrliche Arbeit ehrlichen Lohn“ und „Für Ausbildungsmöglichkeiten in technischen Berufen“.

Auf der anschließenden Kundgebung im Mainzer Kurfürstlichen Schloß erklärte Karin Roth, Frauenreferentin beim DGB-Landesbezirksvorstand Rheinland-Pfalz, unter dem Beifall der Versammelten: „Wir geben keine Ruhe, bis die letzte Frau und jeder Mann in diesem Lande Arbeit und Brot haben.“ Gisela Kessler wies mit aller Entschiedenheit die Verunglimpfung der berufstätigen Frauen als „Doppel-“ und „Mehrfachverdiener“ zurück und rief angesichts der zunehmenden Rechtsentwicklung dazu auf, diesen Bestrebungen entgegenzuwirken, um ein neues 1933 zu verhindern.

Mit der Aktion der Gewerkschaft in Mainz wurde ein Anfang gemacht, um die besondere Diskriminierung der Hälfte unserer Bevölkerung anzuprangern und ihre Beseitigung zu fordern. Mainz jedoch, und darüber sind sich viele Gewerkschafterinnen klar, darf kein Einzelfall bleiben. Viele müssen noch folgen. G. M.

IG Metall kündigt Tarifverträge – Orientierung auf längeren Urlaub

Der Vorstand der IG Metall hat zur Vorbereitung der jetzt anlaufenden Tarifrunde zwei Klausurtagungen durchgeführt, vom 4. bis 6. Juni 1978 in Bad Salzuflen und vom 20. bis 22. September in Homburg/Saar. Dort wurden die Richtlinien der Tarifpolitik 1979 verabschiedet. Wie der Vorstand verlauten ließ, sollen diese die Entscheidungen der regionalen Tarifkommissionen keineswegs vorwegnehmen. In der metallverarbeitenden Industrie wurden alle Lohnsätze, die Urlaubsabkommen sowie die kündbaren Teile der Manteltarife fristgemäß zum 31. Dezember 1978 gekündigt – in der Eisen- und Stahlindustrie läuft der Lohnsatz bis zum 31. Oktober 1978 –, ohne schon konkrete Forderungen zu stellen. Den bisher bekanntgewordenen Tarifkommissionstagungen ist jedoch zu entnehmen, daß sich diese eng an die Richtlinien hielten.

In dieser Tarifrunde will die IG Metall stärker auf die Verkürzung der Arbeitszeit orientieren. Allerdings soll die vom letzten Gewerkschaftstag beschlossene Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche auf die Eisen- und Stahlindustrie beschränkt bleiben. Sie soll dort nicht über die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, sondern über zusätzliche Freischichten erreicht werden. Für die metallverarbeitende Industrie wird der Sechs-Wochen-Urlaub angestrebt.

Wenn man die Auswirkungen von längerem Urlaub und der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich gegenüberstellt, so fällt auf, daß hinsichtlich des notwendigen Lohnausgleichs und folglich auch der Auswirkungen auf den zusätzlich erforderlichen Arbeitskräftebedarf erhebliche Unterschiede bestehen. Die entsprechenden Vergleichszahlen betragen bei einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung von einer Stunde 2,5 Prozent und bei einer Verlängerung des Jahresurlaubs weniger als 0,5 Prozent. Drei Tage mehr Urlaub haben folglich ungefähr dieselbe Wirkung wie die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine halbe Stunde.

Wenn in der metallverarbeitenden Industrie alle Arbeiter, Angestellte sowie Auszubildende einen sechswöchigen Urlaub erhalten sollen, dann müßte jetzt der Urlaub für die über 30jährigen um drei Tage, für die über 25- bis 30jährigen um sechs Tage und für die über 18- bis 25jährigen um neun Tage verlängert werden.

Die Schwierigkeiten bei Tarifverhandlungen, in denen mehrere Forderungen anstehen, bestehen in der Regel darin, zu verhindern, daß die Unternehmer die eine Forderung gegen die andere ausspielen und sie dann eventuell zu einem Paket schnüren. Dann kommt in der Regel weniger heraus, als wenn

jede Forderung einzeln durchgekämpft wird.

Wer die Publikationen verfolgt, dem fällt auf: die Unternehmerverbände machen große Anstrengungen, um den Gewerkschaften zu suggerieren, daß es notwendig sei, den Erwartungshorizont der Mitglieder so niedrig wie möglich zu halten. Nun ist es aber eine gewerkschaftliche Erfahrung, daß eine Forderung durch ihre Attraktivität mobilisierend sein muß. Dies ist aber um so eher möglich, wenn sie dem tatsächlichen Kräfteverhältnis entspricht – das sich in der realen Auseinandersetzung stets entwickelt – und die Arbeiter und Angestellten bereit sind, für deren Verwirklichung Opfer auf sich zu nehmen. Die Gewerkschafter werden dabei immer nur das erhalten, was sie als reale Kampfkraft auf die Waage der sozialen Auseinandersetzung legen können.

Jede Tarifrunde beginnt in der Regel damit, daß die Mitglieder zuerst einmal anfangen zu rechnen. Sie überprüfen, was sich seit dem letzten Abschluß verändert hat. Die Entwertung eines jeden Tarifabschlusses beginnt mit dem Tag seines Inkrafttretens, denn mit jedem Prozentpunkt Preissteigerung, mit jeder zusätzlichen Mark Ausgabe an Steuern oder für höhere Sozialabgaben wird die Kaufkraft des für einen bestimmten Zeitraum vereinbarten Lohns geringer. Bei jedem neuen Tarifabschluß muß zumindest diese Entwertung aufgefangen werden.

Jeder kann anhand der offiziellen Statistiken überprüfen, daß im Verlauf dieses Jahres die Preise um rund drei Prozent stiegen. Von den Steuern und den Sozialabgaben gingen im allgemeinen einmal keine negativen Auswirkungen auf Löhne und Gehälter aus, wobei die von der Regierung geforderte Mehrwertsteuererhöhung zu einem zusätzlichen Preisauftrieb führen wird. Aber mit diesem Ausgleich wären noch

nicht einmal die alten Verteilungsrelationen hergestellt, denn in der Metallindustrie stieg 1977 die Arbeitsproduktivität um 5,8 Prozent, und sie dürfte sich auch in diesem Jahr in der gleichen Höhe bewegen. Daraus kann sich jeder leicht errechnen, welche Lohnforderung notwendig ist, damit die Verteilungsrelationen nicht weiter zugunsten der Unternehmer verändert werden. Die Zahl liegt über acht Prozent. Rechnungen dieser Art helfen, die richtige Forderung zu stellen. Sie haben nicht das geringste mit einer Scheinversachlichung zu tun.

Man darf nie vergessen, daß sich die Unternehmer während der Laufzeit eines Tarifvertrages in einer unvergleichbar anderen Situation als die Gewerkschaften befinden. Sie können die Preise erhöhen, die Kosten durch Rationalisierungen senken, Arbeiter und Angestellte auf die Straße setzen, Betriebe verlagern und Kapital ins Ausland schaffen. Der von den Arbeitern und Angestellten geschaffene Reichtum sammelt sich zuerst einmal in den Händen der Unternehmer, die allein über ihn verfügen. Sie brauchen nichts zu fordern, sondern nur zu warten. Die Gewerkschaften müssen hingegen immer fordern. Vordergründig sieht das so aus, als wollten sie etwas von dem Unternehmer haben. In Wirklichkeit wollen sie nur einen Teil dessen, was die Arbeiter und Angestellten zuvor erarbeiteten. Daraus ergibt sich, daß ohne eine gesellschaftliche Umgestaltung die Arbeiter und Angestellten selbst durch den erfolgreichsten ökonomischen Kampf immer am kürzeren Hebel bleiben.

Dabei ist noch nicht berücksichtigt, daß es ein gewerkschaftliches Ziel ist, den Anteil der Arbeiter und Angestellten am Ertrag der Wirtschaft zu erhöhen. Günter Pehl macht in der „Quelle“ (9/78) zu Recht darauf aufmerksam, daß in der einkommenspolitischen Diskussion der wachsende Vorsprung der Selbständigen im Lebensstandard nicht unter den Tisch fallen dürfe. Die Differenz zwischen den Einkommen der Selbständigen zu den Arbeitnehmerhaushalten erhöhte sich von 1976 auf 1977 von 3872 DM auf 4132 DM. Wenn die Unternehmer wiederholt darauf verwiesen, daß die Löhne Kosten sind, muß dem entgegengehalten werden, daß sie auch Massenkaukraft bedeuten.

In Gewerkschaftskreisen wird gerade in den letzten Monaten immer wieder darauf aufmerksam gemacht, daß Forderungen kein Ultimatum darstellen dürfen, sondern verhandlungsfähig bleiben müßten. Im Prinzip ist dies unbestritten. Jedoch sollte die Schere zwischen Forderungen und Abschluß nicht so weit auseinanderklaffen. Auf alle Fälle müssen die Forderungen so hoch sein, daß selbst dann, wenn der Abschluß unter ihnen liegt, die Verteilungsrelationen nicht verschoben werden.

Heinz Schäfer

Brauindustrie: Unternehmerdruck erzwingt Vertragsänderung

Nach einer massiven Einmischung der Unternehmer-Dachverbände BDA und BDI in die Tarifaueinandersetzung in der Brauereindustrie ist es Anfang September in Nordrhein-Westfalen zur Aufhebung eines bereits vereinbarten Tarifvertrages über die Verkürzung der Arbeitszeit und zum Neuabschluß mit reduziertem Inhalt und neuen Akzenten gekommen. Dieser bislang einmalige Vorgang, das Pochen branchenfremder Unternehmerverbände auf die Einhaltung eines geheimen tarifpolitischen Tabu-Katalogs, hat in den Gewerkschaften großes Aufsehen erregt.

Wie NACHRICHTEN bereits kurz im September-Heft berichteten, lehnten die nordrhein-westfälischen Brauereiernehmer aufgrund des Drucks der Unternehmer-Spitzenverbände die Inkraftsetzung eines Ende August ausgehandelten und unterzeichneten Tarifvertrages ab. Nach Einschaltung des politischen Schlichters, NRW-Minister Farthmann, verständigte man sich in Verhandlungen auf ein neues Abkommen. Die wesentlichen Ergebnisse sind folgende (in Klammern die entsprechenden Ergebnisse des ersten, verworfenen Vertrages):

■ Nach zehnjähriger Branchenzugehörigkeit erhalten alle Arbeiter und Angestellten vom 60. Lebensjahr an zusätzlich zum Urlaub bezahlte Freizeit von 28 Arbeitstagen im Jahr. (Ab dem 60. Lebensjahr – bei zehnjähriger Branchenzugehörigkeit – beträgt die Arbeitszeit nur noch 32 Wochenstunden. In Stufen bis 1981 wird für 56jährige die 36-Stunden-Woche und für 58jährige die 34-Stunden-Woche eingeführt.)

■ Ab 1979 wird der Urlaub für alle um zwei Tage verlängert. Vom 50. Lebensjahr an kommen noch zwei weitere Tage, also insgesamt vier Tage, hinzu. Ab 1981 wird der Urlaub für alle nochmals um einen Tag verlängert. (Mehr Erholungsurlaub für alle Arbeiter und Angestellten ab 1979 und 1980 um je einen Tag.)

■ Das zusätzliche Urlaubsgeld steigt in drei Stufen bis 1981 um 300 DM auf 900 DM. (Anhebung in drei Stufen bis 1981 um 250 DM auf 850 DM.)

■ Wer im Drei-Schicht-Rhythmus oder ausschließlich in Nachtschicht arbeitet, erhält für je 60 geleistete Arbeitstage einen Arbeitstag bezahlte Schichtfreizeit, was für die Drei-Schicht-Arbeiter die 37½-Stunden-Woche bedeutet. (Dieselbe Regelung.)

■ In Stufen bis 1981 wird ein volles 13. Monatsgehalt eingeführt. (Dieselbe Regelung.)

■ In der Substanz gleichgeblieben sind auch die Vereinbarungen über ein Anhörungsrecht des Betriebsrats bei

der personellen Besetzung von taktgebundenen Anlagen, über bezahlte Freizeit an den Tagen vor Ostern, Pfingsten, Weihnachten und Neujahr sowie über erhöhten Kündigungsschutz für Arbeiter und Angestellte vom 54. Lebensjahr an.

■ Neu gegenüber dem ersten Vertrag war auch der gleichzeitige Abschluß eines Lohn- und Gehaltstarifvertrages, der eine Anhebung der tariflichen Entgelte um 4,7 Prozent vorsieht.

Auf einer Pressekonferenz anlässlich des 8. ordentlichen NGG-Gewerkschaftstages in Mannheim (siehe Seite 11) erklärte der Gewerkschaftsvorsitzende Döding, daß es beispielsweise durch die IG Metall deutliche Solidaritätsbeweise mit den Brauereiarbeitern gegeben habe. Streikerfahrene Metallfunktionäre aus Baden-Württemberg und die Hälfte der hauptamtlichen Funktionäre in NRW hätten bereitgestellt, um der NGG zu helfen. Diese Unterstützung wurde aber nicht in Anspruch genommen, wie auch nicht die Kampfbereitschaft der Brauereiarbeiter genutzt wurde, um das BDA-Tabu, wonach die tarifliche 40-Stunden-Woche nicht unterschritten werden darf, vom Tisch zu bekommen.

Statt dessen wurde mit großer Bereitwilligkeit von der Verhandlungsführung auf Gewerkschaftsseite diesem Tabu entsprochen und die schon vertraglich fixierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit in mehr Urlaub bzw. bezahlte freie Tage (und dies auch in vermindertem Umfang) umgemünzt. Nicht das Ergebnis, sondern daß es die Gewerkschaft den Unternehmern so leicht machte, ihren machtpolitischen Anspruch durchzusetzen, ist das Fragliche an dieser Tarifaueinandersetzung. Denn die Brauereiernehmer waren ursprünglich unter dem Druck der Gewerkschaft für einen größeren Kreis von Betroffenen zur 32- bzw. 34-Stunden-Woche bereit. Und auch die Zielsetzung des DGB-Bundeskongresses, die 35-Stunden-Woche für alle anzustreben, darf nicht aus dem Auge verloren werden.

G. S.

6 Prozent für Buchhändler

Zwischen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und dem zuständigen Unternehmerverband wurde am 6. September ein neuer Entgelt-Tarifvertrag für die in hessischen Buchhandlungen und Verlagen Beschäftigten abgeschlossen. Die Gehälter wurden ab 1. Oktober zwischen 68 und 133 DM monatlich angehoben. Nach Mitteilung der Gewerkschaft entspricht dieses Ergebnis einer prozentualen Erhöhung von sechs Prozent. Für die Auszubildenden im ersten und zweiten Lehrjahr wurden die Vergütungen um 40 DM und für die im dritten Lehrjahr um 45 DM aufgestockt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von sechs Monaten und läuft am 31. März nächsten Jahres aus. Für die Monate vom 1. April bis 30. September wurden die Gehälter um 5,14 Prozent erhöht.

Fristgerecht zum 31. März hatte die HBV die Tarifverträge gekündigt. Eine für den 15. März angesetzte Verhandlung kam nicht zustande. Sie scheiterte an der Forderung der Unternehmer nach gemeinsamen Verhandlungen mit der berufsständischen Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG). Resultierend aus jahrelangen Erfahrungen wies die HBV dieses Ansinnen zurück, da die DAG vornehmlich das Ziel verfolgte, „die Gehälter der mittleren und oberen Angestellten zu verbessern“. Sie stelle Forderungen auf, die so niedrig seien, „daß sie von den Unternehmern selbst stammen könnten und der Mehrheit der Kollegen so gut wie nichts bringen“.

Am 7. Juli fand dann nach monatelangem Verzögern durch die Unternehmer die erste Verhandlung statt. Die Unternehmenseite bot 5,1 Prozent. Das entsprach dem Abschluß in Baden-Württemberg und Bayern mit der DAG. Auf diesen faulen Kompromiß ließ sich die hessische HBV nicht festnageln. Sie wurde unterstützt von ihren Mitgliedern. Es kam zu mehreren Protestaktionen. Auch anlässlich der letzten Verhandlung am 6. September protestierten vor dem Suhrkamp-Verlag in Frankfurt HBV-Mitglieder gegen die Hinhalte-taktik der Unternehmer.

Angesichts der Unzufriedenheit unter den Beschäftigten – ihre Gehälter liegen in der Mehrheit zwischen 1600 und 1800 DM brutto – kam es zu dem oben erwähnten Kompromiß. Es darf bei aller Würdigung des Abschlusses nicht übersehen werden, daß es jedoch noch immer Regionen ohne Tarifverträge gibt. Nicht zuletzt ist es Aufgabe der HBV, dafür zu sorgen, daß auch hier Tarifverträge abgeschlossen werden.

G. M.

Werftarbeiter kämpfen gegen Arbeitsplatzvernichtung

Die Beschäftigten der Howaldtswerke/Deutsche Werft (HDW) sind entschlossen: „Wir verteidigen unsere Arbeitsplätze“. Das ist das Ergebnis von Betriebsversammlungen und Protestkundgebungen auf den Werften in Hamburg und Kiel. Dem Rationalisierungskonzept der Konzerne soll die Solidarität der Arbeiter und Angestellten entgegengesetzt werden. Mit einer mehrstündigen Arbeitsniederlegung und einem Protestzug vor das Vorstandsgebäude von HDW Mitte September gaben die nahezu 5000 Kollegen der Hamburger Werke Ross und Reiherstieg ihrer Entschlossenheit im Kampf um ihre Arbeitsplätze Ausdruck.

Vor den Demonstrationsteilnehmern erklärte der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Hamburg, Jonny Müller, daß seine Gewerkschaft die Betriebe zur Solidarität gegen die Vernichtung der Arbeitsplätze aufrufen wird, denn eine neue große Welle der Arbeitsplatzvernichtung droht in Hamburg und Norddeutschland. Das beinhaltet ein Rationalisierungskonzept, welches der HDW-Vorstand der Belegschaft bekanntgegeben hat. Es enthält folgende Punkte:

1. der Schiffsneubau wird in Kiel konzentriert.
2. Auf dem Hamburger Werk Ross läuft ab 1980 der Schiffsneubau aus. Der Helgen wird abgerissen.
3. Das Kieler Werk Diedrichsdorf wird stillgelegt. Der Kriegsschiffbau wird erweitert.
4. Das Hamburger Werk Reiherstieg wird kaltgefahren und eingemottet.
5. Insgesamt 2030 der jetzt noch 13 000 Beschäftigten sollen entlassen werden. 1500 in Hamburg und 530 in Kiel.

Kurz nach der Bekanntgabe des HDW-Rationalisierungskonzepts legte auch der Sprecher der norddeutschen Werftindustriellen, Heinz Ache, seine Pläne auf den Tisch. Der Handelsschiffbau werde stark eingeschränkt. 40 000 bis 50 000 Arbeitsplätze auf den Werften, aber auch in der Zulieferindustrie wären direkt gefährdet. Maschinenbau, Stahlbau, Elektronik und Elektrotechnik, Optik, Holz und Kunststoff, Chemie und Häfen, nahezu keine Wirtschaftszweige würden ungeschoren bleiben. In der ungebrochenen Kette der Arbeitsplatzvernichtung in Norddeutschland würde ein neues Kapitel aufgeschlagen. Bis nach Süddeutschland hinein wären wie bei einer Kettenreaktion die Auswirkungen dieser Maßnahmen zu spüren.

Wie hatte der Hamburger Senat in seinen Richtlinien zur Hamburger Wirtschaftspolitik noch 1976 verkündet: „Jeder, der in Hamburg leben möchte, soll hier auch arbeiten können, er soll

die Möglichkeit haben, aus einem vielfältigen Angebot den Arbeitsplatz auswählen zu können, der seinen Neigungen am ehesten entspricht, und an dem er seine Fähigkeiten am besten entfalten kann.“ Angesichts der wirtschaftlichen Praxis in den letzten Wochen allein in Hamburg, muten diese Worte heute wie ein Hohn an. Bei mindestens einem Dutzend Firmenzusammenbrüchen, Teilstilllegungen oder bei größeren Entlassungen würden an die 1000 Arbeitsplätze im Metallbereich vernichtet.

Die Belegschaft der HDW, ihre Vertrauensleute in Hamburg haben eine schnelle Antwort auf die geplanten Maßnahmen der Werftunternehmer gegeben. Jonny Müller: „Wir müssen den Generalangriff auf die Arbeitsplätze zurückweisen!“ In einer ersten zweitägigen Betriebsversammlung mit nahezu 5000 Teilnehmern auf der Hamburger Werft sprachen rund vierzig Kollegen. Sie brachten ihre Entschlossenheit zum Ausdruck, jeden Arbeitsplatz auf der Werft zu verteidigen. „Für solche Fälle haben wir noch einen Spezialhammer in der Werkzeugtasche!“ Es wurden Programme vorgeschlagen, wie man mit Alternativfertigungen die Arbeitsplätze sichern könnte. Mehrfach wurde die 35-Stunden-Woche gefordert, deren sofortige Einführung den Konzern rund 85 Millionen DM kosten würde. Bei einem Gewinn von über 230 Millionen DM allein 1976 eine Kleinigkeit.

Der drohenden massenhaften Vernichtung von Arbeitsplätzen auf den Werften und in nahezu allen Bereichen der Norddeutschen Wirtschaft ist nur mit Entschlossenheit, schnellem Handeln und der aktiven Solidarität aller Arbeiter und Angestellten zu begegnen. Gemeinsame Aktionen, Kundgebungen und Demonstrationen über den Metallbereich hinaus unter dem Motto: „Solidarität mit den HDW-Kollegen — Aktion Stop Arbeitslosigkeit“ im Sinne der Beschlüsse des 11. DGB-Bundeskongresses in Hamburg wären die richtige Antwort auf den Angriff der Unternehmer. a. p.

Gemeinsam für 35 Stunden

Schon vor Monaten hat auf Beschluß der zentralen Tariffkommission für die Druckindustrie die IG Druck und Papier den Manteltarifvertrag zum 31. Dezember 1978 gekündigt. Als wesentliche Forderung verlangt die Gewerkschaft in Übereinstimmung mit entsprechenden Beschlüssen des Augsburger Gewerkschaftstages vom Oktober 1977 und des Hamburger DGB-Kongresses vom Mai dieses Jahres: Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden wöchentlich bei vollem Lohnausgleich. In der Mitgliedschaft findet die Forderung breiten Widerhall.

Während innerhalb der IG Druck und Papier in Verbindung mit den Vertrauensleuten wahlen gegenwärtig darüber diskutiert wird, wie die berechnete Forderung durchgesetzt werden kann, haben die Unternehmer und ihre politischen und publizistischen Steigbügelhalter einen regelrechten Feldzug gegen die 35-Stunden-Woche gestartet.

Nicht nur die Druckunternehmer und -verleger verbreiten Schauermärchen über die IG Druck und Papier und versuchen sie in eine Außenseiterrolle zu drängen, sondern auch die Zentrale der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und der großbürgerliche Blätterwald erweisen sich erneut als üble Scharfmacher gegen gewerkschaftliche Forderungen. Die BDA trommelt dagegen, daß ihre Tabu-Beschlüsse durchbrochen und die Arbeitszeit unter die 40-Stunden-Woche gesenkt werden soll.

„Der Arbeitgeber“, offizielles Organ der BDA, verteufelt die 35-Stunden-Woche als überhöhte und unlogische Forderung. In den Chor der Scharfmacher reihte sich auch der hessische FDP-Wirtschaftsminister Karry ein, der sich erdreistete, die 35-Stunden-Woche als die „dämlichste Forderung“ zu verketteln. Der Bundesverband Druck hat schon jetzt durchblicken lassen, daß er zur Abwehr gegen die Gewerkschaftsforderung mit aktiver Unterstützung der BDA wie im Frühjahr den Willkürakt der Aussperrung anwenden will.

Angesichts dieser Sachlage wird es für die IG Druck und Papier darauf ankommen, jetzt nicht nur die eigene Mitgliedschaft zu mobilisieren, sondern auch die anderen Gewerkschaften im DGB für eine solidarische Unterstützung zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche zu gewinnen. Nur mit breiter Solidarität der Millionen können die Tabu-Beschlüsse der BDA-Zentrale vom Tisch gefegt und innerhalb der Druckindustrie ein Beispiel für alle gemeinsam erreicht werden.

Erfolg der Gewerkschaft: Keine Bezüge kürzung

Aufgrund der Proteste der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sowie des DGB ist die von der Bundesregierung geplante Kürzung der Anwärterbezüge vom Tisch. Wie NACHRICHTEN bereits berichteten, war geplant, daß Beamtenanwärter aller Laufbahnen, die künftig im öffentlichen Dienst beschäftigt werden, nach dem Entwurf des 7. Besoldungserhöhungsgesetzes zwischen 5,5 und 15,5 Prozent gekürzte Bezüge erhalten. Angeblich sollten mit den eingesparten Mitteln zusätzliche Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst finanziert werden. Der DGB hatte diese Methode als „unmoralisch“ und „unsozial“ abgelehnt.

Streik bei Schokoladen-Stehlin

Nach einer Urabstimmung — 95,7 Prozent sprachen sich für Kampfmaßnahmen aus — traten am 26. September die Arbeiterinnen der Schokoladenfabrik Stehlin in Aillensbach/Bodensee in einen unbefristeten Ausstand. Die Beschäftigten der Schokoladenfabrik, die einem Schweizer Unternehmer gehört, haben keinen Tarifvertrag. Ihre Löhne liegen bei 5,50 DM, obwohl der Tarifvertrag für diesen Bereich 7,30 DM vorsieht. Ebenso ist es mit der Arbeitszeit. Noch immer müssen die Beschäftigten bei Stehlin 45 Stunden wöchentlich arbeiten. Überstundenzuschläge werden überhaupt nicht gezahlt.

Neben der Forderung nach Abschluß eines Tarifvertrages verlangen die Arbeiterinnen, die zu 80 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind, die Wahl eines Betriebsrates. Bisher lehnte der Unternehmer die Wahl ab. Schließlich wurde durch Gerichtsbeschluß die Einsetzung eines Wahlvorstandes erzwungen. Die Belegschaft, die nicht nur von ihrer Gewerkschaft unterstützt wird, sondern viele Solidaritätsbekundungen von anderen Gewerkschaften und der Bevölkerung erhalten hat, will solange streiken, bis ihre Forderungen erfüllt sind.

99,5 Prozent für Kampf brachten den Erfolg

Ein Streik-Urabstimmungsergebnis der Beschäftigten der Fluggesellschaft Bavaria Germanair von 99,5 Prozent reichte aus, um den Unternehmer zum Einlenken zu zwingen. Zu dieser Kampfmaßnahme war es gekommen, nachdem die Fluggesellschaft Hapag Lloyd 1977 Bavaria Germanair geschluckt

hatte. Durch geplante Konzentrationsmaßnahmen waren zahlreiche der 600 Arbeitsplätze des fliegenden Personals gefährdet. Die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) verlangte Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze, die samt und sonders von Hapag Lloyd abgelehnt wurde. Erst nach einem Warnstreik verpflichtete sich der Flugkonzern zu Verhandlungen, die jedoch scheiterten. Auch das Schlichtungsergebnis wurde vom Unternehmer abgelehnt. Erst die Streikurabstimmung brachte die Annahme des Schlichtungsspruchs.

Verhandlungen bei Gaststätten gescheitert

Nach Mitteilung der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) sind die Tarifverhandlungen für die rund 35 000 im hessischen Gaststättengewerbe Beschäftigten gescheitert. U. a. verlangt die Gewerkschaft eine angemessene Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter sowie zweimal monatlich die 5-Tage-Woche. Sie hatte darauf verwiesen, daß die „normale“ Wochenarbeitszeit zwischen 44 und 51 Wochenstunden liegt. Hinzu kämen Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ohne jede Zuschläge. Die Unternehmer boten nur einen zusätzlichen freien Tag im Monat an. Die Gewerkschaft hat jetzt die Schlichtung angerufen.

