NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL • INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

Frankfurt/M. Januar 1979 | Einzelpreis 3,– DM | XIX. Jahrgang | D 3476 EX

FB Politische Wissenschaft (Otto-Suhr-Institut)
22. FEB. 1979
Freie Universität Berlin
BIBLIOTHEK

2/79

Der DGB-Bundesvorstand beschäftigt sich gegenwärtig intensiv mit der Neufassung des Aktionsprogramms des DGB. Damit rückt ein entsprechender Antrag des 10. ordentlichen DGB-Bundeskongresses vom Mai 1975 der Verwirklichung näher. Fortschritte macht auch die Überarbeitung des DGB-Grundsatzprogramms. Der Streik der Stahlarbeiter für einen Einstieg in die 35-Stunden-Woche hat die Aktualität und Dringlichkeit der Forderung nach Verwirklichung kürzerer Arbeitszeit – auch als Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit – unterstrichen. Im geltenden Aktionsprogramm wird noch die 40-Stunden-Woche anvisiert, die mit Ausnahme weniger Branchen als tarifpolitische Realität angesehen werden kann. Im Vorentwurf der Neufassung wird gefordert: „Die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich ist zu verwirklichen." (Vollständiger Wortlaut des Vorentwurfs im Einhefter.)

Verwirklicht sind auch andere Forderungen des Aktionsprogramms. Aber es gibt auch wesentliche Zielsetzungen, die unerfüllt geblieben sind, und sogar solche – wie die Forderung nach gesicherten Arbeitsplätzen –, von deren Realisierung die Gewerkschaftsbewegung heute weiter entfernt ist als bei der Verabschiedung des Aktionsprogramms im Jahre 1972. Für die Durchsetzung der Forderungen eines neuen Aktionsprogramms bedarf es eines Höchstmaßes an Identifizierung der Gewerkschaftsmitglieder mit ihnen. Wer selbst an der Erarbeitung der Ziele teilhaben konnte, wird aktiver bei ihrer Durchsetzung mitwirken. Das neue Aktionsprogramm soll, wie der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter gegenüber NACHRICHTEN bekanntgab, im Juni 1979 vom Bundesausschuß des DGB beschlossen und „verkündet" werden. Offenbar ist eine Mitgliederdiskussion nicht vorgesehen. Ein solches Verfahren wäre zwar satzungsgemäß, aber gewerkschaftspolitisch und die innergewerkschaftliche Demokratie und Meinungsbildung betreffend außerordentlich schmalspurig, wenn nicht sogar bedenklich. Wie sehr die Mitgliederdiskussion bereits bei der Erarbeitung eines Vorentwurfs gefehlt hat, geht z. B. auch daraus hervor, daß von einer volkswirtschaftlichen Rahmenplanung oder der paritätischen Mitbestimmung in Unternehmen der öffentlichen Hand nicht mehr die Rede ist.

Aktionsprogramm ohne Diskussion durch Mitglieder?

Im Zusammenhang mit der Überarbeitung des Aktionsprogramms muß auch ein anderer gewerkschaftspolitischer Vorgang der letzten Wochen größte kritische Aufmerksamkeit aller Gewerkschafter finden: Es dient nicht gerade der gewerkschaftlichen Mobilisierung für die 35-Stunden-Woche, wenn sich die IG Metall, wie jetzt in der Metallindustrie geschehen, zur Festschreibung der 40-Stunden-Woche auf fünf Jahre nötigen läßt. In der Stahlindustrie kann ebenfalls in den nächsten fünf Jahren nur wenig in Richtung 35-Stunden-Woche weiterbewegt werden. Ebenso langfristig festgelegt hat sich auch die IG Chemie-Papier-Keramik in der feinkeramischen Industrie. Derart lange Laufzeiten sind keine Beispiele zur Nachahmung! Sie behindern den Kampf um die Verwirklichung einer wichtigen Forderung in einem neuen Aktionsprogramm: Verkürzung der Wochenarbeitszeit. gs.

Aus dem Inhalt:

Beim Stahlabschluß wurden nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft 4

Alle zogen an einem Strang
Interview mit Heinz Lukrawka, Betriebsratsvorsitzender 5

Abbau sozialer Leistungen in Niedersachsens Gemeinden 8

Bauarbeiter wollen auf die vorderen Plätze der Lohnskala 9

Daten zur Wirtschaftsentwicklung 11

DGB plant im 2. Halbjahr Aktionen gegen Aussperrung 12

Vorentwurf eines neuen DGB-Aktionsprogramms

Neue Tarifverträge in der Eisen- und Stahlindustrie (Wortlaut)

Aufruf des DGB zu den Personalratswahlen 13–20

Generalangriff der Unternehmer auf die Gewerkschaften
Interview mit Heinz Wolf, Vorsitzender der ÖTV Hessen 21

Ortskartell Langenselbold Beispiel für gute DGB-Arbeit 22

Flexible Altersgrenze für Schwerbehinderte gesenkt 27

Bei den Bergarbeitern in Donezk 30-Stunden-Woche seit 1977 29

Nach sieben Jahren Berufsverbote jetzt endlich Schluß damit machen

Darmstadt stand am letzten Januar-Wochenende im Zeichen des Kampfes gegen die Berufsverbote. Zum gleichen Zeitpunkt, an dem vor sieben Jahren mit dem Ministerpräsidentenbeschluß den Berufsverboten und der Gesinnungsschnüffelei Tür und Tor geöffnet wurde, fand dort eine internationale Konferenz statt. Sie stand unter dem Motto: „Demokratische Rechte verteidigen, Berufsverbote aufheben — Gemeinsam gegen die Verletzung von Grund- und Menschenrechten in der BRD". Unter den rund 900 Teilnehmern aller Schichten und politischer Anschauungen befanden sich starke Delegationen aus 13 westeuropäischen Ländern.

Professor Wolfgang Abendroth setzte sich in seiner Rede mit der Behauptung auseinander, daß mit dem kürzlich von der Bundesregierung verfügten Verzicht auf die Regelanfrage beim Verfassungsschutz die Berufsverbote der Vergangenheit angehörten. Das sei lediglich eine „Umfrisur" sowie eine Beruhigungspille für das Ausland. Vielmehr hätten wir in der Bundesrepublik ein politisches Überwachungssystem, „wie es in dieser Perfektion und in diesem Umfang" in keiner anderen Demokratie bestünde.

Auf den engen Zusammenhang zwischen Berufsverboten und Beschränkung gewerkschaftlicher Rechte wies Wolfgang Gehrcke, Vorsitzender der Sozialistischen Deutschen Arbeiterjugend, hin. Er erinnerte an die kürzliche Aussperrung der Stahlarbeiter durch die Unternehmer und bezeichnete diese als „kollektives Berufsverbot auf Zeit". Der Jugendfunktionär rief dazu auf, sich im Kampf gegen die Berufsverbote nicht mit Halbheiten zufriedenzugeben und erklärte, „kosmetische Korrekturen" seien darum kein geeignetes Mittel, um die undemokratische Praxis zu beenden.

Für die Jungdemokraten sprach deren Bundesvorsitzender Christoph Strässer. Er erinnerte an die Verfassung, die 1979 dreißig Jahre alt wird. Sonntagsredner würden dann wieder in Erscheinung treten „die so tun, als gebe es keine Berufsverbote, keine illegalen Tätigkeiten des Verfassungsschutzes und Bespitzelung demokratisch gesinnter, gerader junger Bürger". Er versicherte, daß seine Organisation sich solidarisch dafür einsetzen werde, „Demokratie und Freiheit in unserem Lande auf allen Gebieten wiederherzustellen".

Vor der Methode, „sich alten Wein in neuen Schläuchen" andrehen zu lassen, warnte Kurt Bunke, Mitglied des Hauptvorstandes der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und Bundesvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft junger Lehrer und Erzieher in der GEW. Angesichts der Haltung verschiedener Politiker — er erwähnte besonders Strauß —, die den Stahlarbeiterstreik und Kritik am kapitalistischen Wirtschaftssystem als grundgesetzwidrig bezeichnen, begrüßte er, daß die Gewerkschaften diese Warnsignale immer besser verstünden.

Ingrid Kurz, Mitglied des Arbeitsausschusses der Initiative „Weg mit den Bereufverboten", nannte einige gravierende Fälle, die bewiesen, daß von allen noch so oft geäußerten Liberalisierungsabsichten nichts zu halten sei. Bezugnehmend auf den Film „Holocaust" erklärte sie: „Wir wollen verhindern, daß kommende Generationen fragen können: „Warum habt ihr nichts gegen das Unrecht der Berufsverbote getan?"

Der Vorsitzende der Jungsozialisten, Gerhard Schröder, wandte sich gegen das Argument, daß die Konferenz ferngesteuert sei. Er übte Kritik an den unzureichenden Beschlüssen der Bundesregierung zur Korrektur der Berufsverbote. Auf Widerspruch vieler Teilnehmer stießen jedoch seine Angriffe auf sozialistische Länder, besonders die DDR, da er für seine Behauptungen keine Beweise vorlegte.

Vor dem Plenum und in den fünf Arbeitsgemeinschaften sprachen auch Vertreter der ausländischen Delegationen. Sie versicherten, mitzuhelfen, damit die Berufsverbote beseitigt werden, auch, um zu verhindern, daß sie auf andere Länder übergreifen.