Papierarbeiter bekommen 5 Prozent mehr Lohn

Rückwirkend ab 1. September erhalten die rund 10 000 Beschäftigten der papiererzeugenden Industrie in Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen um 5 Prozent angehobene Löhne und Gehälter. Die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen beträgt vom ersten bis dritten Ausbildungsjahr 5 Prozent und im vierten Ausbildungsjahr 4,5 Prozent.

GHK weist Ansinnen der Unternehmer zurück

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) hat das Ansinnen der Unternehmer, den gekündigten Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen der Beschäftigten in der Holzbearbeitung und Holzhandel für dieses und das nächste Jahr wieder in Kraft zu setzen, zurückgewiesen. Dieser Vertrag sieht bisher 50 Prozent eines durchschnittlichen Monatsverdienstes als Sonderzahlung vor. Unverändert fordert die GHK die stufenweise Einführung eines vollen 13. Monatsentgelts.

TARIFKALENDER

Die Lohn- und Gehaltstarife für nachstehende Wirtschaftsbereiche und Tarifbezirke sind zum jeweils angegebenen Termin kündbar. Die Zahlen in Klammern geben Auskunft über die Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten. Die Zahl hinter dem Datum enthält auch die Beschäftigten in nicht aufgeführten kleineren Zweigen.

31. Oktober — 0,35 Millionen

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen, Bremen und Osnabrück (220 000); Schuhindustrie (55 000); einige Bereiche der Leder- und Kofferindustrie; Feinkeramik Baden-Württemberg und Rheinland.

30. November — 0,05 Millionen

Eisen- und Stahlindustrie Peine, Salzgitter und Maximilianshütte; feinkeramische Industrie Norddeutschland und Hessen.

31. Dezember — 3,8 Millionen

Metallverarbeitende Industrie ohne Bayern und VW (3 200 000); Landarbeiter mehrerer Tarifbezirke; Holzverarbeitende Industrie mehrerer Tarifbezirke.

31. Januar 1979 — 0,79 Millionen

Metallverarbeitende Industrie in Bayern (680 000) und Volkswagenwerk (110 000).

28. Februar 1979 — 3,18 Millionen

Öffentlicher Dienst (1 400 000); Post und Bundesbahn (420 000); Beschäftigte bei den Stationierungsstreitkräften (120 000); Banken (300 000); Groß- und Außenhandel in Rheinland-Pfalz (280 000), in Bayern (200 000); Einzelhandel in Baden-Württemberg (200 000), in Hessen (124 000), in Hamburg (65 000); Elektrohandwerk in Bayern (38 000); Holzverarbeitende Industrie in NRW, Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein (30 000); Zuckerindustrie (20 000).

31. März 1979 — 0,9 Millionen

Teilbereiche des Handels (100 000); chemische Industrie in Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz (400 000); Druckindustrie (180 000); Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen — Angestellte (25 000).

30. April 1978 — 2,3 Mill.

Baugewerbe (1 100 000). Textil- und Bekleidungsindustrie (650 000); Groß- und Außenhandels-Teilbereiche (300 000); Steinkohlebergbau an Ruhr und Saar (180 000) chemische Industrie in den Bezirken Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg, Niedersachsen/Bremen, Westfalen und Westberlin.

Rüstungslobby von Betriebsräten unterläuft Gewerkschaftspolitik

Wie recht Eugen Loderer hatte, als er im September 1978 vor Gruppenbildungen Inner- und außerhalb der Gewerkschaften warnte, die isolierte Einzelziele verfolgen, beweist der „Arbeitskreis Arbeitnehmer wehrtechnischer Unternehmen“, der seit 1975 besteht. In diesem Arbeitskreis wirken der IG Metall angehörende Betriebsräte der Unternehmen Thyssen-Henschel, Kassel; Diehl, Nürnberg, und Mariahütte/Saar; Rheinmetall, Düsseldorf und Unterlüß; MAK Kiel; IWKA, Karlsruhe; Kraus-Maffel, München und Wegmann, Kassel.

Kürzlich haben die Sprecher des Arbeitskreises den Ministern, den Bundestagsabgeordneten und den Mitarbeitern in den Bonner Regierungsstellen eine Broschüre „Darstellung der Probleme der Rüstungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland und Vorschläge für eine kontinuierliche Auslastung“ überreicht. Darin wird weit ausholend versucht, eine Begründung für

der Rüstungsindustrie Beschäftigten, die Arbeitsplatzgefährdung auf das mögliche Mindestmaß zu reduzieren. Der Beirat hatte sich schon damals gegen die von 16 Betriebsratsvorsitzenden bzw. stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden erhobene Forderung gewandt, für die Rüstungsindustrie sogenannte Füllaufträge aus Nichtspannungsgebieten zuzulassen. Die IG Metall hatte darauf verwiesen, daß innenpolitisch durch den Zwang zur Auslastung von Rüstungskapazitäten der Spielraum für konsequente Reformpolitik eingeschränkt werde.

Die IG Metall hatte zugleich Alternativen für die Weiterbeschäftigung der in der Rüstungsindustrie beschäftigten Arbeiter und Angestellten ausgearbeitet. Ihr 12. ordentlicher Gewerkschaftstag hat in der Entschließung 4 „Entspannung und Abrüstung“ die Position des Beirats voll bestätigt. Gegen diese begründete und abgewogene Position der Gewerkschaft läuft nun der Arbeitskreis Sturm. Er vertritt dabei Positionen, die sich in nichts von denen der Unternehmer unterscheiden und entpuppt sich so als ein gegen die grundlegende gewerkschaftliche Orientierung gerichteter Interessentenkartell. Eugen Loderer verwies in einem Leitartikel in „Metall“ darauf, daß durch solche Gruppierungen die politische Durchschlagskraft der IG Metall verringert und der gemeinsamen Sache geschadet wird. Daraus ergibt sich, daß Versuche, die Gewerkschaftspolitik zu unterlaufen, zumindest gewerkschaftsschädigend sind. H. Sch.

Streik bei Michelin

Nach einwöchiger Dauer beendeten am 4. September die rund 1200 Arbeiter des Michelin-Reifenwerkes Karlsruhe ihren Proteststreik. Er richtete sich gegen den enormen Leistungsdruck, dem

besonders die Reifenwickler ausgesetzt sind. Das Durchschnittsalter dieser Akkordarbeiter ist 28 Jahre. Wer nicht mehr mithalten kann, wird auf schlechter bezahlte Arbeitsplätze versetzt.

Schon lange hatte es im Karlsruher Werk Unzufriedenheit darüber gegeben, daß tariflich vereinbarte Schichtzulagen mit innerbetrieblichen Zulagen verrechnet wurden. Das Faß zum Überlaufen aber brachte schließlich die von der Firmenleitung verfügte Erhöhung des Eigenkostenanteils für die Benutzung der Werksbusse bis zu 100 Prozent, was wiederum eine Schmälerung des Lohnes bedeutet hätte. Einige Werksbuslinien sollten überhaupt ganz eingestellt werden. Den Arbeitern, die zu 80 Prozent aus dem französischen Elsaß kommen, wurde zugemutet, mit dem Fahrrad oder Auto zu bestimmten Sammelpunkten zu fahren.

Immer wieder hatte der Betriebsrat versucht, durch Verhandlungen mit der Werksleitung die Probleme zu lösen. Doch der Reifenmulti, der in neun europäischen Ländern von 110 000 Beschäftigten Gummi kochen und Reifen wickeln läßt — jeder zweite in Europa gefahrenen Reifen ist ein Michelin —, ließ nicht mit sich reden. Den Arbeitern des Karlsruher Werkes blieb also kein anderer Ausweg als der Arbeitskampf. Um die Belegschaft einzuschüchtern, wurden von der Direktion drei Betriebsratsmitglieder und zwei gewerkschaftliche Vertrauensleute fristlos entlassen, weil sie angeblich den Streik organisiert hätten.

Während des Arbeitskampfes setzte die Unternehmensleitung die Streikenden massiv unter Druck. Sie schickte Konzernbeauftragte in die Wohnungen, um die Arbeiter unter Androhung von Schadenersatzansprüchen zur Wiederaufnahme der Arbeit zu bewegen. Der Karlsruher DGB-Vorsitzende Schöppler sprach in diesem Zusammenhang von „Psycho-Terror“, der an das vergangene Jahrhundert erinnere. Vertreter der IG Chemie charakterisierten Michelin als „militant-autoritäres Unternehmen, das in Europa seinesgleichen sucht“.

Erst als die Michelin-Unternehmensleitung versprach, keine Repressalien gegen die am Streik Beteiligten auszuüben und die Unzulänglichkeiten abzustellen, nahm die Belegschaft die Arbeit wieder auf. Nach wie vor aber besteht die Unternehmensleitung auf der Entlassung der fünf Betriebsräte und Vertrauensleute. In mehreren Betriebsversammlungen verlangten Belegschaftssprecher die Ausschöpfung aller Möglichkeiten, um die Konzernleitung zu zwingen, die Maßregelung der fünf Gewerkschafter zurückzunehmen. Kritik wurde an der IG Chemie geübt, die den Streik nicht offiziell anerkannt hatte, da, so ihre Begründung, es sich um eine spontane Arbeitsniederlegung gehandelt habe. G. M.

Urlaubsreise — kein Normalfall

Der Witz von der Putzfrau an der Costa Brava gehört zum Standardrepertoire aller dümmlichen Alleinunterhalter. Auf der etwas höheren Ebene wird behauptet, das Hauptproblem der Arbeiter und Angestellten sei die Frage: wie die viele Freizeit verkräften! Um die Urlaubszeit herum wird der Eindruck vermittelt, die mehrwöchige jährliche Urlaubsreise gehöre zum „Normalfall“.

Tatsächlich aber ist der „Normalfall“ das Zuhausebleiben. Wie die nebenstehende Tabelle zeigt, haben 1976/77 nur 44,3 Prozent der Bürger der Bundesrepublik und 49,4 Prozent der Erwerbstätigen überhaupt eine Urlaubsreise unternommen. Von den insgesamt unternommenen etwa 36 Millionen Reisen (Mehrfachreisen inbegriffen) führten etwa 1,5 Prozent über Europa hinaus, 45,3 Prozent hatten Reiseziele in der Bundesrepublik. Die „normale“ Reise dauert 8 bis 14 Tage (41,5 Prozent), nur 15 Prozent aller Reisen dauern länger als drei Wochen. Rund 21 Prozent aller Reisen führen zu Verwandten oder Bekannten.

Von großer Bedeutung für die Urlaubsreise ist die soziale Lage der Bevölkerung. Das zeigt schon der Rückgang der Reisetätigkeit zwischen 1975 und 1976/77, der als Reaktion auf die unsichere wirtschaftliche Situation gewertet werden muß. Auswirkungen hat die Wirtschaftslage vor allem bei den Arbeitern, den Auszubildenden und insgesamt den unteren Einkommenschichten gehabt. Ein Anstieg der Reisetätigkeit ist nur in den obersten Einkommenschichten zu verzeichnen, wobei die Zusammenfassung der Einkommen mit einem Haushaltseinkommen von über 2500 DM in einer Gruppe durch das Statistische Bundesamt die wirklichen interessanten Differenzierungen verwischt.

Ähnlich ist es mit der Gruppe der Selbständigen. Hier werden kleine Bauern und Gewerbetreibende, die sich tatsächlich nur selten eine Reise leisten können (vor allem aus zeitlichen Gründen), mit dem internationalen „Jet-Set“ zusammengefaßt. Trotzdem widerlegt die Statistik die Mär vom besonders gestrebten Selbständigen. Deren Reisetätigkeit (Reisende pro 100 Personen) ist zwar niedriger als bei Angestellten und Beamten, aber höher als bei Arbeitern. Vor allem unternahm im Beobachtungszeitraum fast jeder vierte gereiste Selbständige mehr als eine Urlaubsreise, bei den Arbeitern war es nur jeder achte. Nicht gerechnet sind hierbei die als Geschäftsreisen deklarierten Erholungsreisen, die die Selbständigen von der Steuer absetzen können. J. G.

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Gesamtwirtschaft im 1. Halbjahr 1978

	Veränderung in v.H. gegen Vorjahr
Bruttosozialprodukt (nominal)	+ 6,7
(real) ¹⁾	+ 2,8
Volkseinkommen (nominal)	+ 6,0
Bruttoeinkommen aus Unselbständiger Arbeit (nominal)	+ 5,8
Bruttoeinkommen aus Unselbständiger Arbeit und Vermögen (nominal)	+ 6,5
Nettofohn- und -gehaltsumme je abhängig Beschäftigten (nominal)	+ 5,8
(real)	+ 2,9

¹⁾ 1 Arbeitstag mehr als im 1. Halbjahr 1977 (Quelle: Statistisches Bundesamt)

2. Produzierendes Gewerbe¹⁾

Index 1970 = 100	Veränderung in v.H. gegenüber		
	Juli 1978	Juni 1978	Juli 1977
Produktion	106,9	- 10,2	+ 6,8
Aufträge ²⁾	149,0	- 12,0	+ 9,2

¹⁾ Vorläufige Zahlen, Verzerrungen durch Verschiebung der Ferientermine

²⁾ Verarbeitendes Gewerbe, nominal (Quelle: Bundesanzeiger)

3. Außenhandel im Juli 1978

	Mrd. DM	In v.H. gegenüber Vorjahr
Einfuhr	19,10	- 1,7
Ausfuhr	21,40	+ 1,0
Saldo	+ 2,30	+ 30,7

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 9/78)

4. Arbeitsmarkt

In 1000 Personen	Veränderung in 1000 gegenüber		
	August 1977	Juli 1978	August 1978
Arbeitslose	924	+ 2	- 40
Kurzarbeiter	125	- 30	+ 30
Offene Stellen	269	- 3	+ 14

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 9/78)

5. Urlaubsreisen 1976/77¹⁾

	1975 ²⁾ 1976/77 ³⁾		In v.H. geg. Vorjahr	Reiseintensität ⁴⁾	
	In Mill. Personen			1975	1976/77
Reisende	29,0	27,1	- 6,3	47,1	44,3
darunter:					
Selbständige	1,067	1,035	- 3,0	45,6	44,2
Angestellte	5,758	5,519	- 4,2	65,8	62,9
Arbeiter	4,801	4,417	- 8,0	45,1	41,5
Auszubildende	0,389	0,345	- 11,3	37,6	32,7
Monatseinkommen ⁵⁾					
unter 1000 DM	2,374	1,849	- 22,1	34,3	30,7
Monatseinkommen über 2500	8,904	9,776	+ 9,8	59,5	57,1

¹⁾ Urlaubs- und Erholungsreisen von mindestens 5 Tagen

²⁾ Januar bis Dezember

³⁾ April 1976 bis März 1977

⁴⁾ Reisen je 100 Personen

⁵⁾ Monatliches Nettohaushaltseinkommen

(Quelle: Wirtschaft und Statistik, 12/77 und 7/78)

NACHRICHTEN für den aktiven Gewerkschafter

die Notwendigkeit der Rüstungsproduktion zu liefern und die angebliche wirtschaftliche Bedeutung der Rüstungsindustrie herauszustellen, insbesondere der sogenannten Abfallprodukte.

Dabei werden, und das ist kein Zufall, alle Erkenntnisse mißachtet, die besagen, daß wissenschaftliche Forschung, die auf ein gewünschtes Ergebnis friedlicher Produktion gerichtet ist, weitaus effektiver ist, als es Abfälle der Rüstungsproduktion sein können. Aber der Arbeitskreis beläßt es nicht dabei. Er drängt die Bundesregierung, sich dafür einzusetzen, daß in der NATO mehr westdeutsche Waffen eingesetzt, der Waffenexport forciert und an den Technischen Hochschulen das Fach Wehrtechnik eingeführt wird.

Einmal mehr ignoriert der Arbeitskreis gewerkschaftliche Beschlüsse. Im April 1977 hatte der Beirat der IG Metall in einem Grundsatzbeschuß die ablehnende Haltung der IG Metall zur Ausweitung von Rüstungsexporten bekräftigt. Er wandte sich aus politisch-moralischen, ökonomischen und sozialen Gründen gegen eine Lockerung der Exportbeschränkungen für Rüstungsgüter. Gleichzeitig forderte er auch für die in

Sozialbilanzen - oder: wie man verwirrt und vernebelt

Während sich die Unternehmer gelegentlich nur mit Mühe dazu durchringen können, ihren Pflichtveröffentlichungen nach Handelsrecht und Publizitätsgesetz nachzukommen, beginnen seit fünf Jahren einige Konzerne, freiwillig mehr zu offenbaren, als sie müssen: Sozialbilanzen kommen langsam in Mode. Eine Untersuchung allerdings beweist, daß es mehr um Verschleierung als um Veröffentlichung geht.

Im Sommer 1976 wurde ein „Arbeitskreis Sozialbilanz-Praxis“ gegründet. Ihm gehören die Vorstände von sieben Großunternehmen als Mitglieder an: die BASF, Bertelsmann, die Deutsche Shell, Pieroth, Rank Xerox, die Saarbergwerke und die Steinkohlen-Elektrizitäts AG. Der Arbeitskreis hat im April 1977 eine „Rahmenempfehlung für die inhaltliche und formale Ausgestaltung gesellschaftsbezogener Unternehmensrechnungen“ veröffentlicht. Darin werden erstmals die Ziele formuliert, welche die Unternehmer beim Aufstellen der Sozialbilanzen verfolgen:

- „Formulierung gesellschaftsbezogener Ziele und Maßnahmen des Unternehmens sowie Sammlung und systematische Darstellung der Leistungen und ihrer Auswirkungen zur Erweiterung des unternehmensbezogenen Planungs- und Kontrollinstrumentariums.“
- „Information ... über Ausmaß und Entwicklung der gesellschaftsbezogenen Maßnahmen und Aufwendungen des Unternehmens sowie die Beschreibung und ... zahlenmäßige Erfassung der Wirkungen ... der gesellschaftsbezogenen Aufwendungen ...“
- „Periodische, nachprüfbar Darstellung der im und vom Unternehmen ausgeübten gesellschaftlichen Verantwortung.“

Ausgangspunkt aller Bilanzierung ist mithin nicht das Soziale, also die Gesellschaft, Ausgangspunkt der Betrachtung ist vielmehr das Unternehmen. Mit anderen Worten: Der Bewertungsmaßstab für das, was sozial ist, wird nicht aus der Gesellschaft und ihren Bedürfnissen gewonnen, sondern aus den Bedürfnissen des Unternehmens.

Beispiel 1: die STEAG. Das herausragende Ereignis in der Beziehung der STEAG zur Öffentlichkeit im Jahre 1976 war der Versuch, eine Bürgerinitiative in Kamen/Westfalen zu bestechen, damit sie ihre Einsprüche gegen einen STEAG-Kraftwerksbau zurücknimmt. Der Fall hatte seinerzeit bundesweit Aufsehen erregt. In der STEAG-Sozialbilanz '76 findet sich kein Wort zu dem Skandal.

Beispiel 2: Bertelsmann. Dieses größte bundesdeutsche Verlagsunternehmen hat vor kurzem die unter seinem Dach beheimatete AutorenEdition, eine Vereinigung von Autoren, die ein Selbstbestimmungsrecht bei der Herausgabe ihrer Bücher ausgehandelt hatten, gefeuert, weil das neueste Buch des AutorenEdition-Mitglieds Peter O. Chotjewitz nicht den politischen Vorstellungen von Bertelsmann entsprach und Chotjewitz auch nicht bereit war, sein Manuskript selbst zu zensieren.

In der Bertelsmann-Sozialbilanz 76/77 gibt es einen Abschnitt „Unternehmen - Öffentlichkeit“, der geeignet wäre, die Prinzipien anzugeben, wonach die Verlagsleitung Autoren und ihre Manuskripte annimmt oder ablehnt. Wir lesen da Sprüche wie: „Das Pluralismusprinzip ist ... fest in Denken und Handeln der Programm- und unternehmerisch Verantwortlichen verankert“; „... Profilierung jeder einzelnen verlegerischen Gruppe im Haus ... fühlt sich Bertelsmann generell nicht einem elitären bildungsbürgerlichen oder ideologisch geprägten, sondern einem demokratischen, an den Bedürfnissen der Leser und Hörer orientierten Kulturbegriff verpflichtet“. Als Chotjewitz mit sozialistischen Ideen kam, war die Bertelsmann-Demokratie zu Ende. Die Sozialbilanz auch hier - ein unternehmerischen Verdummungspapier.

Beispiel 3: die BASF. Dieses Chemieunternehmen gibt die ausführlichste und datenreichste Sozialbilanz heraus. Die 76er Ausgabe umfaßte 60 Druckseiten, ebensoviel wie der Geschäftsbericht für die Aktionäre. Man durfte also aufschlußreiche Erkenntnisse erwarten. Die IG Chemie analysierte die BASF-Sozialbilanz in einer 175 Seiten starken Arbeit. Ergebnisse unter anderem: Der BASF-Gesamtgewinn betrug 1976 nicht 301 Millionen, sondern 1,867 Milliarden DM. Der Anteil der Aufwendungen für die Belegschaft an der Gesamtwertschöpfung des Unternehmens betrug nicht - wie in der Sozialbilanz angegeben - 71,7 Prozent, sondern 49,4 Prozent. Die Bruttowertschöpfung machte nicht 4,037 Milliarden, sondern 4,635 Milliarden DM aus. Die IG Chemie warf dem BASF-Vorstand Gewinn-

verschleierung, Zahlenmanipulation und eine falsche Darstellung der betrieblichen Wirklichkeit vor. Die Gegenbilanz der Gewerkschaft wurde als Grundlage für Schulungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten benutzt, um die BASF-Angehörigen in die Geheimnisse der Sozialbilanzfälschungen einzuführen.

Es hätte für die BASF-Unternehmensleitung nun nahegelegen, wenigstens Teile der IG-Chemie-Kritik zu beherzigen oder aber, soweit man anderer Meinung ist, diese zu begründen. Doch nichts davon. Als ob es die IG Chemie und ihre 30 000 Mitglieder in der BASF nicht gäbe, ist die diesjährige Sozialbilanz „bunter, optisch besser, aber in den Zahlen noch verwirrender und vernebelnder“ gestaltet worden - so das Urteil des Geschäftsführers der IG-Chemie-Verwaltungsstelle Ludwigshafen, Manfred Reimann. Die IG Chemie will konsequenterweise auch in diesem Jahr eine Gegenbilanz aufmachen.

Die Betrachtung der genannten drei Beispiele zeigt eindeutig, daß es den Unternehmensteilungen keineswegs darum geht, soziale Beziehungen aufzudecken. Wo diese behandelt werden, geschieht es durch die Brille der prinzipienlosen Selbstrechtfertigung. Der DGB-Bundesvorstand hat vor knapp zwei Jahren eine erste Einschätzung von Sozialbilanzen vorgenommen. Er kam damals zu folgendem Ergebnis: „Sozialbilanzen

- sind ein neu entwickeltes Instrument der Firmenwerbung,
- entwickeln sich mehr und mehr zu einem Instrument der Werbung „nach innen“, Hauptadressat sind also Betriebsräte, Belegschaften, Vertrauensleute, Gewerkschaften,
- täuschen durch die Verwendung des Begriffs Sozialbilanz eine Objektivität vor, die nicht vorhanden ist,
- führen meist einige von der Unternehmung bewirkte Nutzen auf, lassen aber gesellschaftliche Schäden regelmäßig unerwähnt,
- stellen meist nur den Nutzen für andere, nie aber den gleichzeitig eintretenden geschäftspolitischen Nutzen (Absatzförderung usw.) in den Vordergrund,
- sind deshalb von der Wissenschaft zu Recht kritisiert worden, weil eine gesellschaftsbezogene Rechenschaftslegung auf diesem Wege nicht möglich ist.“

Und der DGB-Bundesvorstand schließt: „Die Veröffentlichung von Sozialbilanzen sollte deshalb auch künftig von Betriebsräten, Gewerkschaften, Belegschaftsvertretern in Aufsichtsräten usw. nicht unterstützt werden, solange ein objektives Verfahren der Sozialberichterstattung nicht vorliegt.“ Dieser 1976 gemachten Einschätzung ist auch heute nichts hinzuzufügen. J. Rauschel

NGG - Gewerkschaftstag mit widersprüchlichen Aussagen

Große Aufmerksamkeit im DGB und in der Öffentlichkeit fand der 8. ordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG), der vom 24. bis 29. September 1978 im Mannheimer Rosengarten stattfand. Neben die zahlreichen Beschlüsse für die Durchsetzung einer an den Mitgliederinteressen orientierten Politik setzte der neugewählte Hauptvorstand - namentlich der neue Gewerkschaftsvorsitzende Günter Döding - deutliche ordnungspolitische und sozialpartnerschaftliche Akzente. Sie finden sich aber auch in einigen Anträgen.

Einmütig begrüßten die Delegierten die Entspannungspolitik und die Einberufung einer dritten KSZE-Konferenz für 1980 nach Madrid. Der DGB-Bundesvorstand wurde aufgefordert, „weiterhin eine konsequente Politik in der Frage der Abrüstung zu vertreten“. In weiteren beschlossenen Anträgen wurde der Anspruch auf paritätische Mitbestimmung bekräftigt, das Recht auf Arbeit und das Verbot der Aussperrung verlangt. In solidarischer Zusammenarbeit mit allen anderen DGB-Gewerkschaften soll „für die Zeit bis zum Verbot ein gemeinsames Abwehrkonzept gegen Aussperrungen“ entwickelt werden.

In den Bereichen Wirtschaftspolitik, Steuer- und Sozialpolitik, Humanisierung der Arbeit, Bildung und Fragen der gewerkschaftlichen Betriebspolitik wurden ebenfalls Beschlüsse gefaßt, die die berechtigten Interessen der Gewerkschaftsmitglieder und aller in den betreffenden Branchen Beschäftigten zum Ausdruck bringen. Einstimmig betonte der NGG-Gewerkschaftstag seine Erwartung, daß der auf einem außerordentlichen DGB-Kongreß zu beratende Entwurf für ein überarbeitetes Grundsatzprogramm des DGB „in außerordentlichen Mitglieder- und Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen behandelt und zur Diskussion gestellt wird“.

In Reden und Diskussionsbeiträgen wurde die Praxis der Gesinnungsschnüffelei und Berufsverbote attackiert, ohne daß jedoch eine entsprechende Beschlusbauaussage des Gewerkschaftstages erfolgte. Warnende Stimmen gab es insbesondere auch zu den wachsenden neofaschistischen Tendenzen in der Bundesrepublik.

Wenn der Gewerkschaftstag wegen der „ungünstigen Erwartungen“ in der Wirtschaftsentwicklung gegen eine Ausweitung „bestehender Sparförderungsregelungen“ (624-DM-Gesetz) votierte, die Wiederbelebung der konzertierten Aktion in neuer Zusammensetzung und mit neuer Thematik für wünschenswert ansah, zwar Arbeitszeitverkürzungen, aber nicht die 35-Stunden-Woche for-

derte und sich gegen die „Diskriminierung“ des Konsums von Genußmitteln wie Bier und Tabak wandte, so zeigte sich in diesen Hauptvorstandsanträgen eine auf der Führungsebene unverkennbare sozialpartnerschaftliche und an Regierungswünschen orientierte Strömung.

Der in Nachfolge von Herbert Stadelmaier neu gewählte NGG-Vorsitzende Günter Döding (mit 162 gegen 31 Stimmen; sein Stellvertreter Erich Herrmann erhielt 173 Stimmen) gab seinem Grundsatzreferat scharfe antikommunistische Akzente, wie sie auf Gewerkschaftstagen lange nicht mehr zu hören waren. Mit viel Aufmerksamkeit wurde seine Ankündigung aufgenommen, die bereits begonnene lockere Kooperation mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung in größerer Breite zu entwickeln und in einen förmlichen Kooperationsvertrag münden zu lassen. Der „politische Grundkonsens“ sei vorhanden.

Im Gespräch mit dem Autor dieser Zeilen stellte Döding jedoch klar, daß sich diese Übereinstimmung nicht auf das von der Gewerkschaft Textil-Bekleidung vorgelegte Grundsatzprogramm erstreckt. - Wie in NACHRICHTEN Nr. 9/78 bereits dargestellt, richten sich diese Programmaussagen in wesentlichen Teilen gegen Grundpositionen des geltenden DGB-Grundsatzprogramms.

Döding kündigte einen verstärkten Ausbau der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit in den Betrieben an, um über diesen Weg eine bessere Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten zu erreichen. Die Konzeption der Arbeitszeitverkürzung für ältere Beschäftigte, die für diesen Personenkreis zur spürbaren Humanisierung des Arbeitslebens führen würde, soll durchgehalten werden. Sie schließt einen vorläufigen Verzicht auf die Zielsetzung ein, die 35-Stunden-Woche für alle unmittelbar anzustreben (NACHRICHTEN werden sich im Novemberheft ausführlicher mit wichtigen Aspekten des NGG-Gewerkschaftstages befassen.). Gerd Siebert

DGB kontra Aussperrung

Gemeinsame Aufgabe der Gewerkschaften müsse es sein, die Aussperrung in das öffentliche politische Bewußtsein zu tragen, was sie ist: „Unternehmerwillkür und eine Aushöhlung des Streikrechts und der Tarifautonomie“. Das forderte Karl-Heinz Janzen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall, auf einer Anfang September stattgefundenen Tagesveranstaltung des DGB-Landesbezirks Hessen zur Aussperrung (siehe Einheitsseite 19).

Nachdrücklich setzte sich Janzen für das Verbot der Aussperrung ein und rief dazu auf, entschlossen dafür zu kämpfen. Im Zusammenhang mit den bevorstehenden Arbeitsgerichtsprozessen gegen die Aussperrung erklärte der IG-Metall-Funktionär: „Wir werden gegen die Aussperrung in aller Breite mobil machen müssen, damit die Gerichte nicht im gesellschaftspolitisch luftleeren Raum ihre Entscheidungen treffen.“ Die Mitglieder und Funktionäre der Gewerkschaften dürften zugleich das Thema Aussperrung nicht allein den Gerichten überlassen. Dieser Machtmißbrauch sei ein gesellschaftspolitischer Skandal, der auch als solcher geächtet werden müsse.

Manfred Balder, zweiter Landesbezirksvorsitzender der IG Druck und Papier Hessen, charakterisierte die Urteile der Arbeitsgerichte für die Aussperrung als eine „Anti-Streik-Rechtsprechung“. Er plädierte ebenfalls dafür, den Kampf gegen die Unternehmerwillkür nicht nur in den Gerichtssälen, sondern auch in den Betrieben und in der Öffentlichkeit zu führen.

Der bekannte Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler bezeichnete die Aussperrung als „ein zutiefst unsoziales Mittel“ und widerlegte die These des Bundesarbeitsgerichts von der sogenannten Waffengleichheit. Er appellierte insbesondere an den Vorstand der IG Metall, nicht nur von Konsequenzen gegen Aussperrungspraktiken der Unternehmer und Urteile zugunsten dieser widerrechtlichen Willkürmaßnahmen zu sprechen, sondern künftig auch aktiv zu handeln.

Emil Carlebach, Mitglied des Bundesvorstandes der Deutschen Journalisten-Union in der IG Druck und Papier, griff u. a. die von Janzen in Erwägung gezogenen neuen Kampfmethoden gegen den Machtmißbrauch der Unternehmer auf. Künftig solle der DGB und seine Gewerkschaften im Aussperrungsfall zu Solidaritätsstreiks aufrufen. Sein Vorschlag fand starken Beifall der rund 350 Teilnehmer. P.

Einheitsgewerkschaft bei der DPG in Gefahr

Im Bereich der Deutschen Bundespost greifen Gesinnungsschnüffel, Anhörungen und Berufsverbotsdrohungen, insbesondere gegen aktive Gewerkschafter, die der DKP angehören, immer mehr um sich. Angesichts der wachsenden Proteste gegen diese Praktiken sowohl innerhalb der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) als auch in der Öffentlichkeit sah sich der geschäftsführende DPG-Hauptvorstand veranlaßt, dazu Stellung zu nehmen (Deutsche Post vom 20. September 1978, Seite 9). Diese Verlautbarung ist widersprüchlich und kann ernsthafte Gefahren für den Bestand der Einheitsgewerkschaft heraufbeschwören.

Zunächst erklärt die DPG-Führungsspitze, daß sie ihren Mitgliedern, die der DKP angehören, weiterhin Rechtsschutz gewähren wolle, wenn die Bundespost gegen sie wegen ihrer Parteizugehörigkeit Maßnahmen ergreife. Zugleich wird festgestellt: Für DPG-Mitglieder, die der DKP angehören, gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie für Mitglieder, die dieser Partei nicht angehören.

Allerdings verknüpft die Erklärung diese Selbstverständlichkeit mit dem Hinweis auf eine mögliche Unvereinbarkeit der Mitgliedschaft in der DPG und der DKP. Bekanntlich lag dem 12. DPG-Kongreß im Oktober vergangenen Jahres ein entsprechender Antrag vor, der entgegen der ursprünglichen Empfehlung der Antragskommission auf Ablehnung – als Material an den Gewerkschaftsrat der DPG zur Prüfung überwiesen wurde.

Ohne daß der Gewerkschaftsrat bisher dazu Stellung genommen hat, versuchen nun einzelne Bezirksvorstände, entgegen der Satzung, Mitglieder mit verschiedenen Rechten zu schaffen. Unter Hinweis auf diesen Antrag faßte der Bezirksvorstand Hannover/Braunschweig den Beschluß, daß Gewerkschaftsmitglieder, die der DKP angehören, nicht mehr an bezirklichen und zentralen Bildungsveranstaltungen teilnehmen bzw. als Referenten oder Teamer eingesetzt werden dürfen.

Der Bezirksvorstand Koblenz/Trier – der Antragsteller des Unvereinbarkeitsbegehrens – ging noch einen Schritt weiter. Er verfügte praktisch ein Funktionsverbot, in dem er Mitgliedern der DKP nahelegte, aus allen gewerkschaftlichen Funktionen auszuschneiden. Obendrein mißbilligte der gleiche Bezirksvorstand, daß sich zahlreiche Mitglieder und Funktionäre der DPG gegen Anhörungsverfahren und drohende Berufsverbote von Kollegen ausgesprochen haben. Diese Diskriminierungen widersprechen eindeutig der DPG-Satzung, nach der alle Mitglieder die gleichen Rechte haben. Auf der anderen

Seite gibt es mehrere Vorstände der DPG, die entsprechend der Satzung und dem DPG-Programm gegen die Berufsverbote protestierten, Dokumentationen herausgaben und internationale Pressekonferenzen veranstalteten (vgl. NACHRICHTEN 9/78, S. 2).

Die erwähnte zwispaltige Erklärung des geschäftsführenden Hauptvorstandes wird von bestimmten Kräften als Ermunterung zu satzungswidrigen Handlungen aufgefaßt. Um sein frag-

Ernstere Warnung

In der „Gewerkschaftlichen Praxis“ Nr. 9/1978, Funktionärszeitschrift der Deutschen Postgewerkschaft, nahm Wolfgang Abendroth, von 1951 bis zu seiner Emeritierung 1972 Professor für wissenschaftliche Politik an der Universität Marburg, in einem Interview Stellung zu der angeblichen Gefahr der Unterwanderung der Gewerkschaften durch neomarxistische Kräfte. Er erklärte u. a.: „Die Gewerkschaften sind nach 1945 nicht mehr als Richtungsgewerkschaften, sondern aus gutem Grund als Einheitsgewerkschaften entstanden. Das hat nicht zu bedeuten, daß die Gewerkschaften nun von den verschiedenen wissenschaftlichen und weltanschaulichen Überzeugungen ihrer Mitglieder absehen konnten. Am Bildungswesen der Gewerkschaften müssen also alle Gruppierungen beteiligt werden, die die Interessen der abhängig Arbeitenden verteidigen wollen. Ganz gleichgültig, ob es sich um Marxisten, Christen oder wen auch immer handelt.“

Seit Beginn des kalten Krieges, so Prof. Abendroth an anderer Stelle, seien Marxisten angegriffen, bekämpft und aus den öffentlichen Institutionen nach Möglichkeit ausgeschaltet worden. Das habe teilweise auch in die Gewerkschaften hineingegriffen. „Von der Kampfkraft der Gewerkschaften her gesehen war und ist das ein Fehler.“

würdiges Verhalten zu stützen, greift der DPG-Hauptvorstand zu einem Trick. Der DKP wird nachgesagt, sie strebe die Diktatur des Proletariats an, wolle die gesellschaftlichen Verhältnisse der DDR auf die Bundesrepublik übertragen und wolle die Freiheit der Gewerkschaften beseitigen. Wir haben uns die Thesen und den Programmentwurf der DKP genau angeschaut und solche Zielsetzungen nicht finden können. So werden antikomunistische Klischeevorstellungen, die insbesondere von der Springer-Presse und konservativen Kreisen der CDU/CSU geprägt sind, einfach übernommen. Damit wird die größte Errungenschaft der Arbeiterbewegung in der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte – die Einheitsgewerkschaft – in Frage gestellt.

Es waren sozialdemokratische, kommunistische und christliche Gewerkschafter, die in den Konzentrationslagern Hitlers die Lehren von 1933 zogen und nach 1945 verwirklichten: Einheitsgewerkschaften, unabhängig von politischen, weltanschaulichen und religiösen Überzeugungen wurden geschaffen. Das hat auch seinen Niederschlag in der heute gültigen Satzung der DPG gefunden.

Die DPG-Spitze wird sich schon fragen lassen müssen, ob sie von den gemeinsamen Grundlagen der Einheitsgewerkschaft abgehen und als Voraussetzung für die Mitgliedschaft ein antikomunistisches Bekenntnis verlangen will? Es besteht die Gefahr, daß aus den Einheitsgewerkschaften antikomunistische Richtungsgewerkschaften entstehen könnten. Letzten Endes wird eine solche Politik die Unternehmer anspornen, ihre Versuche zu verstärken, die Gewerkschaften für ihre Profit- und Machtinteressen zu disziplinieren. Bisher war es immer nur die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die von den Gewerkschaften kategorisch verlangt hat, DKP-Mitglieder auszuschließen. Noch immer gilt die alte Erfahrung: Was den Unternehmern nützt, schadet den Interessen der arbeitenden Bevölkerung und ihren Gewerkschaften.

Wenn heute die Diskriminierungen gegenüber DKP-Mitgliedern in der DPG nicht beendet werden, so stellt sich die Frage, wohin das führen und wie es aufhören soll. Morgen kann es kritische Sozialdemokraten ebenso treffen. Schon mehren sich Erklärungen von Unternehmenseite, daß bestimmte Forderungen der Gewerkschaften, wie z. B. die nach Mitbestimmung, „verfassungswidrig“ wären. Schon sind Gewerkschafter, die nicht der DKP angehören, vom Berufsverbot betroffen.

Viele Gewerkschafter erwarten vom Gewerkschaftsrat der DPG, daß er dem Beispiel des DGB und der übrigen 16 Einzelgewerkschaften folgt und den Unvereinbarkeitsantrag gegenüber der DKP als unbegründet zurückweist.

Werner Petschick

Heinz Oskar Vetter: „Erfahrungen mit dem Mitbestimmungsgesetz“

Am 12. September 1978 referierte DGB-Vorsitzender Heinz Oskar Vetter vor der Hans-Böckler-Gesellschaft in Düsseldorf über die „Erfahrungen mit dem Mitbestimmungsgesetz '75“. Seine Aussagen, die neue Denkanstöße für die Entwicklung gewerkschaftlicher Gegenmacht enthalten, wurden aus dem Unternehmerlager scharf angegriffen. Da diese Rede für viele Gewerkschaftsfunktionäre Anregungen vermittelt, veröffentlichen wir nachfolgend, abgesehen von einigen aus Platzgründen notwendigen Streichungen, den Wortlaut des Referats. Dabei handelt es sich um die vom DGB-Bundesvorstand autorisierte Fassung. Die Zwischenüberschriften wurden von der Redaktion eingefügt.

... Wir befinden uns nun schon seit vier Jahren in einer schweren Krise. Anhaltende Arbeitslosigkeit, ungewisse Zukunftsaussichten junger Menschen, Vernichtung von Arbeitsplätzen durch eine breite Rationalisierungswelle, Leistungssteigerung in den Betrieben sind der sichtbarste Ausdruck dafür. Sie bedrohen den sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer und ihrer Familien. Sie stellen massiv die Leistungsfähigkeit der Marktwirtschaft in Frage. Denn wenn die marktwirtschaftliche Ordnung die Unterordnung des Rechts auf Arbeit unter Herrschafts- und Gewinninteressen der Eigentümer bedeutet, dann ist die tiefgreifende Veränderung – Verbesserung dieser Ordnung – für uns unerlässlich geworden.

Wir müssen sehen, daß Unternehmer und ihnen nahestehende reformfeindliche Kräfte die schlechte Wirtschaftslage nutzen, um ganz massive Angriffe auf Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte zu starten. Ich nenne an dieser Stelle nur die Stichworte Aussperrung, Verbändegesetz, Filzokratie, Gewerkschaftsstaat. Daß auch die Mitbestimmung heftig bekämpft wird, kann uns nicht überraschen. Was uns aber verbittert und unseren Widerstand herausfordert, ist die Unverfrorenheit, wie man mit den Lebensinteressen der Bevölkerungsmehrheit und mit der Verfassung umspringt. Aus der Geschichte wissen wir doch zu gut, daß die Menschen- und Freiheitsrechte nur bei einer demokratischen und sozialen Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft zu sichern sind! Ein Teil der augenblicklichen Angriffe auf das Mitbestimmungsgesetz und die Gewerkschaften erklärt sich aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes...

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat die gravierenden Mängel genannt, nämlich:

– Scheinparität im Aufsichtsrat: Die Sondervertretung der leitenden Angestellten und das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden verhindern ein Gleichgewicht.

– Die Arbeitnehmerbank ist durch Sonderrechte für leitende Angestellte aufgespalten.

– Das Wahlverfahren ist kompliziert und entsolidarisierend.

– Der Arbeitsdirektor ist nicht entsprechend dem Montanmodell abgesichert.

– Das Gesetz erfaßt nur einen Teil der Großunternehmen.

Wie haben sich nun die von uns beklagten Mängel in den ersten zwei Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes ausgewirkt?

1. Eine bedeutende Zahl von Großunternehmen wird vom Mitbestimmungsgesetz nicht erfaßt. Nach unseren Vorstellungen wären 770 Unternehmer unter das Gesetz gefallen, wenn man die drei Kriterien berücksichtigt hätte: über 2000 Beschäftigte, Bilanzsumme von über 75 Millionen DM, Jahresumsatz von mehr als 150 Millionen DM. Das Gesetz sieht aber lediglich eine Abgrenzung nach der Zahl der Beschäftigten vor. So er-

gab sich nur eine Zahl von 650 Unternehmen. Der Unterschied besteht darin, daß das Gesetz Personengesellschaften, bestimmte Konzernformen und kapitalintensive Unternehmen nicht erfaßt. So sind von den 500 größten deutschen Unternehmen etwa 100 nicht mitbestimmungspflichtig. Bei den größten 100 Unternehmen gibt es immerhin noch 15 „mitbestimmungsfreie“ Firmen mit Umsätzen zwischen 2,5 und 9 Milliarden DM. Dabei handelt es sich nicht nur um Personalgesellschaften wie die Quelle-Gruppe oder Verlagskonzerne, die den durch nichts gerechtfertigten „Tendenzschutz“ in Anspruch nehmen. Es gibt eben auch Firmen, die mit einer geringen Beschäftigtenzahl große Umsätze machen, wie z. B. im Bereich der Mineralölunternehmen.

Zahlreiche Firmen haben sich in den letzten zwei Jahren der Mitbestimmungspflicht entzogen. So sind gerade 480 Firmen übriggeblieben. Der Rest von über 100 Firmen fällt wegen Konzentrationsvorgängen, Belegschaftsabbau und mehr oder weniger offenen Fluchtstrategien nicht mehr unter das Gesetz. Eine beliebte Spielart war die künstliche Verringerung der Belegschaftszahl. So teilte der Hähnchenkönig Jahn seinen Wienerwald-Konzern in 4 rechtlich selbständige Regionalgruppen auf, die sämtlich unter 2000 Beschäftigte haben. Eine weitere Variante war die Änderung der Rechtsform des Unternehmens. So wandelte sich z. B. die zum multinationalen ITT-Konzern gehörende Teves GmbH & Co. KG in eine offene Handelsgesellschaft um. Oder: Die Flick-Erben änderten ihre Verwaltungsgesellschaft in die mitbestimmungsschwächere Kommanditgesellschaft auf Aktien. Rationalisierungs- und Konzentrationswellen werden dazu beitragen, daß auch in Zukunft unkontrollierte Machtzentren entstehen, wenn hier nicht ein Riegel vorgeschoben wird. Eine Möglichkeit der Änderung besteht in Mitbestimmungsarten, die unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens sind. Oder es ist denkbar, daß alle Unternehmen von einer bestimmten Größe ab nur in einer bestimmten Rechtsform geführt werden können, die dann bei Publizität, Mitbestimmung und Anlegerschutz den Erwartungen gerecht wird, die der gesellschaftlichen Bedeutung der Großunternehmen entsprechen.

2. Das entsolidarisierende Wahlverfahren begünstigt Splittergruppen. Die in radikaler Abkehr von den bisherigen Wahlprinzipien vorgesehenen Grundsätze der Gruppenwahl, Verhältniswahl und Urwahl behindern die Einheitlichkeit der Arbeitnehmervertretung. Es kommt hinzu, daß bei einem Wechsel des Wahlverfahrens, z. B. beim Umsteigen von Urwahl auf Wahlmännerwahl, besondere Abstimmungen nötig sind, deren Sinn fragwürdig ist. Denn auf allgemeine politische Wahlen übertragen, müßten die Bürger vor der Wahl etwa über eine so absurde Frage abstimmen wie: Wählen die Blondinen zusammen mit den Schwarzhäarigen, oder wählt jede Gruppe getrennt? Schließlich: Die drei Wahlordnungen mit jeweils über 100 Paragraphen, mit der Unzahl von Fristen, Aushängen, Mitteilungen, Wahlbriefen und Unterlagen, die Wahldauer von über einem halben Jahr führen zu einer fast unzumutbaren Belastung für die Kolleginnen und Kollegen in den Wahlvorständen. Diese mitbestimmungshemmenden Wahlvorschriften sind dringend korrekturbedürftig. Der von uns vorgeschlagene Weg – die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch die Betriebsrätekonferenz – vermeidet jedenfalls solchen unübersichtlichen, komplizierten, teuren aufwendigen Wahlwettbewerb.

Ich stelle dies fest, obwohl die DGB-Gewerkschaften im groben und ganzen mit den Ergebnissen der Aufsichtsratswahlen zufrieden sein können. Sie haben rund 85 Prozent der 2747 Aufsichtsratsmandate für Arbeitnehmervertreter bekommen. Die Konkurrenzverbände und Splittergruppen, die DAG, sogenannte christliche Gewerkschaften, Union der leitenden Angestellten, haben einen kräftigen Dämpfer bekommen... Trotzdem: Wir müssen die Spalterstrategien der Splittergruppen und Unternehmer mit offenen Ohren und Augen beobachten. Wir müssen herausfinden, wo organisationspolitische Schwachpunkte zu Erfolgen für diese Gruppen geführt haben. Wir müssen die Gründe dafür in gemeinsamer Anstrengung ausmerzen.

Ein weiterer Baustein im Kampf gegen die Einheit und Solidarität der arbeitenden Menschen ist die seltsame Sonderrolle der

leitenden Angestellten auf der Arbeitnehmerbank. Die Tragödie wurde fortgesetzt durch die Farce in der Wahlordnung, die mit dem Selbsteinschätzungsrecht den Wahlvorstand zu einer Art Selbstbedienungsladen für leitende Angestellte macht. Diese Methode der Spaltung der Arbeitnehmerschaft wird weiter verfolgt, wie die wiederholten Vorstöße zur gesetzlichen Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte zeigen. Wir werden uns mit aller Kraft gegen die Errichtung eines Oberhauses in der Betriebsverfassung zur Wehr setzen!

Unternehmer engen Rechte ein

3. Kapitaleigner und Unternehmensvorstände sind seit einigen Monaten dabei, in einer „konzertierten Aktion“ die Kompetenzen des Aufsichtsrates zu beschneiden und die Rechte der Arbeitnehmerbank einzuengen. Die Entmündigung des Aufsichtsrats durch Satzungen und Geschäftsordnungen wird fast immer auf folgende Weise versucht:

– Das radikale Zusammenstreichen der zustimmungspflichtigen Geschäfte des Aufsichtsrats hat zur Folge, daß die Macht, die unkontrollierte Macht, des Vorstandes erhöht wird.

– Ausschüsse werden nicht paritätisch aus Anteilseignern und Arbeitnehmern besetzt, sondern mit einer Anteilseignermehrheit. In einigen Fällen sind Arbeitnehmervertreter vollkommen aus wichtigen Ausschüssen herausgehalten worden. Um zu vermeiden, daß Gewerkschaftsvertreter sich allzu stark in die Arbeit der Aufsichtsräte einschalten, wird ihnen der Zutritt zu Ausschusssitzungen untersagt.

– Die Tätigkeit im Aufsichtsrat wird unter den großen Mantel einer übersteigerten Verschwiegenheitspflicht gezogen. Damit soll eine aktive Information der Belegschaft durch die Arbeitnehmervertreter unterbunden werden. Viele Satzungen und Geschäftsordnungen sind zu einem Maulkorb für die Arbeitnehmervertreter geworden.

– In diese Strategie gehört auch das Verhalten vieler Unternehmen bei der Bestellung des Arbeitsdirektors. Nun ist ja dieser Arbeitsdirektor nicht entsprechend dem Montanmodell abgesichert. Es läßt sich auch feststellen, daß mit Ausnahme nur weniger Bereiche es den Anteilseignern gelungen ist, ihre Vorstellungen bezüglich Person und Funktion dieses Mannes durchzusetzen. Dies geschah häufig sogar unter Umgehung des neugewählten Aufsichtsrats.

Eine solche Praxis können wir nicht hinnehmen. Denn die loyale Handhabung des für uns bitteren Gesetzes hat natürlich auch ihre Grenzen. Die Unternehmen, die teilweise wie mit der Axt im Walde gegen die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer vorgehen, können nicht damit rechnen, daß die Arbeitnehmervertreter auch noch ihren Segen dazu geben. Es wird Sache der Anteilseigner und der Vorstände sein, durch ihr Verhalten gegenüber Betriebsräten, Aufsichtsräten und Gewerkschaften die Grundlagen für eine sachbezogene Konfliktbewältigung wiederherzustellen. Die Kapitalvertreter können jedenfalls nicht erwarten, daß die Arbeitnehmervertreter Entscheidungen mittragen, wenn die Vorstände vorher alles versucht haben, die Arbeitnehmerbank von einer frühzeitigen Einflußnahme fernzuhalten. Jeder Vorstand muß sich auch selber ausrechnen können, wie lange er mit der Zweitstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden Politik gegen die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, gegen Betriebsräte und die Gewerkschaften machen kann.

4. Höhepunkt des Kampfes gegen die Mitbestimmung ist der Versuch von Aktionärsvereinen und Arbeitgeberverbänden, das Mitbestimmungsgesetz mit Verfassungsklagen ganz zu beseitigen oder den Einfluß der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik noch weiter zu verringern. Das ist jedenfalls das unmittelbare Ziel, das die Interessenvertreter des Kapitals verfolgen. Aber im Ernst, es kann den Kapitalverbänden doch nicht um dieses Gesetz gehen, das den Namen Mitbestimmung gar nicht verdient. Die Arbeitgeber legen es doch wohl darauf an, daß das Bundesverfassungsgericht den Weg für wirkliche Mitbestimmung und für eine weitere Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft versperrt. Ihnen geht es ums Ganze. Sie wollen Arbeitnehmer und Gewerkschaften aus Unternehmen und Wirtschaft heraushalten, sie wollen das mittelalterli-

che Prinzip der unkontrollierten Herrschaft über Menschen gegen den demokratischen Sozialstaat verteidigen.

Grundgesetz ist kein Unternehmerstatut

Ich wiederhole hier: Unser Grundgesetz ist kein Unternehmerstatut! Es schützt doch nicht nur das Eigentum. Es erlaubt ausdrücklich die Vergesellschaftung bestimmter Wirtschaftszweige. Die demokratische Gestaltbarkeit unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung wird in Frage gestellt, wenn uns die Unterordnung unserer Politik unter die unternehmerischen Gewinninteressen verordnet wird. Für eine solche Ordnung haben sich nicht Millionen von Gewerkschaftern abgeplagt. Sie haben nicht unter persönlichen Opfern gegen unternehmerische Willkür, für Koalitionsrecht und Tarifautonomie gekämpft, damit jetzt die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen unter einen nicht beeinflussbaren Vorbehalt privater Gewinnerwirtschaftung gestellt wird. Für eine solche Ordnung haben sie dieses Land nicht aus dem Trümmerhaufen wieder aufgebaut, den uns eine verbrecherische Machtpolitik im Verein mit dem Großeigentum hinterlassen hatte. Wir lassen uns diese Aufbauleistung nicht von den Ideologen der schrankenlosen Unternehmerfreiheit kaputtreden!

Dieser gefährlichen Entwicklung müssen wir uns mit aller Macht entgegenstellen. Denn was würde die angestrebte Verewigung unternehmerischer Vorherrschaft für unsere Arbeit und unsere Demokratie bedeuten? Es geht bei der Klage ja nicht nur um die Einflußnahme von Arbeitnehmern und Gewerkschaften auf Unternehmensentscheidungen, auf Rationalisierungen, Arbeitstempo, Leistungsanforderungen, Einstellungen und Entlassungen, Personalplanung im Interesse der Beschäftigten. Nein, die Klage zielt im Kern auch auf eine erhebliche Einschränkung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Denn die Kapitalverbände sagen doch: Unternehmensentscheidungen und Unternehmenspolitik müssen für die Kapitalinteressen reserviert bleiben; die Gewerkschaften hätten darin nichts zu suchen. Dabei machen sie keinen Unterschied zwischen der Einflußnahme auf Unternehmensentscheidungen von „innen“ – durch Mitbestimmung – oder der Gestaltung von „außen“ – durch Tarifverträge oder Gesetze.

Wir konnten diese verbissene Verteidigung des Kapitalübergewichts schon erleben, als es darum ging, mehr Einfluß auf die betriebliche Berufsbildung zu bekommen. Wir haben mit großer Sorge gesehen, daß die Absicherungsverträge in der Druck- und Metallindustrie mit ähnlichen Argumenten bekämpft worden sind wie das Mitbestimmungsgesetz. Dort wurde ja beinahe jeder als Verfassungsfeind angesehen, der Rationalisierungsmaßnahmen auch von sozialen Kriterien abhängig machen wollte. Und schon beginnen Unternehmerverbände, erweiterten Kündigungsschutz, Mindestbesetzungen für Arbeitsplätze, ja selbst das Recht auf Arbeit mit verfassungsrechtlichen Argumenten zu bekämpfen.

Mit ihrem Angriff auf Mitbestimmung, Tarifautonomie und Gewerkschaftsrechte stellen die Unternehmer den Verfassungskompromiß des Jahres 1949 in Frage. Sie müssen damit rechnen, daß die Gewerkschaften die bisherigen Formen der Auseinandersetzung überdenken. Und zu der Verfassungsklage noch ein Letztes: Die Unternehmer muten dem Bundesverfassungsgericht zu, über gesetzliche Regelungen ein Urteil abzugeben, die gar nicht Gegenstand der Verfassungsbeschwerde sind. Ich meine damit insbesondere die Montanmitbestimmung und zukünftige Mitbestimmungsregelungen. Ich sehe in diesem politischen Spiel einen Mißbrauch eines unserer höchsten Staatsorgane. Wir wollen und können dieses Spiel nicht mitmachen. Ich will im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden und zu manchen anderen Gruppen, die politische Entscheidungen nachträglich mit Advokaten umstoßen wollen, dem Gericht keine Vorschriften oder Empfehlungen geben. Ich kann mir allerdings nicht vorstellen, daß die Bundesverfassungsrichter den Sozialstaatsauftrag mit Hinweis auf den Eigentumsschutz aus dem Grundgesetz heraus interpretieren und eine fast einstimmige Parlamentsentscheidung, der langwierige Beratungen vorausgegangen sind, im Sinne konservativer Kräfte korrigieren. Denn Politik wird in Bonn gemacht und nicht in Karlsruhe! Und so muß es bleiben!