In den Arbeitsgemeinschaften kamen konkrete Fälle von Berufsverboten und Gesinnungsschnüffelei zutage. In der Arbeitsgruppe 5, wo sich insbesondere Gewerkschafter zusammenfanden, wurde in mehreren Diskussionsbeiträgen erklärt, daß der Abbau demokratischer Rechte durch die Berufsverbote die Gewerkschaften unmittelbar berühre. Denn hinter dieser Praxis stünden dieselben Kräfte, die die Aussperrung befürworteten, ein Verbändegesetz forderten und für die Beseitigung der Mitbestimmung einträten oder aber die aktive Lohnpolitik als verfassungsfeindlich einstuften.

Es wurde besonders darauf verwiesen, daß die Berufsverbote in immer stärkerem Maße auf die private Wirtschaft übergreifen und Entlassungen während der Probezeit ohne irgendeine Begründung erfolgen, nachdem zuvor der Verfassungsschutz eingeschaltet worden wäre. Ein Betriebsrat aus einem großen Chemiekonzern berichtete, daß trotz offensichtlicher Verletzung von Gesetzen und Tarifverträgen sich Beschäftigte vor dem Gang zum Arbeitsgericht scheuten aus Angst davor, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Teilnehmer der Veranstaltung appellierten an Bundeskanzler Helmut Schmidt, mit der Berufsverbots- und Schnüffelpraxis Schluß zu machen. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, soll am 31. März in Bonn eine große Demonstration stattfinden.

G. M. / H. Sch.

GLOSSE

Kapitalslogik

Nun ist es klar, warum Unternehmer meinen, daß sie in Wirtschaft und Gesellschaft unentbehrlich seien, daß die Arbeiter ohne sie nicht zurechtkämen: Arbeiter können nicht logisch denken, Unternehmer denken da viel tiefgründiger, denn sie haben den größeren Sachverstand. Beispielsweise Otto Esser, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – oberster Unternehmerfunktionär also.

„Die Bestrebungen, insbesondere die Wochenarbeitszeit zu verkürzen, tragen nicht zur Entschärfung der Beschäftigungsprobleme bei, sondern vergrößern sie", sagte Esser am 22. Januar in Hannover vor seinesgleichen. Es sei „einfach ein Irrglaube anzunehmen, durch weniger Arbeit für den einzelnen könnten insgesamt mehr Arbeitsplätze geschaften werden". Sprachs und bekam auch noch Beifall.

Arbeiter und Gewerkschafter denken da primitiv: Wenn bei 40 Arbeitsstunden in der Woche eine Million und mehr Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden können, dann muß eben weniger als 40 Stunden gearbeitet werden. Nach Unternehmerlogik löst eher Mehrarbeit das Problem. Arbeiter und Gewerkschafter denken auch: Wenn Krise das Ergebnis von zuviel Produktion ist, die nicht abgesetzt werden kann, dann muß man die Kaufkraft durch Einkommenssteigerung erhöhen. Nach Unternehmerlogik ist Lohnstopp genau richtig.

Merke: Jede Klasse hat auch ihre eigene Logik. Nur — Arbeiterlogik ist, was der Volksmehrheit, und Unternehmerlogik ist, was der winzigen Minderheit nützt.

okulus

Um Kohls Kopf

Wieder einmal hat Helmut Kohl seinen Kopf als CDU-Funktionär Nummer 1 gerade noch retten können. Die militantesten unter den „Falken" in der CDU/CSU wollen ihn endlich rollen und einen aus ihrer Mitte als Kanzler-Kandidaten für 1980 sehen. Namen wie Biedenkopf und Stoltenberg, die aus der Top-Manager-Kaste der Großkonzerne kommen, sind im Gespräch. Als Regisseure hinter den Kulissen erscheinen auch die Gesichter von Strauß und Dregger.

Nur personelles Gerangel um die Futterkrippe? Mitnichten! Den Akteuren in der „Falken"-Riege der CDU/CSU ist der Mit-„Falke" Kohl nicht hackfreudig genug. Sie wollen einen aggressiveren — den „starken Mann", der in der Stunde der nationalen Not mit nichtendenwollender Arbeitslosigkeit und sich zuspitzenden sozialen Kämpfen emotional die Leute besser aufputschen und vor den Karren der CDU/CSU spannen kann. Vor allem wird so einer gebraucht, um Entspannungspolitik besser sabotieren zu können. Ihnen paßt nun mal die ganze Richtung nicht.