Man kann wohl ohne Beschönigung sagen, daß wir in der Mitbestimmungspolitik insgesamt selten zuvor in einer solchen Verteidigungssituation gewesen sind. Darüber sollte uns der Wahlsieg nicht hinwegtäuschen. Aber so wie wir nach den Rückschlägen Anfang der fünfziger Jahre neue Kraft geschöpft haben, wird es uns auch jetzt möglich sein, die teilweise um sich greifende Resignation oder Enttäuschung zu überwinden. Bedingung ist aber, daß wir aus der Analyse der gesellschaftlichen Entwicklung neue Konzepte für die in die Gesamtpolitik eingebettete Mitbestimmungspolitik erarbeiten. Ich sehe vier Aufgabenkomplexe für die zukünftige Demokratisierungs- und Mitbestimmungspolitik der Gewerkschaften:

Schaffung von Gegenmacht notwendig

1. Die Ziele der Mitbestimmung als zentraler Teil der Forderung nach umfassender Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bleiben aktuell wie eh und je: Kontrolle der betrieblichen, wirtschaftlichen und politischen Macht, die aus dem Eigentum an Produktionsmitteln erwächst. Das erfordert die Schaffung von Gegenmacht am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und Konzern, in der Gesamtwirtschaft. Und ich füge hinzu: Die anhaltende Wirtschaftskrise, die Unfähigkeit der nach privaten und ohne auf gesamtgesellschaftliche Interessen Rücksicht nehmenden Unternehmen, die Vollbeschäftigung zu garantieren, muß uns dazu bringen, den Forderungen nach Strukturpolitik und Investitionssteuerung Nachdruck zu verleihen. Und wir müssen die Forderungen unseres Grundsatzprogramms nach gesellschaftlicher Planung im Interesse der Bevölkerung und nach Überführung marktbeherrschender Unternehmen in Gemeineigentum neu überdenken. Aber darauf werden wir im Rahmen der Diskussion unseres Grundsatzprogramms zurückkommen.

Wenn die umfassende Idee der Mitbestimmung auf die Dauer keinen Schaden erleiden soll, müssen wir deutlich sagen, daß das Mitbestimmungsgesetz '76 nur ein Zerrbild dieser Vorstellungen ist. Wir müssen immer wieder unsere Mitglieder auf die dienende Funktion der Aufsichtsratsarbeit und auf die engen Grenzen der Einwirkungsmöglichkeiten nach dem Gesetz hinweisen.

2. Es ist wohl uns allen klar, daß eine gesetzliche Verbesserung der Mitbestimmung in der nächsten Zeit schwierig, wenn nicht unmöglich ist. Auch wenn wir weiter gesetzliche Änderungen anstreben, so müssen wir uns doch verstärkt auf unsere eigene Kraft verlassen! Wir müssen unsere gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten ausbauen! Das bedeutet in erster Linie: Erweiterung der Handlungsfelder der Tarifpolitik und ein Ausbau der gewerkschaftlichen Betriebs- und Unternehmenspolitik. Es gibt ja eine Fülle von tarifpolitischen Ansätzen zur Vereinbarung von Mindestnormen in den verschiedensten Bereichen. Man denke nur an die Sicherung vor Rationalisierungsfolgen, an Abgruppierungsverbot, an kürzere Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer, an Absicherung gegen wachsenden Leistungsdruck, an mehr Rechte für die Betriebsräte. Die gegen den Einsatz des Willkürmittels Aussperrung erkämpften Tarifverträge im Druck- und Metallbereich haben uns wertvolle Aufschlüsse gegeben.

Dabei sollte uns immer bewußt sein, daß die von der Organisation errungenen Tarifverträge in den Betrieben umgesetzt und mit Leben erfüllt werden müssen. Wie weit das gegen den Widerstand der einzelnen Firmen gelingt, hängt zum großen Teil von der gewerkschaftlichen Stärke im Betrieb ab. Eine wichtige Voraussetzung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist also eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb, eine sehr viel engere und gesteigerte Zusammenarbeit von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Betriebsräten, Arbeitnehmervertretern und gewerkschaftlicher Organisation. Sie mögen unterschiedliche Funktionen und Aufgaben haben, aber an ihrer aller Wiege stand die Gewerkschaftsbewegung!

Ich rufe das in Erinnerung, weil die Unternehmen alles daran setzen, die Arbeitnehmer untereinander auszuspielen, die Belegschaften von den Gewerkschaften oder die Betriebsräte von den Gewerkschaften zu trennen. Das Mitbestimmungsgesetz

hat diesen Bestrebungen neue Nahrung gegeben. Die wirtschaftliche Krise tut ein übriges, um syndikalistische und betriebsegoistische Tendenzen zu verstärken. Wir aber müssen verhindern, daß Einzelinteressen das Gesamtinteresse der Arbeitnehmer überwuchern. Ich meine das sehr ernst und wiederhole hier, was ich in Hamburg auf dem Kongreß gesagt habe: Betriebsräte dürfen eben keine industriepolitischen Boten werden, die von den Unternehmen immer dann eingeschaltet werden, wenn das Unternehmensinteresse angeblich berührt ist!

3. Wir müssen die gegenseitige Information und Zusammenarbeit unter den Mitbestimmungsträgern weiterentwickeln. Das Bedürfnis ergibt sich einmal aus der Informationspolitik der Unternehmen und zum andern aus der Notwendigkeit, daß die Folgen unternehmerischer Entscheidungen für die Belegschaften und ihre Interessenvertreter so früh durchschaubar sein müssen, daß eine Korrektur noch möglich ist. Wenn wir von den oft nur reaktiven Formen der Interessenvertretung zu aktiven Formen kommen wollen – und das müssen wir –, so brauchen wir ein auf die Interessen der Arbeitnehmer bezogenes Informationssystem, das die Aufgabe hat, Nachrichten, Informationen, Meinungen, Tendenzen aus Gesellschaft und Wirtschaft, aus Unternehmen und Verbänden aufzunehmen, zu analysieren und für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer nutzbar zu machen.

Um das an einem Beispiel zu verdeutlichen: Es ist für mich ein unhaltbarer Zustand, wenn ein Großunternehmen Investitionen in der Höhe von einigen hundert Millionen ankündigt, aber Aufsichtsräte und Betriebsräte im unklaren über die Auswirkungen läßt. Die Belegschaft hat ein Recht zu wissen, wieviel Geld in die Rationalisierung gesteckt wird, welche Arbeitsplätze, Einkommen und berufliche Qualifikationen dadurch berührt und oft genug gefährdet werden. Wir müssen eine Art Frühwarnsystem errichten. Die oft negativen Folgen unternehmenspolitischer Entscheidungen für die Belegschaften, auch wenn sie sich erst in einiger Zeit auswirken sollten, müssen frühzeitig mitgeteilt werden. Nur dann erscheint es möglich, die Betroffenen selbst von den geplanten Maßnahmen zu unterrichten, gemeinsam mit ihnen Forderungen und Abwehrstrategien zu beraten und in gemeinsamer Anstrengung von Belegschaften, Betriebsräten, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften eine höchstmögliche Sicherung zu erreichen.

Ich bin mir bewußt, daß ein derartiges Informationssystem nur gegen den Widerstand der Unternehmer durchzusetzen ist. Immerhin bieten sowohl das Mitbestimmungsgesetz wie das Betriebsverfassungsgesetz und die informellen Unterrichtsmöglichkeiten einige Ansatzpunkte. Ich erinnere an die Informationsmöglichkeiten nach dem Aktiengesetz, die von einer Aufsichtsratsminderheit, also auch bei Desinteresse der Kapitalgeber und Unternehmensvorstände, durchsetzbar sind. Ich weise auf die umfangreichen Informationsrechte hin, die Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat haben und die auch in die Zukunft gerichtet sind. Es wird viel davon abhängen, inwieweit es gelingt, diese unterschiedlichen Informationsmöglichkeiten der verschiedenen Mitbestimmungsträger zusammenzufassen, sie aufeinander zu beziehen und für die jeweilige Arbeit im Betrieb oder Unternehmen nutzbar zu machen.

Eine wirksame Form der informierenden Kommunikation kann den Mitbestimmungsträgern helfen, sich auf den Schwerpunkt ihrer Arbeit, die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, zu konzentrieren. Für ein Gegenmanagement fehlen uns alle machtmäßigen und anderen Voraussetzungen! Wir sollten uns deshalb auf die Entwicklung einer Politik konzentrieren, die die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen und Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen auf die Arbeitnehmer erkennbar macht.

4. Wir müssen die gewerkschaftliche Betriebs- und Unternehmenspolitik weiterentwickeln. Da ist einmal die eher formale Seite zu nennen: Die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensleuten, Betriebsräten, Wirtschaftsausschuss, Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und gewerkschaftliche Organisation muß gestärkt werden. Dies kann durch neuartige Betreuungsformen geschehen, wie sie eine Reihe von Einzelgewerkschaften

schon vor geraumer Zeit in Angriff genommen haben. Es ist auch möglich durch örtliche, regionale, Branchen- oder Konzernarbeitskreise, die ja auch schon in verschiedenen Gewerkschaften existieren oder aufgebaut werden. Neben dem Erfahrungsaustausch können hier organisationspolitische Arbeitsschwerpunkte besprochen und Abwehrstrategien entwickelt werden.

Vor allem aber brauchen wir gewerkschaftliche Zielvorstellungen für die betriebliche Arbeit, für die Bewältigung betrieblicher Konflikte. Wir müssen gemeinsam mit den betrieblichen Funktionären Antworten auf die Fragen finden, die aus der nachhaltigen Gefährdung der Arbeitnehmerinteressen in unserer Wirtschaftsordnung gestellt werden, wie z. B.: Wie lassen sich Arbeitsplatz, Einkommen und Qualifikation der durch Rationalisierungsmaßnahmen bedrohten Arbeitnehmer sichern? In welcher Weise können die Arbeitsbedingungen erleichtert, humanisiert werden? Wie können wir die Personalplanung im Interesse der Arbeitnehmer beeinflussen? Wie kann ich die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer fördern? Welchen Einfluß können wir auf unternehmerische Investitionen nehmen? In welcher Form und mit welchen Mitteln können wir die Arbeitnehmer bei drohenden Stilllegungen absichern?

Damit will ich nun nicht den Eindruck erwecken, als könnte die Mitbestimmungspolitik vollständige Antworten auf diese Fragen geben. Aber bei einer sorgfältigen Untersuchung der Probleme und der gewerkschaftlichen Einfluß- und Handlungsmöglichkeiten stellt sich doch heraus, daß gerade auf dem Gebiet gewerkschaftlicher Vorstellungen für die Bewältigung betrieblicher Konflikte noch eine ganze Menge zu tun ist. Aber auch hier gibt es vielversprechende Ansätze. Ich erinnere nur daran, daß der gewerkschaftliche Kampf um die 40-Stunden-Woche ohne die Unterstützung durch die Betriebsräte und gewerkschaftliche Zielvorgaben für ihre Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Und auch in unserem beschäftigungspolitischen Programm haben wir ja die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt. Neu sind also nicht die Ziele, die wir erreichen wollen. Neu ist die Verbindung der einzelnen Ziele mit den vielfältigen Instrumenten ihrer Durchsetzung, mit staatlichen, tariflichen, betrieblichen Mitteln. Wir müssen deshalb für einzelne Bereiche Arbeitsprogramme entwickeln, die nicht nur an irgend jemand appellieren, sondern vor allem unsere eigenen Durchsetzungsmöglichkeiten ins Spiel bringen!

Wir werden all jenen eine Antwort geben, die den Arbeitnehmern ihre Rechte auf Mitbestimmung zu beschneiden gedenken und die den Gewerkschaften ihre Autonomie und ihre Kampfkraft mit Drohungen nehmen wollen. Nicht zuletzt das Mitbestimmungsgesetz '76 hat uns bewiesen, daß wir uns nur auf die Stärke der organisierten Arbeitnehmerschaft und ihrer Gewerkschaften verlassen können. Sonst aber auf niemanden!

DGB-Aktion in Mainz gegen Lohndiskriminierung und Frauenarbeitslosigkeit

Auf der DGB-Kundgebung am 9. September in Mainz mit rund 2000 Teilnehmerinnen, über die wir an anderer Stelle berichten, sprach Gisela Keßler vom Hauptvorstand der IG Druck und Papler zu den Kundgebungsteilnehmern. Aus ihrer Rede, in der die Probleme angesprochen werden, die Frauen und Mädchen heute bedrücken, veröffentlichen wir nachstehend umfangreiche Auszüge. Die Rede gewinnt darüber hinaus an Bedeutung, weil die Aufgaben angesprochen sind, die vor den Gewerkschaften stehen.

Die Lohndiskriminierung der Frauen ist nach wie vor eine der offensichtlichsten Benachteiligungen der Frauen. Nach den neuesten Ermittlungen erhalten die Arbeiterinnen im Durchschnitt noch immer 30 Prozent weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen — bei den weiblichen Angestellten sind es gar 33 Prozent. Wir müssen aber auch die unmittelbaren Folgen der Lohndiskriminierung sehen: die unzureichende Alterssicherung der berufstätigen Frauen. So wies der Renten Anpassungsbericht 1977 aus: Von knapp 3,7 Millionen Versicherungsrenten an Frauen liegen 78 Prozent unter 600 DM im Monat, davon mehr als 1,7 Millionen — das sind 47,5 Prozent der Frauenrenten — unter 300 DM. Deshalb sagen wir: Das ist ein Skandal angesichts der nun 30 Jahre alten Grundgesetzbestimmung, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind und niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf.

Niemand kann uns mehr einreden, Frauen würden in den Betrieben die leichtesten Arbeiten verrichten. Im Gegenteil: Monotonie und Zeitdruck sind an der Tagesordnung. Es ist blanker Hohn, wenn die Personalleitungen offen aussprechen, daß Frauen „von Natur aus“ auf das Erdulden und Ertragen „angelegt“ sind und sich somit bereitwilliger den Maschinen anpassen. Die Folge davon ist: Ein Drittel aller Akkordarbeiterinnen muß vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, weil ihre Gesundheit „am laufenden Band“ verschlissen worden ist.

Die Personalpolitik der Unternehmen baut vor allem darauf auf, daß nicht nur die angebliche „Eignung“ der Frauen für einseitige Arbeit größer als die der Männer sei, sondern auch ihre Leistung. Ergebnis: Durch die Bank werden Frauen in die untersten Lohn- und Gehaltsgruppen eingestuft. Und die Lohndiskriminierung wird noch dadurch vertieft, daß bei den über-tariflichen Zulagen erhebliche Unterschiede gemacht werden; nach einer Untersuchung meiner Organisation bis zu 2 DM pro Stunde. Die tarifgerechten Eingruppierungen in den Betrieben stehen damit auf der Tagesordnung; aber auch in der Tarifpolitik die zusätzlichen Anhebungen und Streichungen der unteren Lohngruppen und die Veränderung der Tätigkeitsmerkmale. Auch ist es kein Geheimnis mehr, daß gerade in den Industriezweigen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, auch die Männerlöhne am niedrigsten sind. Deshalb rufen wir unseren Kollegen — unseren Funktionären — zu: Kommt und kämpft mit uns für euch!

Wir wollen nicht länger als Werkzeuge der Unternehmen mißbraucht werden! Wir wollen keine Lohndrücker sein! Stoppt die Lohndiskriminierung der Frauen! Und wenn man uns einreden will, daß die Lohndiskriminierung das Ergebnis der minderen Qualifikation sei, dann sagen wir: Natürlich ist eine bessere Ausbildung ein Weg, um zu mehr Lohn zu kommen. Wer aber die über 100 Jahre alte Lohndiskriminierung der Frauen zu einem ausschließlichen Problem der Ausbildung macht, der verschweigt gleichzeitig, daß durch die Lohnungleichheit Jahr für Jahr enorme Raten an Extraprofiten eingesteckt werden...

Solidarität soll verhindert werden

Viele Frauen beginnen, ihre Situation zu überdenken. Und in einer solchen Situation kommt es natürlich ganz besonders darauf an, den Protest der Frauen abzuweiegeln. Der Protest soll in eine Richtung gelenkt werden, die die Adressaten unserer Forderungen — also die Verantwortlichen in Staat und Unternehmen — aus ihrer sozialen Verantwortung entlassen soll. Zur Zeit läuft eine regelrechte Kampagne, um die Solidarität aller Arbeiter und Angestellten zu verhindern. Da wird den Frauen gesagt, sie seien „Doppelverdiener“. Die Verbreitung dieser Theorie läuft genau parallel zur Entwicklung der wirtschaftlichen Krise. Und zwar mit recht großem Erfolg, wie viele Diskussionen in den Betrieben zeigen.

Und wenn inzwischen solche solidaritätshindernden Auffassungen auch in die Köpfe vieler Kolleginnen und Kollegen eingedrungen sind — und damit viele Diskriminierungen von Frauen in den Betrieben hingenommen werden — dann dürfen wir nicht müde werden, immer wieder zu sagen: Es kann nicht wahr sein, daß einerseits unsere Kolleginnen in den Betrieben

als „Doppelverdiener“ bezeichnet werden; andererseits die wahren Nutznießer dieser Weisheiten ungeschoren davonkommen, obwohl gerade sie bei guten Gewinnraten plus staatlichen Subventionen selbst in der Krise die wahren Doppel- und Mehrfachverdiener sind.

Wir sollten auch sehen, daß schon die Sprache entlarvend ist; daß das Wort „Doppelverdiener“ eine Sprachschöpfung aus der finsternen Zeit deutscher Geschichte ist. Als die Nazis in der Zeit von 1933 bis 1938 ihre Herrschaft errichteten, schufen sie Arbeitsplätze dadurch, daß sie u. a. harte Maßnahmen steuerlicher Art gegen das „Doppelverdienerum“ ergriffen, die die Berufsarbeit für Frauen sinnlos werden ließen. Als sie später für die Rüstungsindustrie jede Arbeitskraft brauchten, wurden diese Maßnahmen wieder rückgängig gemacht, und auch das Schimpfwort „Doppelverdiener“ verschwand aus dem Sprachgebrauch, um sodann dem verdächtigen Lob der arbeitenden Frauen zu weichen. Jedenfalls war klar, daß man Frauen als Rangiermasse im Auf und Ab der Konjunktur brauchte; sie also je nach Bedarf heuerte und feuerte. Damit ich richtig verstanden werde: 1978 ist nicht 1933! Daß dies aber niemals wieder so werden wird, dafür muß die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung in diesem Lande ein Garant bleiben — heute und in aller Zeit.

Da wird den Frauen gesagt, sie arbeiten „für den Luxus“. Geschickt wird angeknüpft an das weitverbreitete Vorurteil, daß eine Frau nicht arbeiten sollte, wenn ihr Mann für sie sorgen kann. Wie sieht es aber aus mit den Familieneinkommen? Ich will hier nicht mit Zahlen langweilen. Aber selbst aus Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes ist inzwischen klar erwiesen, daß viele Frauen aus finanzieller Notwendigkeit arbeiten müssen.

Natürlich ist der Begriff „finanzielle Not“ kein für alle Zeiten feststehender Begriff. Er orientiert sich stets am Entwicklungsstand — den Möglichkeiten und den Bedürfnissen — einer Gesellschaft. Heute besteht finanzielle Not auch dort, wo man mit einem Einkommen nicht in der Lage ist, eine ansprechende Wohnung zu haben; Kleidung zu haben, über die die anderen nicht geringschätzig lächeln; einen Urlaub so zu gestalten, daß die verschlissene Arbeitskraft wiederhergestellt wird und schließlich: auch für die Ausbildung der Kinder zu sorgen, die über die Hauptschule hinausgeht. Und im übrigen ist es doch so: Was das Gerede von dem angeblichen Luxus betrifft, hat uns noch niemand schlüssig bewiesen, warum wir Arbeitnehmer nicht alle Güter auch besitzen sollen, die wir mit unseren Händen und all unseren Fähigkeiten selbst produzieren.

Niemand sollte glauben, das alles ginge nur die Frauen an. Natürlich sie am ersten, denn die sollen, statt sich gewerkschaftlich und politisch gegen Arbeitsplatzverlust zur Wehr zu setzen, in den „Schoß der Familie“ zurückkehren — mit ihrem Schicksal versöhnt werden — so wird Nostalgie zum politischen Faktor. Aber es geht uns auch alle an. Es ist kein Geheimtip, wenn ich sage, daß gestern wie heute und morgen das Ziel der Unternehmer darin besteht, die Arbeitnehmerschaft zu spalten. Einzelne Gruppen der abhängig Beschäftigten, gekennzeichnet durch gemeinsames Merkmal — z. B. Geschlecht, Alter, Nationalität — werden gegen die Gesamtheit der Arbeitnehmer ausgespielt. Da jeder Angehörige dieser verschiedenen Gruppen hofft, daß nicht er, sondern sein Kollege oder Kollegin entlassen werden, kann so die Solidarität der Gruppen untereinander sowie der gesamten Arbeitnehmerschaft verhindert werden.

Aufgaben der Gewerkschaften

Was ist zu tun? Wir müssen die Schutzfunktion der Gewerkschaften in den Betrieben noch besser organisieren. Für uns Frauen heißt das: Aktive Mitarbeit in den Betriebsräten und Vertrauenskörpern, um die Diskriminierungen der Frauen aufzugreifen. Der Betrieb ist gegenwärtig die Hauptebene, auf der die arbeitenden Menschen für ihre Interessen mobilisiert werden können. Hier müssen die tarifgerechten Eingruppierungen im Sinne unserer Forderung nach „gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit“ durchgesetzt, hier müssen Ansatzpunkte für menschenwürdige Arbeitsbedingungen geschaffen, hier müs-

sen Herabstufungen und Entlassungen unserer Kolleginnen und Kollegen abgewehrt werden. Es gilt, im Betrieb gewerkschaftliche Gegenmacht zu entwickeln.

Das wollen uns die Unternehmer und ihr publizistischer Anhang ausreden. Aber wenn Unternehmer reden, dann sollte man zweimal hinhören und dreimal nachdenken. Das gilt auch für die im Betrieb stets verwandte bildhafte Sprache von dem gleichen Strick, an dem wir angeblich alle ziehen. Es kommt nur darauf an, wer diesen Strick in der Hand und wer ihn um den Hals hat...

Durch die massive Abwälzung der Krisenlasten auf die Schultern der Arbeiter und Angestellten ist auch für viele Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben eine schwierige Situation entstanden. Ihnen wird zwar die Mitbestimmung verweigert, aber sie sollen in die Mitverantwortung genommen werden. Sie sollen bei Entlassungen auswählen zwischen Unverheirateten und Verheirateten, zwischen Kinderlosen und Kinderreichen, zwischen Doppelverdienern und Einzelverdienern, zwischen Männern und Frauen, zwischen Ausländern und Einheimischen, zwischen Alten und Jungen.

Kampf um Rechte ist unsere Sache

In den Kampf um unsere Rechte müssen wir uns verstärkt einreihen.

- Gegen Lohndiskriminierung
- Gegen Frauenarbeitslosigkeit
- Für bessere Ausbildung und Qualifizierung
- Für menschenwürdige Arbeitsbedingungen
- Für gesellschaftliche Einrichtungen
- Für die Fristenlösung im § 218 um nur einige zu nennen.

Die Geschichte der Arbeiterbewegung ist nicht denen zu danken, die ein Leben lang im eng begrenzt umzäunten Bereich ihres privaten Daseins verharrten. Der soziale Fortschritt ist denen zu danken, die das einmal als notwendig und richtig Erkannte zu ihrer ganz persönlichen Sache gemacht haben. In Gewerkschaften, in Betriebsräten, als Vertrauensleute, in Parteien, in Bürgerinitiativen, in Elternbeiräten engagieren sich immer mehr Frauen. Seit 1972 sind 320 000 Frauen Gewerkschaftsmitglieder geworden. Gewerkschaftliches und politisches Bewußtsein entwickelt sich nicht in der Feierabendatmosphäre. Es entwickelt sich in der konkreten gesellschaftlichen Interessenaueinandersetzung.

- Die Arbeiterinnen, die in Neuss fünf Tage lang gestreikt und Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzung errungen haben;
- die mehr als 60 000 Gewerkschafterinnen, die sich im Betrieb gegen Lohndiskriminierung und Arbeitsplatzvernichtung einsetzen;
- die Ehefrauen der Arbeiter im Zementwerk in Erwitte, die tage- und wochentlang ihre Männer im Kampf gegen Entlassung unterstützt haben;
- die Verkäuferinnen, die jüngst in Westberlin eine Reihe Warnstreiks gegen ihre miserablen Einkommens- und Arbeitsbedingungen durchführten;
- all die Frauen, die am 1. Mai mitdemonstrieren; sie alle sind nicht mehr die gleichen wie vorher. Sie haben mehr für ihr Bewußtsein getan als auf allen exotischen Frauenfesten und Walpurgisnächten.

Zugegeben: Unsere Programme und Aktionen hören sich nicht so schillernd an, und sie werden meist von den Massenmedien totgeschwiegen. Zugegeben auch: Unsere Ziele sind nicht im wilden Husarenritt zu erreichen, wir brauchen schon einen langen Atem. Aber wir lassen uns nicht spalten! Wir führen keinen Kampf der Frauen gegen „die“ Männer, weil wir wissen, daß es nicht „die“ Männer sind (in der weit überwiegenen Mehrzahl auch abhängig Beschäftigte), die ein Interesse daran haben, wenn Frauen entlassen werden oder weniger in der Lohntüte haben. Und weil es niemals wahr sein wird, daß die Ehefrau des Generaldirektors mehr mit ihrer Putzfrau gemeinsam hat als mit ihrem Ehemann...

IG Metall - 30 Jahre soziale Gegenmacht

Der Vorstand der IG Metall führte aus Anlaß der 30jährigen Wiederkehr des Lüdenscheider Vereinigungsverbandstages der IG Metall der britischen und amerikanischen Zone eine Festveranstaltung durch. Von den 280 Delegierten, die vom 19. bis 21. Oktober 1948 in Lüdenscheid den Grundstein der IG Metall legten, konnten noch 72 Delegierte ausfindig gemacht werden, von denen 40 der Einladung folgen konnten, darunter auch der langjährige ständige Mitarbeiter der NACHRICHTEN, Heinrich Bramkamp.

Die Rede des 1. Vorsitzenden der IG Metall, Eugen Loderer, stand unter dem Motto: „IG Metall - 30 Jahre soziale Gegenmacht.“ Zu Beginn versuchte Loderer die historische Situation der damaligen Zeit einzufangen. „Eine politische und soziale Revolution, die 1945 zur Neuordnung des Landes notwendig gewesen wäre, hatte nach Lage der Dinge keine personelle und organisatorische Basis. Sie fand nicht statt.“ Er verwies darauf, daß die Deutschlandpolitik der vier Siegermächte uneinheitlich war und sich im Laufe der Zeit veränderte. Die westlichen Alliierten wollten Deutschland als Industriemacht ausschalten und in einen Agrarstaat verwandeln. Deshalb habe man mit der Entflechtung und Demontage großer Industrieanlagen begonnen.