Der Hickhack um die CDU-Fraktionsführung war nur das Mittel, um Kohl wegzukriegen. Nachdem es weitgehend schon gelungen ist, den kalten Krieger Carstens als Kandidaten für die Nachfolge im Amt des Bundespräsidenten aufzubauen, will die Mannschaft um Strauß und Biedenkopf einen aus ihrer Mitte auch auf den Kanzlerstuhl hieven. Wenn die SPD-Führung weiterhin wichtige Arbeiter- und Gewerkschaftsforderungen mißachtet, hat die CDU/CSU sogar Chancen.

Sb.

„Holocaust" – und jetzt?

Ein mehrteiliger amerikanischer Fernsehfilm hat die Bevölkerung der Bundesrepublik mit der Grausamkeit des Naziregimes konfrontiert. Dieser Rückblick in die jüngere deutsche Vergangenheit hat Millionen Menschen zu einer engagierten Diskussion über den Faschismus bewegt, so wie das die Massenmedien oder gar die Schulen in den vergangenen 34 Jahren nicht bewirkt haben. Namentlich die junge Generation, die nach 1945 herangewachsen ist, hat durch „Holocaust" eindrucksvoll erfahren können, wohin Rassismus, Nationalismus, Militarismus und politische Intoleranz führen.

Der Film hat zwar die politischen und wirtschaftlichen Ursachen, die Wegbereiter und Nutznießer des Faschismus nicht deutlich gemacht, auch nicht ihre Spuren gezeigt, die bis in die Gegenwart und in die Spitzen der Wirtschaft, der bürgerlichen Parteien, in die Justiz, die Bundeswehr — den Staatsapparat — führen; alles das konnte und sollte er gewiß nicht. Mit „Holocaust" ist allerdings die Vergangenheit nicht „bewältigt". Erst recht kann man jetzt in der Frage der Verjährung von Naziverbrechen nicht zur Tagesordnung übergehen. Sie dürfen nicht verjähren!

„Holocaust" sollte aber auch den Blick für die Gegenwart geschärft haben, um politische Praktiken zu erkennen und zu bekämpfen, die den Anfang eines längeren Weges zum Rückfall in faschistische Herrschaftsformen bilden könnten: die antikommunistische Hetze, die darauf begründete Hochrüstung, die Praxis der Berufsverbote und die Verketzerung der Gewerkschaften.

Sb.

Bock zum Gärtner gemacht

In den DGB-Kreisen und Ortskartellen wird der 1. Mai vorbereitet. Mai-Parlamente finden statt, gewerkschaftliche Zeitungen werden geplant und die Redner für die 1.-Mai-Kundgebungen festgelegt. Mehr denn je bemühen sich die DGB-Kreise darum, solche Referenten zu gewinnen, die für Alternativen zur Arbeitslosigkeit, zur Berufsbildungsmisere und zu anderen auf den Nägeln brennenden Problemen eintreten. Nicht zuletzt wird gerade diesem 1. Mai ein großer Stellenwert im Kampf für die 35-Stunden-Woche und gegen die Aussperrung eingeräumt.

Aus all diesen Gründen ist es zumindest unverständlich, wenn nicht gar bedenklich, daß der DGB-Kreis Heidelberg den baden-württembergischen Ministerpräsidenten Lothar Späth zum 1.-Mai-Redner erkoren hat. Bekanntlich lehnt die CDU, die Späth vertritt, das Recht auf Arbeit ab. Sie ist gegen die 35-Stunden-Woche und hat gegen die Aussperrung nichts einzuwenden.

Erinnert sei auch daran, daß Lothar Späth sich schützend vor seinen obersten Dienstherrn und furchtbaren Juristen Filbinger stellte, auch dann noch, als dieser erklärte, was in der Nazizeit rechtens war, könne heute kein Unrecht sein. Man denke nur an „Holocaust". Schließlich will die CDU die Verjährung der Naziverbrechen und damit des millionenfachen Massen- und Völkermordes. Von Späth war noch kein Wort des Protestes gegen die Absicht seiner Partei zu vernehmen. Mit ihm als 1.-Mai-Redner, so meinen nicht nur wir, würde wahrlich der Bock zum Gärtner gemacht.

G. M.

Nur Geschichte?

Auf den ersten Blick mochte es scheinen, daß ein neues Buch über die Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung eine breitere Diskussion über historische Erfahrungen der Arbeiterbewegung und über Lehren, die es zu ziehen gilt, auslöst. Es handelt sich um die „Geschichte der Gewerkschaftsbewegung", verfaßt von einer Autorengruppe um F. Deppe, G. Fülberth und J. Harrer (vgl. auch NACHRICHTEN 10/78 und 12/78). Buchbesprechungen mit lobenden und kritischen Anmerkungen, kontroverse Diskussionen — all das könnte im Normalfall gelten. Handelt es sich doch hier um einen ersten wissenschaftlich aufgearbeiteten Überblick über die Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis zur Gegenwart.

Der wünschenswerte Normalfall wurde jedoch verzerrt. Es gibt Bestrebungen, die Frage, ob einem das Buch gefällt oder nicht, zur Gretchenfrage für jeden Gewerkschafter hochzuwuchten. Da verschickt Hinrich Oetjen, Leiter des Jugendbildungs- und Erholungszentrums des DGB in Oberursel, eine Rezension an die Gewerkschaftspresse mit dem Hinweis, dieses Buch sei für die Gewerkschaften untragbar. Als Verfasser zeichnet Manfred Scharrer aus Westberlin. Er wirft den Marburger Autoren vor, daß sie keine Rechtfertigung finden für die Unterstützung des ersten Weltkrieges durch die Führung der Sozialdemokraten, und überhaupt hätten sie sich zuwenig mit der Geschichte der Kommunistischen Internationale befaßt. Beides lag gar nicht in der Absicht der Verfasser.

Es stellte sich schnell heraus, daß es den Kritikern nicht um die notwendige Erörterung von geschichtlichen Erfahrungen der Arbeiterbewegung geht. Es erhärtet sich vielmehr der Eindruck, daß genau diese sachliche Diskussion verhindert werden soll. Wie sonst ist es zu erklären, daß Oetjen und Scharrer mit Unterstellungen wie „Geschichtsverfälschung" oder „parteikommunistische Geschichtsschreibung" um sich werfen? Auf einer kürzlich durchgeführten Diskussion der Kontrahenten konnte der Vorwurf nicht widerlegt werden, daß von dieser Seite — mit nachweisbaren Unwahrheiten — die Auseinandersetzung nach der DGB-Bundesjugendkonferenz erneut geschürt werden soll. Zur Rede gestellt, machte Oetjen denn auch eine mehr als schlechte Figur. Er stimmte eine Klage über die „Schläge des Apparats" an. Nach allem, was bisher deutlich wurde, hätte er sie zumindest in dieser Angelegenheit verdient.

R. Sch.

Beim Stahlabschluß wurden nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft

In Nr. 1/1979 der NACHRICHTEN haben wir über die wichtigsten Ergebnisse des Tarifabschlusses in der Eisen- und Stahlindustrie berichtet, und in dieser Ausgabe dokumentieren wir die Tarifabschlüsse (siehe S. 18/19). Ihnen kam eine Bedeutung zu, die weit über den Bereich der Eisen- und Stahlindustrie hinausreicht. Wie nicht anders zu erwarten, wurden diese Abschlüsse heftig und kontrovers diskutiert. Dies zeigt sich auch in der Abstimmung in der Großen Tarifkommission, vor allem aber in der Urabstimmung der Gewerkschaftsmitglieder.

In der Großen Tarifkommission stimmten 87 Mitglieder für und 38 Mitglieder, davon allein 24 aus dem Streikschwerpunkt Duisburg, gegen das Verhandlungsergebnis (70 zu 30 Prozent). In der Urabstimmung war der Anteil der Neinstimmen noch weitaus größer. Von 154 065 Abstimmungsberechtigten stimmten 63 082 (40,94 Prozent) mit Nein und 76 271 (49,50 Prozent) mit Ja. Geht man von den abgegebenen Stimmen aus (140 014), so betrugen die entsprechenden Prozentzahlen 45,05 nein und 54,47 ja.

Die Unzufriedenheit eines so großen Teils der Mitglieder, vor allem derjenigen, die aktiv im Streik standen oder ausgesperrt waren, erklärt sich daraus, daß das angestrebte Streikziel, vor allem in der Arbeitszeitfrage, nämlich „Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche" für alle, nicht erreicht wurde.

Eine objektive Bewertung des Ergebnisses der Arbeitszeitverkürzung erfordert, die Zielsetzung der IG Metall mit der der Unternehmer zu vergleichen sowie zu untersuchen, ob das vorhandene Kräfteverhältnis nicht einen für die Gewerkschaft günstigeren Abschluß ermöglicht hätte.

Als die IG Metall den Manteltarif zum 30. Juni 1978 kündigte, erhob sie nur eine Forderung, die 35-Stunden-Woche, wobei sie davon ausging, daß diese nur schrittweise durchzusetzen sei. Sie sollte auch über zusätzlichen Freizeitausgleich erreicht werden.