„Es waren die Arbeiter, die dieser volkswirtschaftlichen Zerstörungspolitik entschieden Widerstand leisteten und damit einen kleinen industriellen Grundstock für den wirtschaftlichen Wiederaufbau retteten. Das führte zu dramatischen Auseinandersetzungen. In Salzgitter standen die Arbeiter unter gewerkschaftlicher Führung den Soldaten der britischen Armee Auge in Auge gegenüber. Sie hatten den Mut, die Sprengladungen und Zündschnüre aus den Fundamenten zu reißen und damit ihre Produktionsanlage zu retten. Die nationalsozialistisch belasteten Industriekapitäne saßen in Internierungslagern oder flüchteten sich in die innere Emigration. Sie tauchten erst wieder auf, als die westlichen Alliierten im Verlauf des kalten Krieges ein wirtschaftlich und militärisch starkes Westdeutschland wollten.“

Loderer stellte dann dar, wie sich die Gewerkschaften unter diesen Bedingungen entwickelten. „Aus den leidvollen Erfahrungen der Weimarer Zeit hatten sich alle Gewerkschafter vorgenommen, eine organisatorische und politische Zersplitterung der Arbeiterbewegung zu vermeiden. Man lehnte Richtungsgewerkschaften und Berufsgruppengewerkschaften ab und trat für die Organisationsprinzipien: Einheitsgewerkschaft und Industriegewerkschaft ein.“ „Nach dem Zusammenbruch“, sagte Loderer an anderer Stelle, „war der größte verbliebene Aktivposten der deutschen Wirtschaft allein die Arbeitskraft. Die Antwort lag nahe, wie sowohl die Frage des Eigentums an den Produktionsmitteln als auch die Frage nach der Verfügungsgewalt über die Unternehmen neu beantwortet werden mußte. Die Vision einer sozial verpflichteten Wirtschaftsordnung beschäftigte damals die Menschen, nämlich einer Wirtschaft, in der Gemeineigentum und Arbeitnehmer-Mitbestimmung zum Wohle aller wirksam sind.“

Loderer wies nach, daß die Montanmitbestimmung keinesfalls ein Geschenk der britischen Besatzungsmacht gewesen ist, sondern von den Gewerkschaftern getragen wurde, aber auch von den Parlamentariern. In Nordrhein-Westfalen hätten sich alle Fraktionen - einschließlich der von Adenauer geführten CDU - in der Mitbestimmungsdebatte gegenseitig in ihrer Absage an den Kapitalismus übertroffen und eine Neuordnung der Wirtschaft gefordert. Jedoch bald wehte ein anderer Wind. „Angesichts der Frontstellung der westlichen Besatzungsmächte gegenüber dem Ostblock unter der Führung der Sowjetunion hieß nun die Losung für Westdeutschland: Schneller

Wiederaufbau einer Marktwirtschaft mit alten Strukturen statt Versuche zur Demokratisierung der Wirtschaft. Mit der Politik des Antikommunismus wurde die Idee des demokratischen Sozialismus diffamiert. Eine politische Neuorientierung glaubte man allein damit schaffen zu können, daß man die Entnazifizierung nur auf dem Papier vollzog. Die Parole war Wiederaufbau und Schaffung eines in den Westen integrierten Teilstaates anstatt Wahrung gesamtdeutscher Strukturen.“

Loderer verwies auf den engen Zusammenhang von Innen- und Außenpolitik in der Entwicklung der Bundesrepublik. Die Freundschaft mit dem Westen führte immer stärker zu einer Feindschaft gegenüber dem Osten. „Der Versuch einer friedlichen Wiedervereinigung wird überhaupt nicht in Erwägung gezogen.“ In der Phase des kalten Krieges hätten die reaktionären Kräfte die Chance genutzt, ein konservatives gesellschaftspolitisches Klima zu schaffen. „In den 50er Jahren redete man der Bevölkerung zuerst die Furcht vor einem Verlust der Freiheit durch eine sowjetische Bedrohung ein und nutzte diese Furcht dann innenpolitisch dazu aus, um jede soziale Reform zu blockieren. Rückenwind bekam diese restaurative Entwicklung durch die Begleitumstände des schnellen wirtschaftlichen Aufschwungs. Die Währungsreform von 1948 hatte einseitig die Sachwertbesitzer begünstigt. Das war ein Signal für das Besitzbürgertum, mit Hilfe der Mittel aus dem Marshallplan, mit staatlicher Unterstützung und mit dem wirtschaftlichen Boom aus dem Koreakrieg wieder Besitz zu ergreifen von den alten Machtpositionen in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Aufbauwille des Volkes, ihre Anstrengungen zur Überwindung der wirtschaftlichen Not wurden von den Unternehmern umgemünzt in eine Vermögens- und Machtkonzentration, wie es sich unmittelbar nach dem Krieg niemand hätte träumen lassen.“

Loderer behandelte dann ausführlich die Gewerkschaftspolitik in den ersten Jahren der Bundesrepublik, die totale Absage an die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Demokratisierung der Wirtschaft durch das Betriebsverfassungsgesetz, die Schwierigkeiten, den Reallohn durch den Ausgleich der Preissteigerungen zu sichern und den „vorenthaltenen Lohn“ zurückzuholen. Es kam in Hessen, Bremen und Bayern in den Jahren von 1951 bis 1954 zum Teil zu längeren Streiks, die jedoch insgesamt gesehen unbefriedigend verliefen. Loderer kam zu dem Ergebnis: „Der Krieg war noch keine zehn Jahre beendet, da saßen die Reaktionäre wieder fest im Sattel. Sie hatten nicht nur Einfluß in Staat und Wirtschaft. Ihr Verhalten glich einem kalten Bürgerkrieg gegen alle, die den sozialen Fortschritt wollten. Das DGB-Aktionsprogramm von 1955 wurde zur Richtschnur für den gewerkschaftlichen Kampf der kommenden Jahre. Ganz oben an stand die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung. Schon ein Jahr später gelang der IG Metall mit dem Bremer Abkommen der tarifpolitische Einstieg, und innerhalb von zehn Jahren wurde die tarifliche Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich von 48 auf 40 Stunden reduziert und parallel dazu der tarifliche Anspruch auf Urlaub erheblich ausgedehnt. Außerdem konnten zusätzliches Urlaubsgeld und die tarifvertragliche Erfassung verschiedener freiwilliger Sozialleistungen durchgesetzt werden.“

Am Beispiel des 16wöchigen Streiks in Schleswig-Holstein von 1956/57 für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wies Loderer nach, wie das Parlament wenige Monate später das „Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Arbeiter im Krankheitsfall“ verabschieden mußte, nachdem CDU und FDP zuvor ihre Zustimmung zu einem Gesetzentwurf verweigerten. „Damit wurde klar, daß die Gewerkschaften nach wie vor die Sozialgesetzgebung vorantreiben können.“

Rückblickend auf die Reformpolitik in der ersten Hälfte der 70er Jahre, kam Loderer zu einem positiven Ergebnis, wenn gleich viele Reformvorhaben steckenblieben und versandeten. „Wenn man jedoch den Blick auf die Macht- und Besitzverhältnisse in unserem Lande wirft, dann fällt die Bilanz negativ aus... Wir selbst spüren täglich in den Betrieben, in der Tarifpolitik, in der öffentlichen Auseinandersetzung, daß die demokratisch unkontrollierte Macht der Unternehmer ständig wächst. In den letzten Jahren hat sie außerordentlich an Aggressivität zugenommen.“

„Aussperrungen - Mißbrauch der Unternehmermacht“

Zu diesem Thema veranstaltete der DGB-Landesbezirk Hessen am 5. September 1978 im Frankfurter Gewerkschaftshaus eine Tagung. Vor den Teilnehmern, darunter zahlreiche Juristen, Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre, sprachen u. a. Karl-Heinz Janzen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall, und Manfred Balder, zweiter Landesbezirksvorsitzender der IG Druck und Papier, Hessen. Aus beiden Referaten veröffentlichen wir im folgenden einige wesentliche Aussagen:

Karl-Heinz Janzen

Mit der Aussperrung werfen die Unternehmer Menschen auf die Straße. Sie machen Menschen zum Objekt ihres Machtkampfes. Sie nutzen brutal ihre Macht aus, die aus ihrer alleinigen Verfügungsmacht über die Produktionsmittel herrührt. Mit der Aussperrung wird dem Arbeitnehmer der Lohn, seine Existenzgrundlage entzogen. Dagegen ist noch kein Unternehmer durch Streik in seiner Existenz bedroht worden. Weder bei uns noch anderswo! So weit ging und geht das Unternehmerrisiko niemals.

Es muß doch wohl jedem einleuchten, daß der Arbeitnehmer, der nur durch einen Streik vom Arbeitgeber das erreichen kann, was er ihm in Tarifverhandlungen vorenthält, niemals, um es mit einem Bild zu sagen, die Kuh schlachten würde, von der er morgen seine Milch wieder beziehen müßte. Die Arbeitnehmer möchte ich sehen, die einen Betrieb zu Tode streiken, wenn sie genau wissen, daß sie damit auch ihre Existenz vernichten.

Nach wie vor fließt der von allen geschaffene Reichtum zunächst den Unternehmern zu. Was den Arbeitnehmern zusteht, müssen sie Jahr für Jahr erst in erbitterten Auseinandersetzungen holen. Es ist also offensichtlich, daß Streik und Aussperrung keine gleichen Mittel sind. Damit verstößt die Aussperrung gegen den Gleichheitsgrundsatz. Der Streik ist die einzige Waffe der Arbeitnehmer, um vertretbare Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erkämpfen.

Es ist heute doch wohl geschichtliches Allgemeinut, daß ohne die politische Kraft der Arbeitnehmer die sozialen und ökonomischen Verbesserungen für sie nie zustande gekommen wären. Was erreicht wurde, ist durch gewerkschaftlichen Kampf erreicht worden. Mit Belehrungen und Ermahnungen war gegen die angeblichen ökonomischen „Naturgesetze“ nicht anzukommen. Es mußten reale Gegenkräfte geschaffen werden. Das Hauptstück dieser Gegenkräfte ist der Streik gewesen, dessen Durchsetzung als legales Kampfmittel in Deutschland und auch anderswo unendlich viele Opfer und Verfolgungen gekostet hat.

Deshalb ist es auch unhistorisch, von einer rechtlichen Gleichsetzung und Gleichbehandlung von Streik und Aussperrung zu sprechen. Die Frage der Rechtsgleichheit stellt sich vom Grunde her nicht. Die Rechtsgleichheit ist im Gegenteil verletzt, wenn Ungleiches gleich behandelt wird. Deshalb sind Schlagworte wie „Waffengleichheit“ oder wie der andere Ausdruck des Bundesarbeitsgerichtes lautet „Kampfparität“ fehl am Platze.

Der Begriff der „Kampfparität“ ist unverwendbar, weil der soziale Gedanke, der durch das Grundgesetz Art. 20 Abs. 1 im Grundgesetz Verfassungsrang erhalten hat, gerade darin besteht, dem wirtschaftlich Schwächeren eine - um dieser Schwäche willen - aufwertende Rechtsposition zu geben.

Und diese Rechtsposition wird alleine garantiert durch den Streik...

Zwei Kammern des Arbeitsgerichts Stuttgart haben die - vielleicht für mittelalterliche Ritterspiele passenden - Unternehmerargumente über „Waffenidentität“ und „formeller Kampfparität“ nicht übernommen. Sie gehen von einem materiellen Vergleich aus und kommen zu dem Ergebnis, daß die Aussperrung nicht nur nicht notwendig ist, sondern auch erst wieder das Übergewicht der Arbeitgeber herstellt. Folgerichtig kamen diese Gerichte zur Rechtswidrigkeit der Aussperrung.

Mit besonders erfreulicher Klarheit hat auch das Arbeitsgericht Lörrach in einem Verfahren der IG Druck und Papier unseren gemeinsamen Rechtsstandpunkt bestätigt. Dieses Gericht geht von einer zutreffenden Reanalyse des Kräfteverhältnisses in der bundesrepublikanischen Gesellschaft aus. Die historische Entwicklung des Streiks wird richtig gesehen. Das Arbeitsgericht entlarvt auch treffend die aus dem Terroristenvokabular entnommenen Behauptungen der Unternehmer, wonach die Gewerkschaften durch Schwerpunktsstreiks einzelne Betriebe „in Geiselschaft, in den Würgegriff“ nähmen und sie „abschlachteten“.

Ich habe schon vorhin darauf hingewiesen, daß das absurd ist. Schließlich neigen Arbeitnehmer nicht zur Selbstverstümmelung oder Selbstvernichtung, indem sie ihre Arbeitsplätze und damit ihre Existenzgrundlage mutwillig vernichten würden.

Wir alle wissen nicht, ob diese positiven Urteile im Instanzenweg bestehen bleiben. Aber keiner sollte glauben, daß wir uns durch abweisende Urteile und lange Prozedurdauer oder durch die Drohung der Unmöglichkeit einer gesetzlichen Regelung eines Aussperrungsverbot in die Enge treiben lassen. Denn es gibt ja gegebenenfalls die Möglichkeit, sich neue Kampfformen einfallen zu lassen und Satzungsbestimmungen entsprechend zu korrigieren.

Die Zeit ist kaum reif, darüber jetzt hier zu sprechen; aber darüber wird zum gegebenen Zeitpunkt diskutiert werden müssen. Wir alle, die hier im Saale versammelt sind und unsere Mitglieder draußen in den Verwaltungsstellen haben soviel Phantasie über eventuell notwendig werdende neue Formen des Arbeitskampfes nachzudenken. Dies wird um so notwendiger, wenn die Gerichte nicht von der hergebrachten Rechtsprechung abweichen. Wer den Streik für uns zu einem unkalkulierbaren Risiko machen will, muß damit rechnen, daß wir ihnen dieses Mittel der rechtswidrigen Aussperrung aus der Hand schlagen werden.

Wir lassen uns nicht länger gefallen, daß Arbeitnehmer von heute auf morgen auf die Straße gesetzt werden, nur weil sie einen sicheren Arbeitsplatz, humane Arbeitsbedingungen und ein angemessenes Einkommen haben wollen. Alles, was in der Vergangenheit an gesellschaftlichem Fortschritt für die Arbeitnehmer erreicht worden ist, mußte hart erkämpft werden - oft genug unter Einsatz des Streiks.

Laßt mich das zum Schluß sagen: Bei unserem Kampf um ein Aussperrungsverbot können wir nicht allein auf die Einsichtsfähigkeit der Gerichte bauen. Wir müssen gemeinsam dafür sorgen, die Aussperrung als das ins öffentliche politische Bewußtsein zu bringen, was es ist: Unternehmerwillkür und eine Aushöhlung der Tarifautonomie und des Streikrechts. Aussperrung ist weder ein Kavaliärsdelikt noch ein notwendiges Mittel, um die - wie das BAG sagt - „Kampfparität“ herzustellen. Aussperrung ist ein gesellschaftspolitischer Skandal und muß als solcher auch geächtet werden.

Um es noch einmal deutlich zu sagen: Wir wollen nicht den Gewerkschaftsstaat. Die Aussperrung ist aber Wegbereiter in den Unternehmerstaat. Unser Ziel ist und bleibt: der demokratische, der soziale Rechtsstaat.

Manfred Balder

Bevor der Sturm der Juristen hier in der Diskussion ausbricht, möchte ich aus der Sicht der IG Druck und Papier einige Bemerkungen zu unserem Thema machen. In den Referaten und auch in den Vorgesprächen, die wir zu dieser Veranstaltung

geführt haben, wurde mitunter die Weltfremdheit der Juristen gerügt. Aber es gibt offensichtlich auch Juristen, die etwas weiter blicken.

Ich habe kürzlich einen dieser Lichtblicke bei der Beschäftigung mit der herrschenden Literatur zur Aussperrung gefunden. Ich möchte zu Beginn deshalb ein Zitat bringen. Reuß hat in „Arbeit und Recht“ vor zwei Jahren auf die unterschiedliche Betroffenheit hingewiesen, die für die einzelnen Arbeitnehmer bei Streik und bei Aussperrung vorhanden ist. Und auf diesen Unterschied eingehend formuliert er dann: „Der Unterschied ist immerhin, daß der streikende Arbeitnehmer in seinem Interesse freiwillig ein Opfer bringt, bei der Aussperrung aber gegen seinen Willen für die Interessen des Arbeitgebers ein Opfer zu bringen gezwungen wird.“

Eine zweite Bemerkung: Die Aussperrungsrechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erscheint mir als Nichtjuristen zunächst einmal ganz eindeutig als eine Antistreibrechtsprechung. Wenn das aber Antistreibrechtsprechung ist, und sie ist es in der Tat, dann muß man die Dinge auch so beim Namen nennen. Deshalb wäre ich dafür, daß wir künftig in diesen Fragen etwas mehr Klarheit in unsere Sprache bringen würden.

Eine dritte Bemerkung: Ich glaube, das zeigt die Geschichte der Arbeiterbewegung in fast allen Ländern, daß eine Antistreibgesetzgebung und eine Antistreibrechtsprechung immer nur dann fallen, wenn gegen sie massenhaft und organisiert vorgegangen wird. Und insofern glaube ich, daß wir die hier heute schon mehrmals beschworene Hoffnung auf die Arbeitsgerichte nur dann akzeptieren können und daß nur dann diese Hoffnung eine legale Grundlage hat, wenn wir den Kampf gegen die Aussperrung nicht nur in den Gerichtssälen, sondern auch in den Betrieben und in der Öffentlichkeit führen.

Eine vierte Bemerkung: Der Kollege Janzen hat in seinem Referat das Bundesarbeitsgericht zitiert und in diesem Zusammenhang noch eine kurze Situationsbeschreibung der IG Druck und Papier angefügt, wonach eine Gewerkschaft, wenn sie von ihren finanziellen Möglichkeiten her so ausgeblutet wird wie bei der IG Druck und Papier durch die zweimalige bundesweite Aussperrung, daß dann Zweifel an der Kampffähigkeit entstehen könnten.

Wie man dies auch immer bewerten mag, ich möchte für meine Organisation folgendes sagen: Wir haben zweimal einen Tarifkampf durchstehen müssen, von dem mein Vorsitzender gesagt hat, er wäre nach dem christlichen Grundsatz des stellvertretenden Leidens auch für andere geführt worden. Wir haben zweimal einen finanziellen Aderlaß hinnehmen müssen. Aber wir sollten uns, und das beweist das Beispiel der IG Druck und Papier, davor hüten, anzunehmen, daß deshalb die Kampffähigkeit einer gewerkschaftlichen Organisation gebrochen wäre.

Ich kann dies jetzt hier nicht ausweiten, aber ich kann das auf den einfachen Nenner bringen: Sicherlich sind uns einige Millionen in den Kassen verlorengegangen, aber wir haben eine kampffähige Mitgliedschaft gewonnen. In dieser Richtung müssen auch die weiteren Überlegungen in den Gewerkschaften angestellt werden.

Ich möchte noch etwas sagen zu der Gesamtproblematik. Hier werden die Kollegen Juristen, und zwar völlig zu Recht, es ist ja auch ihr Handwerk, über die Verfassungsmäßigkeit, über die Verhältnismäßigkeit und über die Kampfparität reden. Das sind sicherlich alles sehr wichtige juristische Kategorien. Aber eine andere Fragestellung sollte dabei nicht übersehen werden. Wofür und wogegen wurde die Aussperrung in diesem Frühjahr von den Unternehmern eingesetzt? Ich verspreche mir von dieser Fragestellung etwas auch im Hinblick auf die Frage nach der Legalität und Legitimität dieses Kampfmittels der Gegenseite.

Der Tarifkampf in der Druckindustrie hat ja nun eine Vorgesichte, die meistens übersehen wird. Wer sich einmal die

schön formulierten Erwidierungsschriftsätze der Unternehmer anschaut, mit denen wir es gegenwärtig in den Gerichtsverfahren zu tun haben, dem kommen die Tränen der Rührseligkeit, unter welche Leidensgeschichte sie in dem letzten Tarifkonflikt der Druckindustrie gestellt worden sind. Aber ich glaube, das ist eine Darstellung, die nicht ganz mit dem Geschehensablauf in Übereinstimmung zu bringen ist.

Diese Tarifeinseitigkeit hat nicht einseitig irgendwann mit Kampfmaßnahmen der Gewerkschaft begonnen. Ich habe die Befürchtung, daß die Juristen das oft so sehen. Ich glaube, die Unternehmer verfälschen hier ganz eindeutig in ihrer Darstellung die Situation, was Kampfbeginn, was Kampffeld und was Kampfmethodik betrifft. Sie sprechen zur Rechtfertigung ihrer Aussperrung, wie ich schon sagte, von den Grenzen des Leidens.

Aber die tatsächliche Situation war und ist ganz anders. So haben die Unternehmer der Druckindustrie schon vor Jahren, also sehr frühzeitig, die Möglichkeiten der neuen Technik als Kampfmittel gegen die Belegschaften eingesetzt. Vielleicht ist es angebracht, wenn ich aus der Erinnerung einmal ein Zitat von Karl Marx bringe, der bereits gesagt hat, daß die Technik als Kampfmittel des Kapitals eingesetzt wird. Die Druckindustrie ist dafür ein exemplarisches Beispiel. Damit hat die soziale Auseinandersetzung in der Druckindustrie begonnen. Und ich meine, diese Tatsache, wer diesen Kampf begonnen hat, sollten die Juristen bei ihrer Wahrheits- und Urteilsfindung nicht übersehen.

Es ging also zunächst darum, daß die Unternehmer eine neue Technik forciert einführen, die ganz existentielle Interessen der Belegschaften verletzt hat. Arbeitsplatz, Einkommen und Qualifikation stehen seit Jahren in der Druckindustrie auf dem Spiel. Und dagegen mußten wir uns wehren. Zunächst durch Forderungen. Es kamen monatlang keine Verhandlungen zustande. Sie wurden solange hinausgezögert, daß zeitlich die von den Unternehmern ursprünglich eingeführte Technik in Teilbereichen schon überholt war, daß also unsere ursprünglich gestellten Forderungen schon keine reale Grundlage mehr hatten. Und als dann nach Monaten und Jahren Verhandlungen zustande kamen, die monatlang zunächst ohne jegliche Ergebnisse blieben, gab es Kompromißangebote. Kompromißangebote unter dem Eindruck von Warnstreikbewegungen. Aber diese Kompromißangebote liefen darauf hinaus, daß wir künftig nicht sofort, sondern quasi nur ratenweise liquidiert würden, was Arbeitsplatz, was Einkommen und was Qualifikation betrifft.

Ich glaube, das sind Gesichtspunkte, die wir mit in die Überlegungen einbeziehen müssen, wenn wir uns darüber unterhalten wollen, ob eine Aussperrung rechtens oder unrechtens ist. Ich darf noch ein Beispiel nennen: die Einführung der elektronischen Satzherstellung, um die es bei Streik und Aussperrung in der Druckindustrie ging. Sie vernichtet unwiderruflich zirka 50 Prozent der dort vorhandenen Arbeitsplätze. Wir haben keine einzige Forderung in all den Monaten und Jahren gestellt, die darauf hinauslief, daß die Arbeitsplätze, die durch die Einführung der neuen Technik vernichtet werden, erhalten bleiben sollen. Wir haben – was weithin unbekannt ist – mit den Unternehmern einen komplizierten und langanhaltenden Arbeitskampf führen müssen, weil wir mit ihnen ausschließlich darüber streiten mußten, was mit den verbleibenden Arbeitsplätzen nach der Einführung der neuen Technik geschehen soll und wer an diesen Arbeitsplätzen beschäftigt wird. Die Unternehmer wollten die Journalisten und die Redakteure an diese Arbeitsplätze zusätzlich stellen. Sie wollten sich billige Arbeitskräfte vom Markt holen, und die bisher Beschäftigten wollten sie hinausschmeißen.

Das war natürlich für uns unannehmbar. Deshalb haben wir dann ab einem gewissen Zeitpunkt mit begrenzten Kampfmaßnahmen begonnen. Darauf haben die Unternehmer mit bundesweiten Aussperrungen geantwortet. Das ist der Sachverhalt, der der Frage der Aussperrung in der Druckindustrie im Frühjahr 1978 zugrunde liegt. Daran läßt sich auch ablesen, wofür und wogegen diese Aussperrung gerichtet war.

Aktive Interessenvertretung auch im Schulbereich notwendig

Interview mit Christoph Jetter,
Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen

Mit einer Aktion hat der hessische DGB die Eltern aus dem Arbeiter- und Angestelltenbereich aufgerufen, aktiv ihre Mitbestimmungsrechte an den Schulen wahrzunehmen und bei der Wahl zu den Beiräten zu kandidieren. Besonders an den weiterführenden Schulen wird die gewerkschaftliche Forderung nach Chancengleichheit für Arbeiterkinder diffamiert. Hier haben nach wie vor überwiegend Eltern aus den privilegierten Schichten das Sagen. Dem will der hessische DGB nun mit seiner Aktion entgegenwirken. Zu diesem Problem und zu anderen Bereichen beantwortet Christoph Jetter, Leiter des DGB-Bildungswerks Hessen e. V., unserer Redakteurin Gisela Mayer einige Fragen.

NACHRICHTEN: Der DGB Hessen hat jetzt eine Aktion „Arbeitnehmer in die Elternbeiräte“ gestartet. Was soll damit erreicht werden?

Christoph Jetter: Mit dieser Aktion sollen die Arbeitnehmer-Eltern in Hessen zur aktiven Wahrnehmung ihrer Mitwirkungsrechte in Schule und Bildungspolitik aufgefordert und ermutigt werden. Daß Schule „auch“ Elternsache ist, haben Arbeitgeberverbände und ihre gesellschaftlich-politischen Hilfstruppen längst begriffen. Massiv nehmen sie Einfluß auf das Geschehen an unseren Schulen und in der Bildungspolitik. Dabei geht es ihnen einzig darum, daß Schule und Berufsbildung bestehende Vorrechte nicht antasten. Deshalb reden sie von „natürlichen Begabungsunterschieden“ der Kinder, um schon mit Hilfe der Schule Ungleichheit zu zementieren. Sie meinen: Erziehung zur Anpassung. Eine Schule der Chancengleichheit für alle Kinder lehnen sie ab und diffamieren die Forderung nach Chancengleichheit und Förderung als „Gleichmacherei“.

Viele „Elternsprecher“ vertreten zwar eine Minderheit von Privilegierten. Aber sie beherrschen weitgehend die Elternbeiräte an den Schulen. Die Interessen der Arbeitnehmer bleiben dabei auf der Strecke, wenn wir denen weiterhin das Feld überlassen. Deshalb die DGB-Aktion Arbeitnehmer in die Elternbeiräte!

NACHRICHTEN: Nach den Feststellungen des DGB sind die Arbeiter und Angestellten in den Elternbeiräten unterrepräsentiert. Können Sie uns Angaben darüber machen, wie die Elternbeiräte zusammengesetzt sind und welche politischen Kräfte auf die Elternbeiräte Einfluß genommen haben?

Christoph Jetter: Genaue Angaben über die Zusammensetzung der Elternbeiräte auf den verschiedenen Vertretungsstufen (Schule, Stadt/Kreis, Land)

gibt es nicht (wenngleich sich die konservativen Elternvereinigungen hier einen bezeichnenden Informationsvorsprung leisten können) – fest steht lediglich (und die personelle und politische Nähe vieler Elterngremien zum erreaktionären hessischen Elternverein unterstreicht dies): der Landeselternbeirat, der nach dem hessischen Elternmitbestimmungsgesetz eine starke Position in der Schulpolitik und gegenüber dem Kultusminister einnimmt, ist von einer Mehrheit der erklärten Reformgegner vollständig beherrscht. Dies gilt in ähnlichem Ausmaß für zahlreiche Kreis- und Stadtelternbeiräte bzw. Schulelternbeiräte.

**Besser informiert
durch
NACHRICHTEN**

In der Praxis heißt dies, daß die Gegner fast aller gewerkschaftlicher Forderungen zur Bildungsreform (Gesamtschule, Ganztagschule, Förderstufe, grundlegende Reform der beruflichen Bildung, Rahmenrichtlinien, Gesellschaftslehre und Polytechnik etwa) die gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Blockade noch so bescheidener Schulreformschritte nutzen. Dies muß sich ändern. Arbeitnehmer dürfen diese Anmaßung einer gesellschaftlichen Minderheit nicht länger tolerieren. Sie müssen auch im Schulbereich die Vertretung ihrer Interessen selbst in die Hand nehmen. Deshalb: Arbeitnehmer in die Elternbeiräte! Deshalb: auch Bildungsarbeit mit dem Ziel der aktiven Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Schulbereich!