Unternehmer gegen 35-Stunden-Woche

Die Unternehmer hatten von Anfang an deutlich gemacht, daß sie, gestützt auf den Tabukatalog der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), unter allen Umständen ein Unterschreiten der 40-Stunden-Woche verhindern wollten. Für sie war daher eine solche Forderung überhaupt nicht verhandlungsfähig. Wie der Präsident des Unternehmerverbandes Eisen und Stahl, Mannesmanndirektor Weisweiler, im Oktober erklärte, käme für die Unternehmer als Gesamtergebnis allenfalls eine 2 vor dem Komma in Frage. Davon müsse aber die materielle Auswirkung von Arbeitszeitverkürzungen, sie hatten lediglich eine Urlaubsverlängerung im Auge, abgezogen werden. In der anschließenden Tarifverhandlung boten die Stahlunternehmer dann auch nur eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 2,1 Prozent und eine zweitägige Urlaubsverlängerung. Daß es sich bei den Unternehmeräußerungen nicht nur um leeres Gerede handelte, zeigte sich, als sie schon nach einer kurzen Verhandlungsdauer, am 7. November 1978, die Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung scheitern ließen.

Hatte die IG Metall den Widerstandswillen und die Kampfbereitschaft der Stahlunternehmer, die der Unterstützung aller Unternehmerverbände sicher sein konnten, richtig eingeschätzt? Daran sind Zweifel erlaubt. Zumindest war von der IG Metall kein konsequentes strategisches Konzept erkennbar, das die Unternehmerstrategie durchkreuzen und für alle Arbeiter und Angestellten der Stahlindustrie den Einstieg in die 35-Stunden-Woche durchsetzen konnte.

Bei der Vorbereitung und Durchführung des Streiks waren Schwächen in der Führung unübersehbar. Der Bezirksleiter der IG Metall in Essen, Herb, der die Verhandlungen führte, erklärte kurz nach Streikende, „daß wir uns nicht nur in NRW und in der IG Metall, sondern umfassend auch im DGB nicht ausreichend auf eine solche Forderung mit anschließender schwerer Tarifauseinandersetzung nach außen hin vorbereitet haben". Aus diesen Versäumnissen sollten für künftige Auseinandersetzungen Lehren gezogen werden. Sie wären durchaus vermeidbar gewesen, wenn die beiden letzten Streiks in der Druckindustrie gründlich ausgewertet worden wären.

Eine wesentliche Lehre besteht darin, daß die Gewerkschaft von Anfang die Initiative behalten, das Geschehen bestimmen und die Unternehmer in die Defensive drängen muß. Die IG Metall reagierte jedoch auf gegnerische Manöver nicht immer mit der notwendigen Entschlossenheit. Dies zeigte sich, als die Unternehmer zum 1. Dezember 1978 die Aussperrung von acht Belegschaften verfügten. Diese Provokation wurde nicht mit einer sofortigen Ausweitung des Streiks beantwortet. Sicherlich wäre dadurch der Manövrierspielraum der Unternehmer eingeengt worden. Sie wären vor allem daran gehindert worden, Zeit zu gewinnen und Importe einzuleiten. Die Ausweitung des Streiks auf drei weitere Betriebe, praktisch in der Endphase des Arbeitskampfes, am 3. Januar 1979, erfolgte zu spät.

Die Solidarität war insgesamt die stärkste, die während eines Streiks in diesem Lande zu beobachten war. Hier wurde selbst gegenüber dem Streik in der Druckindustrie im Frühjahr 1978 eine neue Qualität erreicht. Nicht zu übersehen war allerdings, daß sich diese Solidarität vornehmlich gegen die Aussperrung erstreckte, hingegen die Unterstützung des eigentlichen Streikziels, des Kampfes um die 35-Stunden-Woche, nicht die notwendige Breite erreichte. Das immer erneute Betonen durch führende Funktionäre der IG Metall, daß es sich bei diesem Kampf lediglich um eine stahltypische Sache handele, hat sicherlich ebenfalls nicht dazu beigetragen, die Solidarität noch zu verstärken.

Aus all diesen Gründen war die insgesamt entwickelte solidarische Kraft noch nicht so stark, um einen Durchbruch durch die starre Unternehmerfront zu erzwingen. Vor allem fehlten Warnstreiks und andere Aktionen aus den Bereichen der Metallverarbeitung. Angebote in dieser Hinsicht wurden von der Gewerkschaftsführung nicht angenommen. Der DGB schaltete sich in diesen Kampf weitaus stärker ein, als bei anderen Streiks. Jedoch spielte er zu keinem Zeitpunkt eine so aktive Rolle wie auf der Gegenseite die BDA.

Fragwürdige politische Schlichtung

Das für so viele Arbeiter und Angestellte unbefriedigende Ergebnis ist nicht zuletzt das Ergebnis der politischen Schlichtung durch den nordrhein-westfälischen Arbeitsminister Farthmann. Dieser machte schon vor der Schlichtung aus seiner Auffassung keinen Hehl, daß es gut sei, von einer generellen Arbeitszeitverkürzung abzusehen. Da angeblich weniger zum Verteilen da sei, könnten nicht alle gleichermaßen etwas bekommen. Mit dieser Grundposition stärkte er objektiv die Unternehmerseite. So nimmt es nicht wunder, daß Farthmanns Vorstellungen sich bereits am 17. Dezember 1978 in dem „Gesprächsstand" wiederfanden, den die Große Tarifkommission zwar nicht akzeptierte, dessen Grundstruktur sich jedoch in dem späteren Tarifabschluß wiederfindet. Anstelle des geforderten Einstiegs in die 35-Stunden-Woche für alle fanden sich längerer Urlaub und Freischichten für bestimmte Gruppen.