NACHRICHTEN: Ein auf dem 9. DGB-Kongreß 1972 gefaßter Beschluß sah die Bildung von Arbeitskreisen Schule-Gewerkschaft vor. Wie weit ist dieser Beschluß in Hessen realisiert worden?

Christoph Jetter: Wir sind schon ein gutes Stück vorangekommen. Es vergeht z. Z. kaum ein Monat, in dem nicht ein neuer Arbeitskreis Schule-Gewerkschaft die Arbeit aufnimmt. Inzwischen sind es in Hessen ungefähr 25 geworden – unterschiedlich weit entwickelt zwar, aber alle aktiv dabei, die bildungspolitischen Interessen der Arbeitnehmer stärker als bisher im Bewußtsein der Kolleginnen und Kollegen zu verankern. Das bedeutet – neben der unerläßlichen betriebsbezogenen Gewerkschaftsarbeit – zusätzliche Anstrengungen. Sie sind notwendig.

NACHRICHTEN: Welche Aufgaben haben diese Arbeitskreise Schule-Gewerkschaft?

Christoph Jetter: Die Arbeitskreise Schule-Gewerkschaft sollen ein Bezugssystem zwischen betrieblicher und schulischer Praxis herstellen, um gewerkschaftliche Positionen und Erfahrungen aus Arbeitswelt und betrieblicher Wirklichkeit im Unterricht zu berücksichtigen. Dazu ist erforderlich, daß sich aktive Gewerkschafter aus Betrieben und Verwaltungen sowie gewerkschaftlich engagierte Lehrer und Eltern kontinuierlich zusammensetzen. Nach dem schon genannten Kongreßbeschuß von 1972 hat jetzt der Hamburger Kongreß dieses Jahres hierzu wichtige und vorwärtsweisende Beschlüsse gefaßt – vom umfassenden Antrag Nr. 286 bis hin zu ganz konkreten Arbeitsaufträgen etwa zur Haupt- und Sonderschule oder zur Lage der Kinder unserer ausländischen Kolleginnen und Kollegen. Um ihre Realisierung auch mit Hilfe der Arbeitskreise Schule-Gewerkschaft wird es jetzt gehen.

NACHRICHTEN: Welche Schwerpunkte stehen im Mittelpunkt der im Herbst neu anlaufenden gewerkschaftlichen Bildungsarbeit?

Christoph Jetter: Aus den verschiedenen Themenbereichen sind vielleicht zwei deshalb hervorzuheben, weil sie die Bearbeitung grundsätzlicher und aktueller Fragen gleichermaßen verdeutlichen: das zentrale DGB-Schwerpunktthema „Krise als gesellschaftspolitische Herausforderung der Gewerkschaften“ behandelt in fünf Arbeitsabschnitten Ursachen und Folgen von Krise und Arbeitslosigkeit sowie die gewerkschaftlichen Konsequenzen aus dieser Analyse für die Tarif- und Gesellschaftspolitik; mit einem der hessischen Schwerpunkte der Bildungsarbeit, „Streik und Aussperrung“, gilt es, den vom Thema umrissenen Bereich gegenwärtiger zentraler Auseinandersetzungen ebenso grundsätzlich wie praxisbezogen aufzuarbeiten.

Arbeitstagung der IG Chemie diskutiert die nächsten Schritte

Zur 2. Bundesarbeitstagung der IG Chemie-Papier-Keramik kommt vom 5. bis 8. November 1978 in München ein großer Kreis von Funktionären zusammen: die gewählten Delegationen des 10. Gewerkschaftstages von 1976, die Mitglieder des Hauptvorstandes, alle Bezirksleiter, die gewählten Mitglieder der vom Gewerkschaftstag gewählten Kommissionen und Ausschüsse, die Vorsitzenden der Industriegruppen- und Berufsgruppenausschüsse und alle Sekretäre und Geschäftsführer der Verwaltungsstellen, Bezirke und der Hauptverwaltung. Zweck dieser Großveranstaltung ist die Diskussion einiger aufgestauter Probleme zwischen den Gewerkschaftstagen.

Folgende Themen sollen in vier Arbeitsgruppen beraten werden: A. „Reformpolitik unter veränderten Rahmenbedingungen“, B. „Gewerkschaftspolitische und gesellschaftspolitische Perspektiven der Mitbestimmung“, C. „Schwerpunkte der Tarifarbeit“ und D. „Gewerkschaftliche Betriebspolitik“.

Die Durchsicht der zu jedem Thema vom Hauptvorstand vorgelegten Thesen ergibt nicht nur gewerkschaftspolitisch Erfreuliches, sondern auch Bedenkliches. „Ohne eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit wird sich... die unerträglich hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik nicht verringern lassen“, wird in den Thesen für die Arbeitsgruppe A unterstrichen und folgerichtig verlangt, die flexible Altersgrenze herabzusetzen, das 10. Pflichtschuljahr einzuführen, den Jahresurlaub zu verlängern und die wöchentliche, tägliche und stündliche Arbeitszeit zu verkürzen – gewiß bei vollem Lohnausgleich.

Übertriebene Erwartungen werden allerdings an eine „vorausschauende Strukturpolitik“ geknüpft, als ließe sich ohne weiteres das profitorientierte Einzelinteresse der Konzerne von den Erfordernissen volkswirtschaftlicher Vernunft lenken. Wenn dann noch ausdrücklich die Forderung des DGB-Grundsatzprogramms nach Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmen in Gemeineigentum als „zur Lösung unserer aktuellen Probleme“ ungeeignet qualifiziert wird, dann stellt sich die Frage, wer wohl die vorausschauende Strukturpolitik (und andere planerische Maßnahmen) mitmachen soll – privatwirtschaftliche Konzerne wohl kaum. Auch steht eine solche Position der richtigen Erkenntnis in den Thesen entgegen: „Auch die Eigentumsordnung ist reformbedürftig, und sie ist auch reformfähig.“

In den Mitbestimmungsthesen wird das „Mitbestimmungsgesetz“ von 1976 als ungenügend kritisiert. Auf die Parität könne nicht verzichtet werden; Mit-

bestimmung sei ein „Mittel zur Gegenmachtbildung“ auf den Ebenen Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen und Wirtschaft. Dabei will die IG Chemie-Papier-Keramik sich nicht allein auf den Gesetzgeber verlassen: „Neben der Forderung nach gesetzlicher Verwirklichung der gleichberechtigten und gleichgewichtigen Mitbestimmung müssen die Gewerkschaften nach neuen tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen suchen.“

Tarifpolitisch werden in der Bundesarbeitstagung zwei Schwerpunkte ge-

setzt: die Möglichkeiten und Konsequenzen gemeinsamer Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte und die Humanisierung der Arbeitswelt unter dem Gesichtspunkt der Sicherung von Arbeitsplätzen durch tarifpolitische Maßnahmen. Auch in diesem Zusammenhang wird die Verkürzung der Arbeitszeit ins Zentrum der notwendigen Aktivitäten gerückt, ohne daß allerdings die 35-Stunden-Arbeitswoche als Zielsetzung erwähnt wird.

In der Arbeitsgruppe „Gewerkschaftliche Betriebspolitik“ sollen Mittel und Wege zur Verstärkung der gewerkschaftlichen Präsenz in den Betrieben diskutiert werden. Der „verhängnisvollen Sozialpartnerschaft“ will die IG Chemie „gewerkschaftliche Geschlossenheit“ entgegensetzen. Unterstrichen wird die Bedeutung und Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Vertrauenskörper im Betrieb. Dabei sollen auch Möglichkeiten diskutiert werden, wie endlich Tarifverträge zum Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute durchgesetzt werden können. Die IG Chemie-Papier-Keramik hat überdies das besondere Problem, von den Unternehmern geförderte „betriebliche“ Vertrauensleute durch „gewerkschaftliche“ zu ersetzen. In allen diesen Fragen dürften die Münchener Beratungen zur Verdeutlichung der Problematik und der Lösungsmöglichkeiten im Interesse der Arbeiter und Angestellten beitragen.

Gerd Siebert

Realität rechtfertigt nicht optimistische Ministererwartung

Wie wir bereits in der vorigen Ausgabe meldeten, fand am 1. September 1978 in Saarbrücken der 11. Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie (IGBE) statt. Gewerkschaftstage sind im Gegensatz zu den Gewerkschaftskongressen Arbeitstagungen. Sie böten, wie der 1. Vorsitzende der IG Bergbau und Energie, Adolf Schmidt, meinte, die Möglichkeit, wichtige Gegenwartsprobleme zu behandeln und sie mit ihren Zukunftsfolgen, so logisch und realistisch wie möglich, in die Gewerkschaftspolitik einzufügen. Im Mittelpunkt der Beratungen des 11. Gewerkschaftstages stand die zukünftige Energiepolitik der Bundesrepublik.

Bundesforschungsminister Hauff referierte vor den 299 Delegierten zum Thema: Deutscher Kohlebergbau – Pfeiler zukunftsicherer Energieversorgung“. Er malte in seinem Referat ein optimistisches Zukunftsbild. Da er aber nicht bereit war, die vergangene und heutige Energiepolitik zu analysieren, war er auch nicht in der Lage, den Arbeitern und Angestellten des Kohlebergbaus eine gesicherte Zukunft zu garantieren. So führte Hauff aus, daß es notwendig sei, die heutigen Förder-

kapazitäten des Bergbaus zu erhalten und wahrscheinlich langfristig sogar noch auszubauen.

Hauff fragte nicht, ob es denn in den letzten 20 Jahren überhaupt notwendig gewesen sei, Milliarden DM für Zechenstilllegungen und deren soziale Bewältigung auszugeben und die Steinkohleförderung von 151 Millionen auf 85 Millionen Tonnen fast zu halbieren. Und schon wieder stellt er den Kraftwerksunternehmen sowie den Kohlege-

sellschaften neue Milliarden Subventionen in Aussicht. Die Kohlekraftwerke entsprächen, so Hauff, nicht mehr dem technischen Stand und den umweltpolitischen Erfordernissen. Er verlangte daher den Ersatz der technologisch veralteten Steinkohlekraftwerke.

Mit einer Finanzhilfe in Milliardenhöhe im Nachtragshaushalt 1978 sollten im Steinkohlebergbau sowie in der Stahlindustrie gefährdete Arbeitsplätze gesichert werden. Ob aber diese Milliarden oder aber die 25 Milliarden, die bis 1982 für die Forschungs- und Technologieförderung ausgegeben werden sollen, tatsächlich Arbeitsplätze sicherer machen und nicht vernichten, ist durch nichts garantiert. Die Unternehmer nehmen zwar Subventionen gerne an, aber sie lassen sich nicht in die unternehmerischen Entscheidungen hineinreden.

Solange die Eigentumsverhältnisse im Bergbau so sind, daß die öffentliche Hand zahlen und die Eigentümer aber nach ihren Profitinteressen entscheiden können, wird es keine Lösung der Energiepolitik im Interesse der Arbeiter und Angestellten geben. Wenn aber die Allgemeinheit über ihre Steuern diese Unternehmen am Leben erhält, dann müssen in ihnen die Interessen der überwältigenden Mehrheit zum Tragen kommen. Die IG Bergbau forderte deshalb schon mehr als 20 Jahre: „Was des Volkes Hände schaffen, soll des Volkes eigen sein.“

Davon wird es auch abhängen, ob die vielfältigen Möglichkeiten der Kohletechnologie, von der Kohlevergasung bis zur Kohleerflüssigung, auch im Interesse der dort Beschäftigten und der überwiegenden Mehrheit der Arbeiter und Angestellten in den anderen Bereichen angewendet werden. Doch Minister Hauff verlor darüber kein Wort.

Mehrere Diskussionsredner konnten sich den optimistischen Zukunftserwartungen Hauffs nicht anschließen. So wurde angesprochen, daß von der Krise des Kohlebergbaus nicht nur der Steinkohle-, sondern auch der Braunkohlebergbau berührt würde. Obwohl die Braunkohle der billigste Energieträger sei, gehe der Anteil an der Verstromung zurück, weil der Energiezuwachs durch Kernenergie gedeckt werde. Weil die Kraftwerkseigner die Kernkraftwerke möglichst voll auslasten wollten, seien die Braunkohlekraftwerke aus dem Grundlast- in den Mittellastbereich gekommen.

Dies werfe auch in der Braunkohle Beschäftigungsprobleme auf. Es wurde daher davor gewarnt, einen Keil zwischen die Bergarbeiter treiben zu lassen. Braun- und Steinkohlebergarbeitern müßte gleichermaßen geholfen werden. Die Solidargemeinschaft der Bergleute an Rhein, Ruhr und Saar müsse verhindern, daß marktbeherr-

schende Konzerne die Energiepolitik so vorantreiben, wie sie es wollen.

In einem Pressegespräch konnte auf Fragen von NACHRICHTEN der 1. Vorsitzende der IG Bergbau und Energie, Adolf Schmidt, noch keine konkreten Einzelheiten berichten, wie der Beschluß des letzten Gewerkschaftskongresses durchgesetzt werden könne, die Viertageweche zu verwirklichen.

Heinz Schäfer

Vertrauensleutetreffen der GHK

In der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) läuft ab Oktober eine Mitgliederwerbung „Rein in die Gewerkschaft. Damit's nicht rückwärts geht!“ Der Bezirk Hessen/Rheinland-Pfalz startete diese Aktion mit einem Vertrauensleutetreffen auf einem früheren Römerkastell bei Idstein im Taunus. Vor 1100 Kolleginnen und Kollegen erklärte der stellvertretende GHK-Vorsitzende Horst Morich: „In den ersten sieben Monaten dieses Jahres haben 13 517 Mitglieder ihren Beitritt zur GHK erklärt. Über 10 000 Betriebsräte und Vertrauensleute haben mit ihrem Einsatz ‚vor Ort‘ diese Entwicklung ermöglicht. Unsere Gewerkschaft befindet sich auf dem Weg in Richtung 150 000 Mitglieder. Die Aussperrungen und die Klagen der Arbeitgeber vor dem Bundesverfassungsgericht gegen das Mitbestimmungsgesetz zeigen deutlich, daß eine Stärkung unserer Reihen notwendig ist, damit es auch in Zukunft voran und nicht rückwärts geht.“ A. G.

Gewerkschaftstag der GTB eröffnet

Am 1. Oktober begann – nach Redaktionsschluß – der 13. ordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Textil-Bekleidung in Mannheim. Er wurde eröffnet durch den bisherigen Vorsitzenden Karl Buschmann, der aus Altersgründen nicht mehr für dieses Amt kandidieren wird. Im Mittelpunkt der Beratungen steht ein Antrag des GTB-Hauptvorstandes, der ein Programm der Gewerkschaft Textil-Bekleidung beinhaltet (siehe NACHRICHTEN 9/78). Der Eröffnungstag wurde ausgefüllt von zahlreichen Begrüßungsreden. Bezugnehmend auf die Klage der Unternehmervverbände gegen das „Mitbestimmungsgesetz '76“ bekräftigte der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter, daß mit einem Wiederaufleben der konzertierten Aktion nicht zu rechnen sei. NACHRICHTEN werden in der nächsten Ausgabe ausführlich berichten.

PERSONALIEN

Albert Graff, bisheriger Leiter der Pressestelle beim Vorstand der IG Metall, ist aus seiner Tätigkeit ausgeschieden. Er geht als Sozialreferent an die Botschaft der Bundesrepublik in Moskau.

Wolfgang Hofmann, bisheriger Sekretär der berufsständischen Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) des Frankfurter Flughafens, ist in die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) übergetreten. Als Grund seines Übertritts nannte Hofmann u. a., daß die DAG sich mit Standesorganisationen (z. B. dem Deutschen Beamtenbund) und anderen reaktionären Vereinigungen, die selbst im weitesten Sinne nichts mit einer Gewerkschaft zu tun haben und daher keine Arbeitnehmerinteressen vertreten können, zusammengeschlossen habe. Außerdem sei die DAG nicht bereit, einen Tarifkonflikt durch Kampfmaßnahmen zugunsten ihrer Mitglieder zu entscheiden.

Josef Knecht, langjähriger, von zahlreichen Gewerkschaftern hochgeschätzter Funktionär der Arbeiterbewegung in Hessen, verstarb am 10. September im Alter von 50 Jahren völlig unerwartet. Mit ihm verlieren wir einen Kollegen, der immer für die Interessen der Lohn- und Gehaltsabhängigen eintrat. Als Mitglied des Beirates für die NACHRICHTEN-Arbeiterseminare stand er uns mit Rat und Tat zur Seite. Die Lücke, die sein Tod riß, wird schwer zu schließen sein.

Gerhard Manthey, seit 1975 stellvertretender Pressereferent beim DGB-Bundesvorstand, gibt seine bisherige Tätigkeit auf. Der 29jährige gelernte Bankkaufmann und spätere Redakteur wird Bundesgeschäftsführer der Deutschen Journalisten-Union (dju) beim Hauptvorstand der IG Druck und Papier. Manthey tritt die Nachfolge von Hans Büttner an, der für die Friedrich-Ebert-Stiftung als Gewerkschaftsberater in Sambia arbeiten wird.

Wolfgang Lorenz, bisheriger ehrenamtlicher Mitarbeiter der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), wurde vom GHK-Hauptvorstand als neuer Bundesjugendsekretär berufen. Er löste Willi Hartenstein ab, der jetzt für die Bildungsarbeit bei der GHK zuständig ist.

Peter Riemer, verantwortlicher Redakteur der „Holzarbeiterzeitung“, dem Organ der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), wird am 21. Oktober 50 Jahre. Erst vor wenigen Wochen konnte der gelernte Tischler sein 25-jähriges Dienstjubiläum feiern. 1953 war er Mitarbeiter der Holzarbeiterzeitung geworden. Seit 1956 zeichnet er für ihren Inhalt verantwortlich.

Nach den Wahlen deutlicher: Mitbestimmung ist das nicht

Die ersten Aufsichtsratswahlen nach dem „Mitbestimmungsgesetz“ von 1976 sind beendet. Die DGB-Gewerkschaften können mit dem errungenen Anteil an den sogenannten Arbeitnehmermandaten zufrieden sein: 85,95 Prozent. Doch in Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zeigten sich abermals die gravierenden Mängel, ja der gewerkschaftsfeindliche Charakter des Gesetzes. Diese Erfahrung hat den DGB-Vorsitzenden Heinz Oskar Vetter, den Vorsitzenden der IG Metall, Eugen Loderer, und andere führende Gewerkschafter kürzlich erneut zu eindeutigen Forderungen und Warnungen an die Adresse der Unternehmerverbände und der Bundesregierung veranlaßt.

Das Endergebnis der Aufsichtsratswahlen in 457 Unternehmen, die unter die Geltung des Gesetzes fallen (siehe auch NACHRICHTEN Nr. 9/78) signalisiert einen überragenden Vertrauensbeweis der Arbeiter und Angestellten für die Kandidaten der DGB-Gewerkschaften. Von 2747 zu wählenden Arbeitnehmervertretern (ohne die leitenden Angestellten) errangen DGB-Gewerkschafter 2361 Mandate. Darin enthalten sind 837 Gewerkschaftsvertreter, die von den jeweiligen Gewerkschaften zu nominieren waren.

Mit 249 Mandaten oder 9,06 Prozent blieb die DAG weit zurück. Andere Verbände kamen insgesamt nur auf 48 Mandate bzw. 1,75 Prozent; auf Unorganisierte entfielen 89 Mandate bzw. 3,24 Prozent. Von den 457 Mandaten für leitende Angestellte entfiel die größte Gruppe, nämlich 371, auf Unorganisierte; die DGB-Gewerkschaften stellen 56 (12,25 Prozent), die DAG 7 (1,52 Prozent) und andere Verbände 23 (5,03 Prozent).

Bemerkenswert sind die Ergebnisse einzelner Gewerkschaften. So holte die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 98,57 Prozent der Mandate (jeweils ohne leitende Angestellte), die IG Bergbau und Energie 98,36 Prozent, die IG Bau-Steine-Erden 97,32 Prozent, die IG Metall 92,94 Prozent, die ÖTV 91,27 Prozent und die IG Chemie-Papier-Keramik 85,91 Prozent. Unter dem DGB-Durchschnitt von knapp 85 Prozent lagen die Gewerkschaft Holz und Kunststoff mit 70 Prozent und die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen mit 59,46 Prozent. Bei HBV stellt die DAG mit 28,60 Prozent einen starken Anteil; bei GHK sind es die Unorganisierten mit 20 Prozent.

Es sind nicht nur die umständlichen und sich inhaltlich gegen die Einheitsgewerkschaft richtenden Formalien des „Mitbestimmungsgesetzes“ und der Wahlordnung, die bei dieser erstmaligen Anwendung fröhliche Urständ feierten. Die Unternehmer und ihre

Topmanager taten, entsprechend ihrer reaktionären Gesinnung, ein übriges, um eventuelle Wirkungen des Gesetzes weiter zu minimieren. Zur Absicherung ihrer Alleinherrschaft genügt ihnen noch lange nicht die Doppelstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden und der leitende Angestellte auf der „Arbeitnehmerbank“ oder auch die laufende Verfassungsklage gegen das Gesetz. In einer großen Anzahl der 457 betroffenen Unternehmen zogen sie überdies alle Register an Verfahrenstricks.

■ Mehrere Unternehmen haben sich noch vor Beginn der Aufsichtsratswahlen durch Änderung der Rechtsform dem Geltungsbereich des „Mitbestimmungsgesetzes“ entzogen.

■ Andere Unternehmen nahmen Umgründungen und Unternehmensteilungen vor, um durch Senkung der Beschäftigtenzahl unter die 2000-Marke der Anwendung des Gesetzes zu entgehen.

■ Am häufigsten wurden neue Satzungen für die Unternehmensorgane in Kraft gesetzt, die nahezu alle nach einem einheitlichen Konzept der Unternehmerverbände verfaßt sind mit dem Ziel, dem Vorstand und der Gesellschafterversammlung so viel und dem Aufsichtsrat so wenig Rechte wie möglich zu geben. So wurden

— die Untergrenzen für zustimmungspflichtige Geschäfte und Maßnahmen des Vorstands drastisch angehoben, so daß nahezu jede Investition ohne ein Votum des Aufsichtsrats möglich wird;

— die Bestimmungen über zustimmungspflichtige Geschäfte überhaupt gestrichen;

— besonders bei den Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) die Rechte der Aufsichtsräte auf unwesentliche Handlungen wie die Bestellung von Geschäftsführern und die Bilanzkontrolle zusammengestrichen.

■ Neu geschrieben wurden massenhaft auch die Geschäftsordnungen der Aufsichtsräte mit der direkten Absicht, die Arbeitnehmervertreter von Informationen und Entscheidungsprozessen fernzuhalten bzw. sie einer rigorosen Verschwiegenheitspflicht zu unterwerfen:

— Bei Siemens werden die Vertreter der Anteilseigner verpflichtet, immer einheitlich zu stimmen (imperatives Mandat).

— Der Luftfahrtkonzern Messerschmitt-Bölkow-Blöhm (MBB) will für wichtige Entscheidungen einen mehrheitlich mit Anteilseignern besetzten „Präsidialausschuß“ des Aufsichtsrats allein für zuständig erklären. Die IG Metall klagt dagegen.

— Ebenfalls bei MBB wurde neben dem vom Gesetz vorgeschriebenen Stellvertreter des AR-Vorsitzenden, der ein Arbeitnehmervertreter sein muß, ein Kapitalvertreter als zweiter Stellvertreter gewählt.

— Verschiedene Geschäftsordnungen sehen auch für die Ausschußvorsitzenden eine Zweitstimme vor.

— Verschwiegenheitsklauseln sollen die Arbeitnehmervertreter knebeln und bei der Interessenwahrnehmung der Arbeiter und Angestellten zusätzlich behindern. So soll nach der Geschäftsordnung des Daimler-Benz-Aufsichtsrats jeder, der Dritten über Verlauf und Inhalt von Sitzungen Informationen geben will, dies vorher dem Vorsitzenden mitteilen.

Alles in allem hat sich seit Inkrafttreten des „Mitbestimmungsgesetzes“ der Trend verstärkt, die sowieso geringen Kontrollfunktionen des Aufsichtsrats weiter ab- und die Befugnisse des Managements entsprechend auszubauen. Alle diese Erfahrungen veranlaßten Eugen Loderer am 11. September in Lüdenscheid zu der Feststellung, die „größte Enttäuschung“ unter der sozial-liberalen Regierung habe es auf dem Gebiet der Demokratisierung der Wirtschaft gegeben, nämlich mit einem Mitbestimmungsgesetz, das diesen Namen nicht verdiene. Loderer warnte: „Alle Parteien sollen wissen: In diesem Land gibt es ohne echte Mitbestimmung keinen sozialen Frieden“ (siehe auch Seite 18).

Und der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter resümierte am 12. September in Düsseldorf vor der Hans-Böckler-Stiftung: „Wir werden uns in Zukunft stärker auf unsere eigene Kraft, die vor allem durch unsere organisierten Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen repräsentiert wird, verlassen und unsere mitbestimmungspolitischen Konzepte und Demokratisierungsvorstellungen sozusagen ‚von unten her‘

Unternehmer sprechen „Recht“ 250 000 Fälle im Jahr

In den letzten Jahren wurde in den Massenmedien mehrfach kritisch über die Praxis einer von Unternehmerseite geschaffenen hauseigenen Gerichtsbarkeit, der Betriebsjustiz, berichtet. Obwohl die gesetzliche Grundlage hierfür mehr als zweifelhaft ist, werden nach jüngsten Pressemeldungen jährlich ca. 250 000 Fälle erledigt, indem z. B. Geldbußen verhängt, betriebliche Sozialleistungen entzogen und auch Kündigungen ausgesprochen werden.

Unter Betriebsjustiz versteht man allgemein die innerbetriebliche Ahndung von Verstößen gegen sogenannte Arbeitsordnungen und vor allem gegen Strafgesetze. Insbesondere in den Großbetrieben, wo die Betriebsjustiz ihr vorrangiges Verbreitungsfeld findet und ihre Handhabung untrennbar mit der Tätigkeit des Werkschutzes verbunden ist, geschieht dies häufig unter Einhaltung gerichtsähnlicher Verfahren. Dem Unternehmerinteresse verpflichtete Autoren sprechen sogar von dem „gesetzlich nicht begründeten Recht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zu maßregeln“; es gelte, ihm einen „Denkzettel“ zu verpassen. Vielfach aber bestehen immer noch grundsätzliche Fehlvorstellungen über die gegenwärtige Praxis der Betriebsjustiz.

Eine 1976 veröffentlichte Studie belegte anhand zum Teil repräsentativer Ergebnisse einer Umfrage in baden-württembergischen Betrieben, was Kritiker und Gegner einer privaten Unternehmerjustiz aufgrund von Erfahrungen zahlreicher Betriebsräte seit jeher vermutet hatten: nicht hehre Gerechtigkeitsvorstellungen sind das ihr zugrunde liegende Motiv, sondern bare Unternehmerinteressen, was dann allerdings regelmäßig als „Wiederherstellung des Betriebsfriedens und Verhinderung künftiger Verfehlungen“ ausgegeben wird.

angehen müssen.“ (Auszug im Einheitsartikel, siehe auch Leitartikel.)

Zunehmend wird die Mitbestimmung Dreh- und Angelpunkt einer wirksamen Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten. Dabei zeigt sich als neues Problem, daß auch eine unverfälschte Parität in den Aufsichtsräten, wie sie vom DGB als unverzichtbar gefordert wird, ohne Wirkung sein kann, wenn dieses Organ im Gegenzug durch die Unternehmer entmachtet wird. Darum kommt dem Hinweis Vettters, daß die Gewerkschaften sich stärker auf die eigene Kraft verlassen und das Mitbestimmungsproblem auch „von unten angehen“ müssen, besonderes Gewicht zu.

Gerd Siebert

So wird beispielsweise die Wahl der Sanktionen für im Betrieb begangene Körperverletzungen, Diebstähle, Beleidigungen oder Sexualdelikte nicht etwa anhand der Schwere des Deliktes oder der Höhe des angerichteten Schadens, sondern unter den Gesichtspunkten der „Ersetzbarkeit des Täters“ bzw. der „Austauschbarkeit von Arbeitnehmergruppen“ getroffen. Verallgemeinernd gesprochen bedeutet dies, daß die Handhabung der Betriebsjustiz — und damit der ihr unterworfenen Beschäftigte — entsprechend der konjunkturellen Lage, der Arbeitsmarktsituation, den jeweiligen wirtschaftlichen Erfordernissen des Betriebes, jedenfalls wie sie sich aus Unternehmersicht darstellen, untergeordnet wird. Nur so erklärt sich, warum einem Italiener, der Salpetersäure im Werte von 20 Pfennig entwendet wollte, um damit seine Münzsammlung zu putzen, oder einem 50jährigen Arbeiter, der drei Tafeln Schokolade hatte mitgehen lassen, betriebsjustizielle Gerechtigkeit in Gestalt einer Kündigung widerfuhr.

Überall dort, wo auf eine „industrielle Reservearmee“, z. B. Jugendliche, Frauen, Ausländer, zurückgegriffen werden kann, wird als Sanktion für häufig geringste Vergehen eine Entlassung verhängt. Dagegen schied ein führender Chemiker eines Großunternehmens nach Erhalt einer Abfindung von 50 000 DM einvernehmlich aus dem Betrieb aus. Er hätte „nur“ eine wichtige Formel an die Konkurrenz verraten. Wird nicht, wie in 52 Prozent der untersuchten Fälle geschehen, eine Kündigung ausgesprochen, so behält es der Unternehmer weiterhin als Druckmittel in der Hand, den Vorgang gegebenenfalls den zuständigen staatlichen Verfolgungsbehörden anzuzeigen, was dann zusätzlich noch zu einer Verurteilung durch ordentliche Gerichte führen kann. Nach dem bisher Gesagten dürfte sich die häufig vorgetragene These, die innerbetriebliche Ahndung sogenannter Bagatelldelikte sei für den Betroffenen mit weniger einschneidenden Folgen verbunden als eine Aburteilung durch staatliche Gerichte, jedenfalls in dieser Allgemeinheit als haltlos erweisen.

Aber nicht nur Straftaten werden von den Betriebsgerichten bzw. insbesondere in betriebsratslosen Betrieben durch den Unternehmer oder den Personalchef geahndet, sondern auch Verstöße gegen die „betriebliche Ordnung“, deren Regeln häufig in sogenannten Arbeitsordnungen niedergelegt sind. Hierher gehört beispielsweise das Übertreten von Rauchverboten, häufiges Zuspätkommen, aber auch, wie ein vom Bundesarbeitsgericht im Jahre 1975 entschiedener Fall zeigt, nicht genehme politische Betätigung. Ein Betriebsratsmitglied hatte Flugblätter verteilt, die zur Teilnahme an einer Demonstration aufriefen und zugleich Angriffe „gegen die Unternehmerschaft allgemein“ enthielten. Als Betriebsbuße sollte ihm ein zu den Personalakten zu nehmender schriftlicher Verweis erteilt werden. Die hierin angelegten Gefahren für eine konsequente betriebliche Interessenvertretung dürften auf der Hand liegen.

Eimal abgesehen davon, daß a) die Rechtsgrundlage für eine unternehmerische Befugnis zur Verhängung von Ordnungsstrafen sehr im dunkeln liegt und b), sofern es sich um die Ahndung krimineller Delikte handelt, verfassungsrechtliche Bedenken bestehen (Art. 92 S. 1 GG; staatliches Rechtsprechungsmonopol, Art. 101 Abs. 1; Verbot von Ausnahmegewichten, Art. 103 III; Verbot der Doppelbestrafung) und durch die Praktizierung der Betriebsjustiz u. U. bereits selber Straftatbestände, z. B. Begünstigungen, Amtsanmaßungen und Nötigungen, verwirklicht sein könnten, so sollte man die Betriebsgerichtsbarkeit als sehr spezifische Verschmelzung von privatwirtschaftlicher Macht und staatlicher Strafjustiz, als Form industrieller Herrschaftsausübung charakterisieren und an den im DGB-Grundsatzprogramm formulierten Leitgedanken und Zielvorstellungen messen.

Der DGB weist seit langem auf die „Gefahr des Mißbrauches wirtschaftlicher Macht — zu wirtschaftlichen, aber auch zu politischen Zwecken —“ hin und fordert eine demokratische Kontrolle in den Betrieben und ein erhöhtes Maß an Mitbestimmung. Die mit der Unterwerfung unter die gegenwärtige Praxis der Betriebsjustiz, d. h. vielfach unter die Interessenlage des Unternehmers, verbundene Disziplinierung und Selbstbeschränkung schafft neue Abhängigkeiten, die dem Kampf der Arbeiterbewegung um die soziale und politische Emanzipation entgegenwirken. Die Forderung nach größerer Transparenz wirtschaftlicher Entscheidungsprozesse und Beschneidung arbeitgeberischer Machtausübung müssen sich auch auf die Modalitäten der Betriebsjustiz sowie die bisher völlig unkontrollierte Tätigkeit des Werkschutzes erstrecken. Die bisher bekanntgewordenen gewerkschaftlichen Stellungnahmen sind hierzu ein Schritt in die richtige Richtung.

A. S.

Bei Berufsgrundbildungsjahr DGB-Forderungen mißachtet

Die CSU sprach von „einer der wichtigsten bildungspolitischen Entscheidungen der letzten Jahre“. Gemeint war die Anrechnungsverordnung für das Berufsgrundbildungsjahr, die der Bundeswirtschaftsminister im Einvernehmen mit dem Bildungsminister erlassen hat und die seit dem 1. August 1978 in Kraft ist. Wieder einmal wurde deutlich, daß die Bundesregierung gewerkschaftliche Forderungen mißachtet und sich zum Vollzugsorgan der Unternehmerverbände macht. Mit der neuen Verordnung sind Sinn und Zweck des Berufsgrundbildungsjahres völlig in Frage gestellt. CDU/CSU und Unternehmerverbände haben in Zusammenarbeit mit der Bundesregierung ein weiteres Stück Berufsreform beerdigt.

Noch im letzten Jahr hatte sich die Bundesregierung mit den Unternehmerverbänden darauf verständigt, das Berufsgrundbildungsjahr zu verwässern, angeblich um die volle Anrechnung auf die Ausbildungszeit zu retten. Doch in einer Art Salamtaktik wurde jetzt auch noch die volle Anrechnung völlig durchlöchert. Künftig wird das Berufsgrundbildungsjahr nur mit einem halben Jahr angerechnet, wenn der Jugendliche anschließend in einen zweijährigen Lehrberuf geht.

Dies betrifft vor allem die sogenannten „Mädchenberufe“ Bürogehilfin und Verkäuferin, aber auch den Metalllehrberuf Teilezurichter oder den Chemiefachwerker. Bei Kraftfahrzeugmechanikern oder -elektrikern sowie bei Radio- und Fernstechnikern wird grundsätzlich nur ein halbes Jahr angerechnet. Weiter wird nur ein halbes Jahr berücksichtigt, wenn der Jugendliche in seinem gewählten Spezialgebiet („Schwerpunkt“) keinen Ausbildungsplatz erhält. Da dieser Schwerpunkt erst kürzlich sehr eingeeengt worden ist, wird ein größerer Teil der Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres betroffen sein.

Unter dem Strich bleibt festzuhalten: Die breite berufliche Grundlagenbildung, die das Berufsgrundbildungsjahr ursprünglich vermitteln sollte, ist längst aufgegeben. Die Jugendlichen werden zu einer frühzeitigen Spezialisierung gezwungen, und wer später in diesem engen Bereich keinen Ausbildungsplatz findet, wird dann auch noch durch die Nichtanrechnung eines halben Jahres bestraft. Dazu kommen noch finanzielle Nachteile der Berufsgrundbildung, da die Ausbildungsförderung weit unter den Lehrlingslöhnen liegt, und die noch offene Frage ihrer Interessenvertretung, da sie ja keine Jugendvertretung wählen können.

Die Taktik der Unternehmerverbände war es offensichtlich, mit dem Berufsgrundbildungsjahr die Einführung eines allgemeinbildenden zehnten Schuljahres zu verhindern und ein verwässertes Berufsgrundbildungsjahr allenfalls als Wartesaal für stellenlose Schulabgänger zuzulassen. Auf keinen Fall wollen sie nur einen Millimeter ihrer Alleinverfügungsgewalt in der Berufsausbildung preisgeben. Opfer dieser Machtpolitik der Unternehmerverbände sind die Berufsgrundschüler, deren Zahl im letzten Jahr 62 800 betrug und in den nächsten Jahren rapide wachsen wird.

Die neue Anrechnungsverordnung wurde trotz des entschiedenen Protestes des DGB und der Einzelgewerkschaften erlassen. Nach dieser Entscheidung sprach Hans Preiss, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall, vom „endgültigen Aus für den weiteren Ausbau des schulischen Berufsgrundbildungsjahres“. Der schrittweise Rückzug der Bundesregierung habe die Glaubwürdigkeit staatlicher Bildungspolitik erneut schwer erschüttert. Das Berufsgrundbildungsjahr habe seinen eigentlichen Sinn verloren, weil es immer mehr dem ersten Jahr der Berufsausbildung im Betrieb angeglichen worden sei. Wenn das Berufsgrundbildungsjahr jetzt nicht mehr voll angerechnet werde, sei ihm der Todesstoß versetzt worden.

Schlußfolgerung der IG Metall: „Unter den gegebenen Bedingungen wird die IG Metall ihren Einfluß geltend machen und alternativ zum weiteren Ausbau des schulischen Berufsgrundbildungsjahres für die umgehende Einführung des zehnten allgemeinbildenden Schuljahres eintreten. Darüber hinaus müssen jetzt alle vorhandenen Mittel für den Ausbau der Teilzeitberufsschule und die Verwirklichung eines zweiten Berufsschultages in allen Ausbildungsjahren konzentriert werden.“

Wolfgang Bartels

DKP-Parteitag

Zahlreiche Gewerkschafter haben sich in den vergangenen Monaten an der Diskussion des Programmentwurfs der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP) beteiligt. Nunmehr soll auf dem vom 20. bis 22. Oktober in Mannheim stattfindenden Parteitag das Programm angenommen werden. Zugleich begeht die im September 1968 neu konstituierte Partei den 10. Jahrestag.

Nach einer Verlautbarung der DKP sind Dreiviertel der 648 Parteitagsdelegierten und 174 Gastdelegierten Gewerkschaftsfunktionäre, Betriebs- und Personalräte, Jugendvertreter oder aktiv in Organisationen und Vereinen tätig.

Von zwei mit antikommunistischen Verleumdungen gespickten Artikeln in „Welt der Arbeit“ und „Deutsche Post“ – Autor: Walter Osten – abgesehen, haben sich die Führungen des DGB und der Einzelgewerkschaften offiziell nicht zum Programm der DKP geäußert. Andererseits anerkannten bei Gesprächen mehrere Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften, daß die DKP die Unabhängigkeit der Einheitsgewerkschaften achte und ihre Mitglieder zu den aktivsten Gewerkschaftern gehöre. Die Haltung der DKP sei insbesondere in der Unterstützung der gewerkschaftlichen Einheitslisten, bei den Betriebsrats- und Jugendvertreterwahlen zum Ausdruck gekommen.

Führende Gewerkschafter, wie der IG-Metall-Vorsitzende Eugen Loderer, mußten bei einem Rückblick auf die Nachkriegsgeschichte feststellen, daß mit der Politik des Antikommunismus eine restaurative Entwicklung ermöglicht worden sei. Eine Schlußfolgerung daraus müßte es sein, Loderers Erklärung auf dem 11. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1974 in die Praxis umzusetzen. Loderer hatte festgestellt, daß die DKP die „Plattform für den Arbeiter“ habe und „genauso wie andere Parteien in den Einheitsgewerkschaften zu Hause“ sei.

Wenn die Unternehmer eine starke Arbeiterpartei fürchten und bekämpfen, dann kann eine einflußreiche DKP, die sich konsequent für Arbeiterinteressen einsetzt, für die Gewerkschaften nur von Vorteil sein. Dieser Erkenntnis steht noch immer der weitverbreitete Antikommunismus innerhalb der Arbeiterbewegung im Wege. Für den DGB und seine Gewerkschaften dürfte es – auch im Hinblick auf die Überarbeitung des DGB-Grundsatzprogramms – nicht uninteressant sein, welche Ziele und Forderungen die DKP in ihrem Programm vertritt. NACHRICHTEN werden in der nächsten Ausgabe darüber informieren. W. P.

Vertrauensleutewahl für Behinderte: Solidarische Hilfe notwendig

In diesen Tagen und Wochen werden, wie wir in unserer letzten Ausgabe bereits berichteten, zum zweitenmal nach dem seit 1974 geltenden Schwerbehindertengesetz (SBG) und der dazu erlassenen Wahlordnung in den Betrieben und Verwaltungen die Vertrauensmänner der Schwerbehinderten und deren Stellvertreter gewählt. Diese Wahlen dürfen angesichts der Tatsache, daß erstens die Bedeutung und der notwendige Umfang der Eingliederungsmaßnahmen für Behinderte, vor allem für behinderte Arbeitnehmer und Jugendliche wachsen, nicht unterschätzt werden.

Die Zahl der Behinderten nimmt zu, obwohl die der Kriegsbeschädigten (immer noch rund eine Million) zurückgeht. Diese Zunahme ist Folge von Zivilisations- und Berufskrankheiten, von Arbeits-, Verkehrs-, Haushalts- und Freizeitunfällen, aber auch von Geburtsschäden. Ihre Gesamtzahl (Schwerbehinderte, Behinderte mit weniger als 50 Prozent Erwerbsminderung und Behinderte, die noch nicht amtlich anerkannt sind) wird mit zwei Millionen beziffert.

Zum zweiten deshalb, weil die berufliche Eingliederung behinderter Arbeitnehmer und Jugendlicher durch Krise und anhaltende Massenarbeitslosigkeit enorm erschwert wurde. Trotz des gegenüber dem alten Schwerbehindertengesetz besseren neuen Gesetzes und zweier Sonderprogramme der Bundesregierung zur Arbeitsplatzbeschaffung sind Behinderte, ebenso wie ältere Arbeitnehmer, von der Arbeitslosigkeit besonders stark betroffen. Dafür einige Beispiele: Von Juli 1976 bis Juli 1978 ist die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten um mehr als 25 Prozent von 38 156 auf 48 200 gestiegen. Hinzu kommen 6000 bis 7000 teilzeitarbeitslose Schwerbehinderte und weitere Tausende, die in Rehabilitationseinrichtungen ausgebildet oder umgeschult und deshalb nicht als arbeitslos ausgewiesen werden.

Während der Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen 1975 noch 2,3 Prozent betragen hat, lag er im Juli 1978 bei 5,2 Prozent. Weit über das hinaus wäre ihre Zahl allerdings noch, wenn nicht Zehntausende vorzeitig in Rente gegangen worden wären. Überdurchschnittlich ist bei den Schwerbehinderten auch der Anteil der ein Jahr und länger Arbeitslosen.

Besonders behinderte Jugendliche haben es angesichts des Mangels an Ausbildungsplätzen noch schwerer als nichtbehinderte Jugendliche, eine berufliche Ausbildung und einen Arbeitsplatz zu erlangen. Die dafür vorhandenen Plätze in den Berufsausbildungswerken sind längst nicht ausreichend.

Zwar gibt es eine gesetzliche Beschäftigungspflicht für Schwerbehinderte. Doch viele Unternehmer zahlen lieber die 100 DM Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze, als Schwerbehinderten Arbeit zu geben. Und auch viele öffentliche Verwaltungen und Betriebe beschäftigen weniger Schwerbehinderte als sie nach dem SBG verpflichtet sind.

Eine der wesentlichen Aufgaben der Vertrauensmänner der Schwerbehinderten besteht unter diesen Umständen darin, darauf zu drängen, daß in den Betrieben und Verwaltungen schwerbehinderte Menschen mindestens in dem nach dem SBG vorgeschriebenen Umfang beschäftigt und nicht abgeschober und behinderte Jugendliche ausgebildet werden. Dabei kommt es nicht nur darauf an, daß die Betroffenen eingestellt, sondern auch auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden, den sie

Juristentag probte Klassenkampf von oben

Mitte September fand in Wiesbaden der 52. Deutsche Juristentag statt, zum größten Teil finanziert aus Mitteln der Bundesregierung. Die Unternehmerjuristen waren in der überwiegenden Mehrheit. Sie bliesen, wie die DGB-Zeitung „Welt der Arbeit“ schrieb, zum „großen Halali auf das Arbeitsrecht“. Selbst Vorschläge zum Kündigungsschutz mit den kleinsten positiven Ansätzen wurden abgelehnt. Als der Leiter der Abteilung Arbeitsrecht beim DGB-Bundesvorstand, Karl Kehrmann, auf Abstimmungsmanipulationen der Unternehmervertreter hinwies, kam es zum Eklat. Seine Rede ging im Gejohle unter. Selbst der Vorsitzende des arbeitsrechtlichen Arbeitskreises, Prof. Zeuner aus Hamburg, erklärte, er „habe den Eindruck, Zeuge einer abgesprochenen massiven Demonstration der Arbeitgeberseite gegen den weiteren Ausbau des derzeitigen Arbeitsrechts geworden zu sein“.

unter Berücksichtigung ihrer Behinderung voll ausfüllen können.

Die Wahrnehmung der Interessen der Behinderten aber ist ebenso auch ständige Aufgabe der Vertretungsorgane aller Arbeitnehmer, der Betriebs- und Personalräte. Um erfolgreich wirken zu können, müssen die Vertrauensmänner der Schwerbehinderten mit den Betriebs- und Personalräten, den Jugendvertretungen und den Gewerkschaften zusammenarbeiten. Notwendig für eine erfolgreiche Vertretung der Schwerbehinderten ist es, daß die Vertrauensmänner stark organisiert sind und auch die Behinderten der Gewerkschaft angehören.

Nur mit der solidarischen Hilfe aller Arbeiter und Angestellten, ihrer Organe und Organisationen können die behinderten Arbeitnehmer und ihre Vertrauensmänner sich in dem rauer gewordenen Klima der sozialen Auseinandersetzungen behaupten. Das aber setzt umgekehrt voraus, daß ebenso die behinderten Beschäftigten und deren gewählte Vertreter solidarisch mit allen Arbeitern und Angestellten und deren Organe und den Gewerkschaften für mehr soziale Rechte und Sicherheit, vor allem für die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und Ausbildung, kämpfen.

Der im Mai stattgefundene 11. DGB-Bundeskongreß hat dem sozialen Schutz und der Eingliederung der Behinderten weit größere Aufmerksamkeit als frühere DGB-Kongresse gewidmet. In den dazu beschlossenen Anträgen werden Verbesserungen des SBG verlangt, so u. a. eine spürbare Heraufsetzung der Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze. Die von den Unternehmern geforderte Einschränkung der Beschäftigungspflicht wird abgelehnt. Zugleich wird dafür plädiert, die flexible Altersgrenze für Schwerbehinderte auf 60, für Schwerstbehinderte auf 58 Prozent Erwerbsminderung auf 58 Jahre herabzusetzen. Sicher soll damit aber nicht das frühzeitige Abschieben Schwerbehinderter in Rente erleichtert werden. Vielmehr sollen sie selbst das Recht haben zu bestimmen, ob sie ab 60 bzw. 58 in Rente gehen oder weiter arbeiten.

Mit der jetzt im Rahmen des neuen Konjunkturpakets vorgesehenen Senkung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte auf 61 ab 1. Januar 1979 und 60 ab 1. Januar 1980 wird diese Forderung des 11. DGB-Kongresses zum Teil erfüllt.

Bei der Wahl und zur Unterstützung der Vertrauensmänner der Schwerbehinderten fordert der 11. DGB-Kongreß für die Gewerkschaften die gleichen Rechte wie bei den Betriebsräten. Mit der Verwirklichung dieser Forderung würden ihre Wahl und Tätigkeit, gesetzlich abgesichert, mehr in die Gesamtarbeit der Gewerkschaften einbezogen. Arthur Böpple

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Positive Aussperrungsurteile

Einige erstinstanzliche Arbeitsgerichte, die 3. und 7. Kammer des Arbeitsgerichts Stuttgart, das Arbeitsgericht Lörrach und die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Frankfurt, haben in den letzten Wochen gewerkschaftliche Aussperrungsklagen der IG Metall und der IG Druck und Papier positiv entschieden und die Aussperrung für rechtswidrig erklärt (siehe auch Seite 3). In Hessen hat das Frankfurter Arbeitsgericht ausdrücklich die Gültigkeit des Artikel 29 der Hessischen Verfassung („Die Aussperrung ist rechtswidrig.“) bestätigt. Wörtlich heißt es in dem Urteil des Lörracher Arbeitsgerichts: „Die Aussperrung stellt nicht gleiche Verhandlungschancen her, sondern vereitelt sie geradezu. Erst durch das Streikrecht wird es der Arbeitnehmerschaft ermöglicht, Tarifverträge gegenüber dem zuständigen Arbeitgeberverband überhaupt durchzusetzen... Denn die Arbeitgeberseite befindet sich gegenüber den Arbeitnehmern durch Verfügungsbefugnisse des Eigentümers von vorneherein in einer nicht vergleichbaren Lage.“

Die wirtschaftliche Macht der Arbeitgeber ergibt sich bereits aus der Einkommens- und Vermögensverteilung. So ist die Bruttolohnquote in den Jahren 1950 bis 1976, wenn auch nur geringfügig, auf 57 Prozent abgesunken. Dagegen verfügen 1,7 Prozent der Bevölkerung über rund 74 Prozent des inländischen Produktionsvermögens und über mehr als 30 Prozent des Gesamtvermögens. Der Konzentrationsprozeß in der Wirtschaft nimmt immer weiter zu, und damit verstärkt sich die Preissetzungsmacht der großen Unternehmen... Der Arbeitnehmer hingegen ist zur Entfaltung seiner Persönlichkeit und zur Sicherung seiner wirtschaftlichen Existenz dringend auf seinen Arbeitsplatz angewiesen... Deshalb müssen sich die Arbeitnehmer, um überhaupt ein ernst zu nehmender Verhandlungspartner für die Arbeitgeber zu werden, in Koalitionen zusammenschließen... Läßt man jedoch als zulässiges Mittel koalitionsmäßiger Betätigung die Aussperrung zu, so wird der Arbeitnehmerschaft das allein wirksame Mittel des Streiks durch die Aussperrung wieder aus der Hand genommen, so daß das Streikrecht letztlich ad absurdum geführt wird.“

Obwohl diese Urteile noch zahlenmäßig eine Minderheit darstellen, haben die Unternehmer und ihre Meinungsmacher mit aller Schärfe reagiert. Den Gerichten wird „Weltfremdheit“ und die „Verkennerung gewerkschaftlicher

Macht“ vorgeworfen, die These vom „Gewerkschaftsstaat“ wird wieder aus der Schublade geholt. In einer Stellungnahme zur Arendt-Studie — der ehemalige Arbeits- und Sozialminister hatte im Auftrag des SPD-Parteivorstands in einer Untersuchung nachgewiesen, daß die Bundesrepublik das Land mit der schärfsten und brutalsten Aussperrungspraxis innerhalb Westeuropas ist — schreibt die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände in schöner Offenheit, warum die Unternehmer mit allen Mitteln an der Aussperrung festhalten wollen: da es in den anderen europäischen Ländern keinen gewerkschaftlichen Streikfonds gebe, könne dort „die Aussperrung nicht die — nicht vorhandene — gewerkschaftliche Streikkasse treffen und damit nicht unmittelbar auf die Gewerkschaften einwirken.“ Damit wird ausdrücklich bestätigt, daß die Gewerkschaften durch die Aussperrung in ihrer Existenz getroffen werden sollen.

Es wäre falsch, die ersten positiven Urteile überzubewerten. Eine grundsätzliche Wende in der Rechtsprechung ist noch nicht in Sicht. Die Urteile sind jedoch als Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit zu werten. Sie zeigen, daß die erfolgreichen Arbeitskämpfe der IG Metall und der IG Druck und Papier sowie die nachfolgenden Kampagnen und Aktionen gegen die Aussperrung das Kräfteverhältnis in der Bundesrepublik zu verändern beginnen. Weitere gewerkschaftliche Aktionen für den Herbst 1978 — u. a. eine große Protestveranstaltung am 14. Oktober in Dortmund — sind angekündigt.

Während des Streiks für den Tarifvertrag über die „Neue Technik“ der IG Druck und Papier im Frühjahr 1978 hatte ein Münchner Verleger versucht, die Aussetzung des Streiks über eine einstweilige Verfügung zu erreichen. Sein Antrag wurde vom Arbeitsgericht München (vom 16. März 1978 — 5 Ga 18/78) zurückgewiesen. Das Gericht erklärte, eine einstweilige Verfügung während eines Streiks sei eine sehr problematische Maßnahme, „weil einmal untersagte Kampfmaßnahmen sich nicht oder nur schwer wiederholen“ ließen. Mit Rücksicht auf die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie sei eine einstweilige Verfügung zur Unterbindung eines Streiks nur zulässig, „wenn der Streik evident oder offenbar rechtswidrig ist oder das bestreikte Unternehmen in seiner Existenz bedroht ist“. Da sei beim Druckerstreik nicht der Fall gewesen. — n

TUC fordert 35 Stunden

Die wirksame Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, besonders der Jugendarbeitslosigkeit, war eines der Hauptthemen auf dem 110. Jahreskongreß des britischen Gewerkschaftsbundes TUC. Die 1170 Delegierten von fast 12 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern, die Anfang September im südeingli-schen Seebad Brighton tagten, forderten in einer Entschließung die zügige Verwirklichung der 35-Stunden-Woche.

In England gibt es über 1,6 Millionen registrierte Arbeitslose, darunter 441 000 Jugendliche unter 20 Jahren. Die Labour-Regierung wurde aufgefordert, Maßnahmen zur Schaffung von Lehrstellen und Arbeitsplätzen für Schulabgänger und andere Jugendliche zu ergreifen. Die TUC-Gewerkschaften werten als eigenen Beitrag dazu die beschlossene Kampagne zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche.

Mit einem anderen Beschluß wandte sich der Kongreß gegen jeden Versuch der Regierung Callaghan, in die Tarifautonomie einzugreifen. Während damit die Regierungsforderung zurückgewiesen wurde, Lohn- und Gehaltserhöhungen für ein Jahr auf höchstens 5 Prozent zu begrenzen, gaben maßgebliche Gewerkschaftsführer, so auch TUC-Generalsekretär Len Murray, in Erklärungen zu verstehen, daß sie andererseits nicht daran dächten, der „Stabilisierungspolitik“ der Labour-Regierung Schwierigkeiten zu bereiten.

Die Regierung selbst hatte gegenüber den Gewerkschaften ein allzu durchsichtiges Spiel getrieben. Vor und während des Kongresses hatte sie Vermutungen genährt, daß sie in diesem Herbst Neuwahlen ausschreiben werde. Callaghan appellierte auf dem TUC-Kongreß eindringlich an die Gewerkschafter des Landes, seine Politik zu unterstützen und Labour die Stimme zu geben. Nachdem dadurch die Diskussionen und Beschlüsse des Kongresses wesentlich beeinflusst waren, gab der Premierminister am Abend vor Kongreßschluß im Fernsehen seinen Verzicht auf Neuwahlen im Herbst bekannt.