Nun ist sicherlich die Vereinbarung, schrittweise den Urlaub bis 1982 für alle auf 6 Wochen zu verlängern, nicht gering zu schätzen. Längerer Urlaub ist Bestandteil des DGB-Aktionsprogramms.

Jedoch lautete die Forderung nicht zufällig Einstieg in die 35-Stunden-Woche für alle. Damit sollte der schnellen Arbeitsplatzvernichtung entgegengewirkt werden. Bekanntlich ist hier die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit weitaus wirksamer als die Urlaubsverlängerung. Eine Stunde wöchentliche Arbeitszeitverkürzung entspricht 6,5 Urlaubstagen.

Aber nach den gewerkschaftlichen Vorstellungen soll es ja nicht bei einer Stunde bleiben. Dem Einstieg soll schließlich die 35-Stunden-Woche folgen, und dies nicht erst im nächsten Jahrtausend, sondern in einem überschaubaren Zeitraum. Aber gerade hierfür bildet die Verlagerung von wöchentlicher Arbeitszeit auf Urlaub ein Hindernis. Dies kann auch nicht ausgeglichen werden, daß für Teile der Belegschaft ein leichtes Unterschreiten der 40-Stunden-Woche gelang. Die vereinbarten Freischichten führen dazu, daß rechnerisch diejenigen, die regelmäßig Nachtschicht leisten, 1981 nur noch 39 Stunden und 5 Minuten, die über 50jährigen 39 Stunden und 32 Minuten und die relativ wenigen Nachtschichtler über 50 Jahren noch 38 Stunden und 37 Minuten arbeiten. Die IG Metall ließ sich aber auf eine fünfjährige Laufzeit des Manteltarifvertrages ein. Dies bedeutet, da die Arbeitsproduktivität sich schnell erhöht, daß die IG Metall in dieser Zeit über keine wirkungsvollen Mittel mehr verfügt, um der galoppierenden Arbeitsplatzvernichtung entgegenwirken zu können.

Obwohl in dieser Tarifrunde die Arbeitszeitverkürzung eindeutig im Vordergrund stand und das Lohnergebnis zurücktrat, darf es jedoch nicht aus dem Auge verloren werden. Von diesem Lohn hängt der Lebensstandard ab, auch, wie der vereinbarte längere Urlaub verbracht werden kann. Die IG Metall hatte nur 5 Prozent mehr Lohn gefordert, um die Ernsthaftigkeit ihres Strebens nach wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung zu unterstreichen. In der Großen Tarifkommission stimmte nur eine knappe Mehrheit dafür, die Minderheit wollte mehr (57 zu 45 Stimmen). Die Erhöhung der Löhne und Gehälter um 4 Prozent ab 1. November 1978 bei gleichzeitiger Verlängerung der Laufzeit um 3 Monate auf 15 Monate entspricht auf das Jahr umgerechnet 3,2 Prozent. Bei einer nur wenig unter drei Prozent liegenden Preissteigerung, die zudem noch steigende Tendenz aufweist, kann damit der Reallohn gerade noch gehalten werden. Das tatsächliche Ergebnis erscheint optisch überhöht, da die längere Laufzeit zu berücksichtigen ist. Dadurch wurde auch in anderen Tarifbezirken den Unternehmern die Möglichkeit eröffnet, auf ein Abgehen von der bewährten einjährigen Laufzeit zu drängen.

Bei allen positiven und negativen Aspekten dieses Arbeitskampfes, kann einfach die hervorragende Kampfmoral der Streikenden nicht übersehen werden. Sie trotzten dem Regen, der Kälte und nicht zuletzt den gegnerischen Verleumdungen. Sie gewannen neue Erkenntnisse, die in den künftigen sozialen und politischen Auseinandersetzungen bedeutsam sein können.

Heinz Schäfer

Alle zogen an einem Strang

Interview mit Heinz Lukrawka, Betriebsratsvorsitzender

Die Front im Stahlarbeiterstreik stand in der Thyssen-Gießerei Meiderich besonders fest. In allen Phasen des Streiks war die Kampfmoral hoch. Bei der Urabstimmung stimmten 96,4 Prozent, das sind zugleich 89,6 Prozent der Abstimmungsberechtigten, gegen den ausgehandelten Kompromiß. Über die Erfahrungen in diesem Streik sprach unser Redakteur Heinz Schäfer mit dem Betriebsratsvorsitzenden Heinz Lukrawka, der zugleich auch einer der Herausgeber unserer „NACHRICHTEN zur Wirtschafts- und Sozialpolitik" ist.