Dennoch konnte diese Taktik nicht verhindern, daß die britischen Gewerkschaften Lohnbeschränkungen ablehnten und die Verschärfung des Kampfes für die 35-Stunden-Woche beschlossen. Entsprechend der britischen Tradition und dem Konzept der Labour-Führung sowie der TUC-Spitze, wonach die Gewerkschaften „Transmissionsriemen“ der Partei sein sollen, war Callaghan auf dem Kongreß aufgetreten. Doch ihm blies der Wind des Interessengensatzes scharf ins Gesicht. — Sb.

Das Märchen von der Zwangsarbeit und wie es wirklich aussieht

Interview mit Siegfried Sahr, stellvertretender Leiter der Abteilung Recht beim FDGB-Bundesvorstand

Über die Lage der Arbeiter und Angestellten in der DDR herrschen bei uns noch viele Unklarheiten. Zwar ist im allgemeinen bekannt, daß es im anderen deutschen Staat keine Arbeitslosigkeit gibt, andererseits wird in vielen Massenmedien immer wieder von angeblicher Zwangsarbeit berichtet. Wir wollten es nun ganz genau wissen. Unser Redakteur Heinz Schäfer stellte darum dem stellvertretenden Leiter der Abteilung Recht beim Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes (FDGB), Siegfried Sahr, einige Fragen.

NACHRICHTEN: Immer wieder wird behauptet, daß das Recht auf Arbeit nur verwirklicht werden könne, wenn zugleich ein Zwang auf Arbeit bestehe. Können Frauen oder auch Männer, die nicht arbeiten, bestraft werden? Kann jemand in der DDR gegen seinen Willen gezwungen werden, eine bestimmte Arbeit an einem bestimmten Ort zu verrichten?

Siegfried Sahr: Die sozialistische Planwirtschaft ist in der Lage, eine von Ausbeutung befreite krisenfreie Wirtschaft zu gewährleisten. Diese Tatsache ist die reale politische Voraussetzung für die Sicherung des Rechts auf Arbeit für alle Bürger. Abgesehen von bestimmten in Gesetzen geregelten Ausnahmefällen kann ein Bürger nicht gezwungen werden, zu arbeiten. Das ist auch unter sozialistischen Verhältnissen nicht notwendig. Die große Anzahl der Frauen und Männer, die aktiv an der Lösung der gestellten Planaufgaben arbeiten, sind dafür ein beredtes Zeugnis. Wer sein Recht auf Arbeit nicht in Anspruch nimmt, schadet nicht nur sich selbst. Der sozialistische Staat kann Ansprüche der Bürger nur mit Mitteln befriedigen, die die Werktätigen erarbeitet haben. Es ist also gesellschaftlich notwendig, stets die Einheit von Rechten und Pflichten zu erkennen und sich an ihrer Verwirklichung aktiv zu beteiligen.

Daß das Recht auf Arbeit und die Pflicht zur Arbeit eine Einheit bilden, gesellschaftlich nützliche Tätigkeit eine ehrenvolle Pflicht für jeden arbeitsfähigen Bürger ist, bringt die Verfassung der DDR mit ihrem Artikel 24 zum Ausdruck. Davon ausgehend richten sich mögliche staatliche Auflagen ausschließlich auf kriminelle Fälle asozialen Verhaltens. Ihr Hauptsinn besteht darin, hartnäckig arbeitsscheue Personen zwangsweise an regelmäßige disziplinierte Arbeit zu gewöhnen.

Über die Arbeitserziehung oder die Arbeitsplatzbindung entscheidet ein Ge-

richt unter Beachtung der Persönlichkeit des Bürgers, seiner bisherigen Entwicklung und dem Grad der Auswirkung seines Verhaltens. Die Entscheidung kann bei Jugendlichen auch die Verpflichtung beinhalten, daß ein Aus-bildungsverhältnis aufzunehmen oder fortzusetzen ist. Das setzt natürlich voraus, daß der Betreffende selbst fähig und bereit ist, dieses Ausbildungsverhältnis einzugehen.

Unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und persönlichen Interessen sowie der Qualifikation des Werk-tätigen ist es zulässig, Werk-tätigen vorübergehend eine andere Arbeit oder eine Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort zu übertragen. Diese im Arbeitsgesetzbuch der DDR vorgesehene Möglichkeit ist aber an der Erfüllung von gesetzlichen Voraussetzungen gebunden, die ein hohes Maß an Rechtssicherheit für den Werk-tätigen bieten, so z. B. ist die Übertragung von anderen Arbeitsaufgaben über vier Wochen im Betrieb oder an einem anderen Ort nur mit Einverständnis des Werk-tätigen zulässig. Bei „Übertragungen“, die länger als zwei Wochen dauern oder in einem anderen Betrieb zu leisten sind, ist unbedingt die Zustimmung der jeweiligen betrieblichen Gewerkschaftsleitung erforderlich.

Diese „Übertragungen“ sind also nicht als Zwangsmaßnahmen zu verstehen. Die gegenseitige Hilfe entspricht der Stellung des Werk-tätigen im sozialistischen Betrieb. Sie ist ein Ausdruck der kameradschaftlichen Zusammenarbeit, auch wenn das in Ausnahmefällen erfordert, persönliche Interessen kurzfristig zurückzustellen. Auf alle Fälle ist dem betroffenen Arbeiter sein bisheriger Durchschnittslohn garantiert. Ist die übertragene Arbeitsaufgabe höher bewertet, dann ist er nach diesem höheren Satz zu entlohnen. Angestellte erhalten bei höher bewerteten Arbeiten nach vier Wochen eine entsprechende Leistungszulage.

NACHRICHTEN: Beinhaltet das Recht auf Arbeit zugleich auch das Recht auf einen ganz bestimmten Arbeitsplatz?

Siegfried Sahr: Wie gesagt, im Artikel 24 der Verfassung der DDR wird jedem Bürger unserer Republik das Recht auf Arbeit garantiert. Gewährleistet wird ihm auch das Recht auf einen Arbeitsplatz und dessen freie Wahl entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen und der persönlichen Qualifikation. Das heißt, jeder Bürger in der DDR hat ein Recht darauf, entsprechend seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten in den Arbeitsprozeß eingegliedert zu werden. Auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität, sind auch die Möglichkeiten gegeben, einen solchen Arbeitsplatz auszuwählen, der die Übereinstimmung der persönlichen mit den gesellschaftlichen Interessen sichert.

Um eine gleichmäßige, den Anforderungen entsprechende Verteilung der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zu sichern, erhält jeder Betrieb einen Arbeitskräfteplan, an dessen Einhaltung er gebunden ist. Deshalb muß auch die Entscheidung über die Einstellung eines Werk-tätigen dem Betrieb obliegen; denn er hat den Überblick über die Arbeitskräftesituation, über die Anzahl der ihm auf der Grundlage des Planes zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze und deren derzeitige Besetzung. Es kann also vorkommen, daß der Werk-tätige den von ihm angestrebten Arbeitsplatz in dem von ihm gewünschten Betrieb nicht erhalten kann. Auf jeden Fall gewährleistet ihm die Gesellschaft einen Arbeitsplatz entsprechend seinen Fähigkeiten und seiner Qualifikation.

NACHRICHTEN: Was geschieht mit dem betreffenden Werk-tätigen, wenn infolge Rationalisierung ein Arbeitsplatz eingespart wird?

Siegfried Sahr: Charakteristisch für die sozialistische Rationalisierung ist es, daß sie immer und überall im Interesse der Arbeiterklasse und aller Werk-tätigen erfolgt. Sie ist wesentlicher Teil der planmäßigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Bürger unseres sozialistischen Staates. Im Arbeitsgesetzbuch (AGB) sind die Aufgaben der sozialistischen Rationalisierung rechtlich ausgestaltet. Entsprechend dem Grundsatz, daß die sozialistische Rationalisierung mit den Menschen und für den Menschen durchgeführt wird, enthält das AGB u. a. mehrere Bestimmungen zur erhöhten sozialen Sicherheit der Werk-tätigen, wenn Rationalisierungsmaßnahmen Auswirkungen auf ihr Arbeitsrechtsverhältnis haben.

Wird im Zusammenhang mit der Rationalisierung der Arbeitsplatz eines

Kampfaktionen in Frankreich Bei Renault streikten 70 000

In zwölf französischen Renault-Werken streikten in diesem Sommer rund 70 000 Beschäftigte. Es waren die größten Kampfaktionen seit 1968. Auch Belegschaften anderer Betriebe traten in den Ausstand, so u. a. 10 000 Beschäftigte der Haushaltsmaschinenfabriken Moulinex. Überwiegend ging es um höhere Löhne. In mehreren Fällen kam es zu Betriebsbesetzungen.

Angefangen hatte der Streik im Renault-Werk Flins, 70 Kilometer westlich von Paris. Hier waren es vor allem die an den Pressen beschäftigten ausländischen Arbeiter, die seit längerer Zeit ihre Einstufung in Facharbeiterlohngruppen verlangten. Mehrere Male war es bereits zu befristeten Warnstreiks gekommen. Das Faß zum Überlaufen brachte schließlich ein zweitägiges Betriebsverbot für einen Arbeiter, der wenige Minuten zu spät zur Arbeit gekommen

war. Kurz entschlossen legten die Beschäftigten der Pressenabteilung die Arbeit nieder. Anstatt jedoch zu verhandeln, sperrte die Direktion alle Beschäftigten des Werkes Flins aus.

Schon längere Zeit herrschte im Renault-Werk Cléon Unzufriedenheit über die geringen Löhne. Sie entlud sich, als die Direktion erklärt hatte, sie wolle über alles verhandeln mit Ausnahme von Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkür-

den sowohl die Auflösung des bisherigen als auch der Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages vereinbart.

NACHRICHTEN: Kann gekündigt und ein neuer Arbeitsplatz gesucht werden?

Siegfried Sahr: Bei uns kommt es nur noch selten zur Kündigung durch den Werkstätigen. Immer mehr tritt an die Stelle der Kündigung der Aufhebungsvertrag im beiderseitigen Einvernehmen. Dabei ist jedoch das Recht des Werkstätigen, seinen Arbeitsvertrag von sich aus aufzulösen, grundsätzlich nicht eingeschränkt. Entschließt sich ein Werkstätiger, seinen Arbeitsvertrag durch Kündigung zu lösen und er teilt dem Betrieb seinen Entschluß mit, kann dieser die Kündigung nicht zurückweisen, sie wird nach Ablauf der Kündigungsfrist rechtswirksam. Dagegen läßt das Arbeitsrecht der DDR die Auflösung eines Arbeitsrechtsverhältnisses auf Initiative des Betriebs nur unter ganz bestimmten gesetzlich festgelegten Voraussetzungen zu.

Jeder Werkstätige, der in einem Betrieb auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages tätig ist, kann sich während des Bestehens dieses Arbeitsrechtsverhältnisses nach einer anderen Arbeitsstelle umsehen. Das wird z. B. dann der Fall sein, wenn er der Meinung ist, in einem anderen Betrieb eine Tätigkeit zu finden, die seinen Neigungen noch besser entspricht, oder wenn sich für ihn im bisherigen Arbeitsrechtsverhältnis seiner Meinung nach zu wenig Möglichkeiten der Weiterbildung bieten. Es gibt keine Rechtsnorm, durch die der Werkstätige in seiner freien Entscheidung behindert wird.

zung und Urlaubsverlängerung. Die Antwort der Belegschaft war der Ausstand. Herbeigerufene Bereitschaftspolizisten wurden von den streikenden Arbeitern mit Gänseblümchen und Ginster empfangen.

Unterstützt wurden die Streikenden in Flins und in Cléon von den Belegschaften anderer Renault-Werke. Bevor sie selbst für 20 Tage in den Ausstand traten, weigerten sich die Beschäftigten des Werkes Douai, Teile, die sonst auf den Pressen in Flins hergestellt wurden, in die Produktion mitaufzunehmen. Dem Beispiel ihrer Kollegen folgend, kam es in den Renault-Werken in Sandouville, Billancourt, Saint-Ouen, Le Mans, Choisy und Orléans zu Kampfmaßnahmen. Selbst die Verkäufer in den Renault-Filialen legten die Arbeit nieder. Angesichts dieses Kampfes sahen sich die Renault-Herren zu Verhandlungen gezwungen. Das Ergebnis: Lohnaufbesserungen von rund 6,5 Prozent für das erste Halbjahr 1978.

400 Franc Lohnerhöhung für alle und volle fünf Wochen Urlaub, das waren die Forderungen von 800 Bandarbeiterinnen im Moulinex-Werk Alençon. Die Direktion kam mit einem Gegenangebot von nur 30 Franc. Daraufhin traten die Arbeiterinnen in den Streik und besetzten die Werkhallen. Ebenfalls von den Beschäftigten besetzt wurden die Moulinex-Werke in Caen, Mamers, Villaines, Angentan und Fresnay. In zwei weiteren Betrieben wurden Solidaritätsstreiks durchgeführt.

Im Werk Alençon rief die Direktion Polizei zur Hilfe. Sie sollte angeblich den Arbeitswilligen den Weg zu den Betriebstoren freihalten. Aber es meldete sich kein Streikbrecher. Schließlich gab der Unternehmer Befehl, den Betrieb gewaltsam zu räumen. Brutal wurden die Streikposten angegriffen. Der bewaffnete Übermacht konnten die Arbeiterinnen nicht standhalten. Von diesem Augenblick an stellten sich die bis dahin noch unentschlossenen Angestellten an die Seite der Streikenden.

Die Spekulation der Moulinex-Herren auf ein Zusammenbrechen der Streikfront ging nicht auf. Nach 27 Tagen Arbeitskampf wurden sie schließlich zum Nachgeben gezwungen: Der Grundlohn wurde von 2100 auf 2450 Franc erhöht. G. M.

38-Stunden-Woche

Die belgischen Stahlarbeiter haben ein deutliches Zeichen in Richtung Arbeitszeitverkürzung gesetzt. Nach wochenlangem Arbeitskampf wurde ein Zwischenergebnis erzielt, das die 38-Stunden-Woche für die Stahlarbeiter vorsieht. Zusätzlich wurde die Herabsetzung des allgemeinen Rentenalters in der Stahlindustrie auf 60 Jahre festgelegt.

Neue Erkenntnisse versprochen - alte Klischees geliefert

Hubert Metz, *Betriebliche Mitwirkung in der DDR*, Deutscher Institutsverlag Köln, 1978, 16,80 DM.

Neue Ansätze - neue Erkenntnisse verspricht der Untertitel. Was die neuen Ansätze betrifft, weckt der Autor mit seinen Erläuterungen zur Untersuchungsmethode Hoffnungen: Er will weder vom „Totalitarismuskonzept“ noch von der „Ideologie des Antikommunismus“ ausgehen. Beides bezeichnet er als unfruchtbar. Er verspricht die „immanenzkritische und phänomenologische Methode“ anzuwenden, also die „Faktizität zu beschreiben, zu analysieren und mit dem explizierten Selbstverständnis zu konfrontieren“.

Nachdem er die Hoffnungen auf diese Weise einen gehörigen Schrecken vor seiner Gelehrsamkeit versetzt hat, überläßt es der Autor dem Leser, lobende Sätze wie diese einzuordnen: „Das DDR-System hat Partizipationsmethoden entwickelt, die man nicht übersehen kann“ (Seite 22/23). Von Partizipation allerdings redet in der DDR niemand, aber sei es drum. Oder: „Nicht zu unterschätzende psychologische Momente, die bestechen“ bei der „Mobilisierung der individuellen Verantwortung und Erfindungsgabe“ (Seite 23). Aber schlimm, jammert er immanenzkritisch: diese Mobilisierung dient dem Interesse der Allgemeinheit! Er teilt mit, daß alle Institutionen der Mitwirkung letztlich sowohl der „Produktionsförderung als auch dem Mitredenkönnen und der Überwachung der Planrealisation von unten dienen“ (Seite 24). Gratulation zu dieser Erkenntnis.

Der Autor hat ein paar Jahrgänge von einschlägigen DDR-Publikationen gelesen, mit Fachleuten aller Stufen in der DDR gesprochen, wie er im Vorwort bekanntgibt, aber was er gelesen und gehört hat, braut er zu einem schwerverdaulichen Zeug zusammen. Nach seinen Darlegungen ist die DDR vom Himmel gefallen, es hat nur eine Umwälzung stattgefunden, weiter nichts. Im übrigen werden es die Leute in der DDR schon merken, was sie davon haben, wenn sie es anders machen als das in der Bundesrepublik beispielsweise mit der „Partizipation“ gehandhabt wird.

„Es entsteht auch und gerade auf der Basis sozialistischer Produktionsmittel die pseudosozialistische Staatsmacht der zentralistischen Bürokratie mitsamt jener totalitären, das heißt All-

gemeingütigkeit beanspruchenden Ideologie“ (Seite 22). Mit diesem Haupt- und Staatsklischee geht er hausieren, und da ist er ganz unerschütterlich. Was er an Fakten mittelt, ist schülerhaft nebeneinandergestellt und eigentlich ohne Wert, weil er die Entwicklung des Inhaltes, der Formen und Methoden betrieblicher Mitwirkung, auch das Fallenlassen überholter Formen, einfach nicht zur Kenntnis nimmt.

Da ist das neue Arbeitsgesetzbuch, (AGB), gültig seit Januar 1978. Mehrere Jahre wurde es in der Öffentlichkeit der DDR diskutiert. Der Autor tut es mit einem Satz im Vorwort ab: nichts Neues. Aber dieses neue AGB läßt ja gerade die betrieblichen Erfahrungen auch bei der Mitwirkung zusammen, summiert sie zu neuen Festlegungen. Im Kapitel „Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werkstätigen“, beispielsweise, ist niedergeschrieben, daß die Zustimmung durch die betriebliche Gewerkschaftsleitung eine Rechtswirkungsvoraussetzung für zustimmungsbedürftige Entscheidungen des Werkleiters ist. Als Recht der Vorsitzenden der zuständigen gewerkschaftlichen Leitungen ist festgelegt, an den Betriebsberatungen der Leiter teilzunehmen und in betrieblichen Unterlagen, einschließlich der Personalakten, Einsicht zu nehmen. Wichtige neue Bestimmungen; aber der Autor hält es für möglich, sie und vieles andere zu ignorieren.

Es würde zu weit führen, alle Ungeheimheiten anzuführen und untreulich komische Passagen zu zitieren. Nur Kostproben. Bei „Schwächen des Mitwirkungssystems“ nennt er als These Nr. 1: „In der Wirtschaft der DDR steht die Leistung im Mittelpunkt aller Bemühungen“ (Seite 27). „Die Integration der Gewerkschaften in den Staatsapparat findet darin Ausdruck, daß der FDGB in der Volkskammer durch eine Fraktion vertreten ist und die Gewerkschaften das Recht der Gesetzesinitiative besitzen.“ (Seite 21). Wenn sich doch jemand fände, der diesem Autor, der die Fremdworte so sehr liebt, den Unterschied zwischen Legislative und Exekutive erklärt. Der FDGB sei deshalb keine „unabhängige Organisation“, weil „er in einem Geflecht steht . . . welches das System bildet“ (Seite 116). Freilich, alle anderen Gewerkschaften der Welt operieren im luftleeren Raum. G. Simon

VERLAGSINTERNES

Wenige Tage vor Redaktionsschluß kam unser von zahlreichen Lesern langerwartetes Buch „DGB wohin?“ mit Dokumenten zur Diskussion eines neuen Grundsatzprogramms heraus. Wie es im Vorwort des Herausgebers, des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF), heißt, will und kann dieses Buch „keine Rezepte“ geben. Es soll vielmehr „die Diskussion um ein neues Grundsatzprogramm des DGB erleichtern“. Inzwischen haben wir auch das erste Echo gehört: „Das Buch ist prima und wegen der zahlreichen Dokumente eine große Hilfe“, so erklärte ein Gewerkschaftsfunktionär bei einem Anruf. Ab sofort kann also „DGB wohin?“ bei den Buchhandlungen, beim Brücken-Verlag oder direkt bei uns bestellt werden. Es umfaßt 280 Seiten und kostet nur 14 DM. Das ist angesichts der Fülle des zusammengetragenen Materials wirklich preisgünstig.

Wie es in unserem Verlag üblich ist, so haben wir auch jetzt eine Halbjahresbilanz gemacht. Sie war für uns erfreulich, denn von Anfang Januar bis Ende Juni haben wir genau 674 neue Leser in unsere Abonnentenkartell aufnehmen können. Unter ihnen sind auch viele Betriebsräte, die sich die NACHRICHTEN direkt in die Betriebsratsbüros schicken lassen. Nach § 40 des Betriebsverfassungsgesetzes hat übrigens die Kosten für die Betriebsratsarbeit der Unternehmer zu tragen. Dazu gehören auch Zeitschriften und Bücher.

Nicht minder erfreut wie über die kontinuierlich ansteigende Zahl unserer Abonnenten sind wir über die vielen Briefe, die mit Hinweisen und Anregungen, aber manchmal auch mit kritischen Anmerkungen zu einigen Artikeln bei uns eintreffen. Wir möchten die Gelegenheit nutzen, uns für die vielen Briefe zu bedanken, und hoffen, daß der Informationsfluß zwischen Lesern und Redaktion noch stärker wird. Interessiert sind wir beispielsweise daran, die Methoden kennenzulernen, wie der einzelne Unternehmer versucht, den Leistungsdruck zu steigern oder erkämpfte Leistungen abzubauen und die Reaktion der Belegschaft darauf. Auch gewerkschaftliche Beschlüsse sowie Berichte über Veranstaltungen des DGB und seiner Gewerkschaften in den verschiedensten Orten könnten dazu beitragen, daß unsere Zeitschrift noch besser und aktueller wird.

Eine Bitte haben wir noch. Wie schon erwähnt, erhalten wir zahlreiche Leserbriefe, und in diesem Zusammenhang diskutieren wir in der Redaktion über die Einführung einer Leserbriefseite in NACHRICHTEN. Wir würden uns freuen, wenn uns recht viele Leser ihre Meinung mitteilen würden. Jaco

Terminkalender

- **Oktober 1978**
Jugendmonat der IG Metall
- **20. bis 22. Oktober**
Parteitag der DKP in Mannheim
- **Herbst**
Vertrauensleutewahlen in den Betrieben und Dienststellen für Schwerbehinderte
- **5. bis 8. November**
Bundesarbeitstagung der IG Chemie-Papier-Keramik in München
- **7. bis 10. November**
2. ordentlicher Kongreß der Gewerkschaften Nahrung-Genuß-Gaststätten aus den EG- und EFTA-Ländern in Düsseldorf
- **11. November in Mainz**
Demonstration und Kundgebung des DGB-Landesbezirks Rheinland-Pfalz „Stop Jugendarbeitslosigkeit – für das Recht auf Arbeit und Bildung“
- **13. bis 15. November**
Erste europäische Konferenz der Internationalen Grafischen Föderation zum Thema: „Neue Technologie – Pressekonzentration, Gefahr für Arbeitsplätze und Meinungsvielfalt“, in Westberlin
- **23. bis 24. November**
Bundes-Personalrätekonferenz der Deutschen Postgewerkschaft in Nürnberg
- **1. März bis 31. Mai 1979**
Personalratswahlen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz
- **Mai 1979**
Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in München
- **8. bis 10. Mai 1979**
Personalratswahlen bei der Post

Im März 1981 DGB-Kongreß?

Nach den der Redaktion vorliegenden Informationen wird der Außerordentliche DGB-Kongreß voraussichtlich im März 1981 stattfinden. Er soll das neue DGB-Grundsatzprogramm nach ausgiebigen Diskussionen in den Gewerkschaftsgruppen – ein Entwurf soll im Frühjahr 1979 veröffentlicht werden – beraten und verabschieden.

D 3476 E

Postvertriebsstü
Gebühr bezahlt
NACHRICHTEN-
Verlags-GmbH,
Glauburgstr. 66,
Postf. 18 03 72,
6000 Frankfurt/M

060990

0039 NN 12

FREIE UNIVERSITÄT B.
VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
IHNESTR. 21

1000 BERLIN 33

Zu guter Letzt

Ein Tag aus dem Leben des Hinrich Oetjen

Es war am 28. August 1978 – für ihn sicherlich ein Tag wie jeder andere –, da griff Hinrich Oetjen, Leiter des Jugendbildungs- und Erholungsheims des DGB in Oberursel, zur Feder. Er schrieb zwei Briefe „an die Gewerkschaftspresse“.

In dem einen Brief klagt Oetjen über eine Rezension des bei Luchterhand herausgekommenen Buches „Recht auf Arbeit – eine politische Herausforderung“ von Udo Achten und anderen im WSI-Heft 7/78. Unter Berufung auf zwei Zitate und einen Fußnotensatz in einem Beitrag von Prof. Stuby in dem 208 Seiten starken Buch versucht er, diese ganze Arbeit zu denunzieren. Stuby erwähnt darin in sachlicher Weise die Realisierung des Rechts auf Arbeit in der sozialistischen Gesellschaft und nennt namentlich die Sowjetunion. Er beging allerdings eine schwere Unterlassungssünde: Die Vokabeln Stalinismus, Prager Ereignisse und Rudolf Bahro fehlen darin.

In dem anderen Brief warnt er die Gewerkschaftspresse vor dem im Pahl-Rugenstein Verlag erschienenen Buch „Geschichte der Gewerkschaftsbewegung“ von Prof. Deppe und anderen. Seinem Schreiben fügte er eine 13 Schreibmaschinenseiten fassende Rezension Manfred Scharrers von der Westberliner Freien Universität bei. Und der rückt die Dinge denn wieder grade.

„Diese Rezension behandelt vor allem“, unterrichtet Oetjen die Gewerkschaftsredakteure, „was in dieser Geschichtsschreibung weggelassen wurde.“ Man möge, bitteschön, „ein solches Buch“ nicht kritiklos weiterverwenden. Nachdem es nun auf Initiative Oetjens der Kritik unterzogen wurde, weiß man, daß es der „partei-kommunistischen“ Geschichtsschreibung dient und daß auch darin der Hinweis auf den Stalinismus fehlt.

Zwei Briefe waren es, die ein Schlaglicht warfen auf nur einen Tag aus dem Leben des Hinrich Oetjen, der als früherer Bundesjugendsekretär der IG Chemie-Papier-Keramik so gern einmal ein Linker hat sein wollen. Heute ist er nur noch Dissident gegen links. Sb.

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare

Herausgeber: Arthur Böpplé, Bremen; Heinz Lukrawka, Dinslaken; Willi Malkomes, Frankfurt; Heinz Seeger, Friedrichshafen.

Verlags- und Redaktionsanschrift:
Postfach 18 03 72, Glauburgstraße 66, 6000 Frankfurt/Main; Tel. (06 11) 59 97 91; Konto-Nr. 1 615 6129 00 Bank für Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M.; Postscheckkonto: Frankfurt/Main 3050 40-606.

Die NACHRICHTEN erscheinen monatlich in der NACHRICHTEN-Verlags-GmbH mit vierteljährlicher Belage „Informationen zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse“ (März, Juni, September, Dezember – nur für Abonnenten).

Einzelpreis 3,- DM; Jahresabonnement 25,- DM zuzüglich 3,60 DM Zustellgebühren. Das Jahresabonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, falls es nicht bis zum 30. November des laufenden Jahres schriftlich gekündigt wird.

Redaktionskollegium:
Gisela Mayer, Glauburgstraße 66, 6000 Frankfurt/M. 1.
Dr. Werner Petschick (verantwortlich für den Inhalt), Glauburgstraße 66, 6000 Frankfurt/M. 1.
Dr. Heinz Schäfer, Sternstraße 52, 6103 Griesheim.
Gerd Siebert, Burgstraße 4, 2411 Borstorf/Mölln.

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

Bei Nichterscheinen infolge höherer Gewalt besteht kein Ersatzanspruch. Nachdruck nur mit Quellenangabe, bei Interviews ist die Zustimmung des Gesprächspartners notwendig.

Redaktionsschluß: 2. Oktober 1978.

Druck: Plambeck & Co Druck und Verlag GmbH, 4040 Neuss.

NACHRICHTEN-Verlags-
Gesellschaft mbH

Frankfurt am Main