NACHRICHTEN: *Wie habt Ihr es in der Gießerei Meiderich erreicht, daß die Belegschaft im Streik eine so feste Haltung einnahm?*

Heinz Lukrawka: Wir führten einen aktiven Streikkampf, in dem wir uns bemühten, von Anfang an alle Kollegen einzubeziehen. Nur dann besteht die Möglichkeit, daß alle an einem Strang ziehen. Wir haben in unseren Streikversammlungen versucht, alle Gesichtspunkte des Streiks zu diskutieren. Darüber hinaus haben wir uns mit unseren „Informationen der Streikleitung" an die Öffentlichkeit gewandt, um den Verwirrungsmanövern der Massenmedien entgegenzuwirken. Wir haben Frauenveranstaltungen und eine Weihnachtsfeier für die Kinder durchgeführt. Wie mir bekannt ist, waren wir der einzige Betrieb, der bei dieser ungeheuren Kälte einen Silvesterstreikball in einem Fahrradschuppen gegenüber einem Werktor durchführte. Wir können deshalb sagen, daß trotz aller Unterschiede, die es in der einen oder anderen Frage gab, und dies ist in einer so harten Auseinandersetzung unvermeidbar, daß das Bestimmende die Einheit und Geschlossenheit unserer Belegschaft war.

NACHRICHTEN: *Gegen wen richtete sich die hohe Zahl der Neinstimmen in eurem Betrieb?*

Hein Lukrawka: Ich möchte mit aller Klarheit feststellen, daß sich diese Nein-Stimmen allein gegen das ausgehandelte Ergebnis richteten. Wir waren der Auffassung, daß die Möglichkeit bestanden hätte, unser Streikziel voll durchzusetzen, nämlich einen Einstieg in die 35-Stunden-Woche für alle.

Bei aller Kritik haben wir aber niemals das Kind mit dem Bade ausgeschüttet und daher auch keiner gewerkschaftsfeindlichen Stimmung nachgegeben. In der Streikversammlung am 9. Januar erklärte ich, daß wir Stahlarbeiter keine wildgewordenen Kleinbürger sind, die nach einem Kampf, in dem nur ein Teilerfolg erzielt werden konnte, den Verstand verlieren und die Flinte ins Korn werfen. Wenn wir etwas erreichen wollen, dann brauchen wir starke Gewerkschaften. Ohne sie geht gar nichts.

NACHRICHTEN: *Was sagst du zu den Demonstrationen vor den letzten Sitzungen der Großen Tarifkommission?*

Heinz Lukrawka: Ich fand es für gut und richtig, daß bei den Sitzungen der Großen Tarifkommission die Kollegen aus den Betrieben für Stimmung und Atmosphäre sorgten. Gar nicht einverstanden bin ich allerdings mit einigen, die glaubten, die Tarifkommissionssitzungen zu einem Spektakel besonderer Art machen zu müssen. Ich bin für Kritik, auch für harte Kritik, aber bitte innerhalb der Gewerkschaft und nicht vor den Linsen der Fernsehkameras und den Ohren von bürgerlichen Journalisten, die uns als Gewerkschaft nicht gut gesinnt sind. Ich lehne es auch ab, daß Kollegen diffamiert werden oder versucht wird, den einen gegen den anderen auszuspielen. Ein solcher Streik, wenn er erfolgreich sein soll, braucht die Einheit und nicht die Spaltung.

In der Metallverarbeitung widersprüchliche Ergebnisse

Am 23. Januar 1979 wurde in Bad Nauheim schon in der dritten Verhandlungsrunde der metallverarbeitenden Industrie Hessens ein Ergebnis erzielt. Die Vertreter des Vorstandes der IG Metall und des Vorstands von Gesamtmetall, die als Berater dabei waren, haben vereinbart, ihren regionalen Tarifparteien zu empfehlen, das Verhandlungsergebnis für das Tarifgebiet Hessen im wesentlichen unverändert zu übernehmen.

Zuvor hatten die Metallunternehmer in Nordwürttemberg-Nordbaden getestet, ob die IG Metall bereit ist, in Hessen einen solchen Modellabschluß vorzunehmen. Sie boten dort in Abstimmung mit Gesamtmetall eine 3prozentige Lohnerhöhung und eine stufenweise Verlängerung des Urlaubs auf 6 Wochen, allerdings unter der Bedingung, daß die IG Metall zustimmt, an der 40-Stunden-Woche für längere Zeit festzuhalten. Bei der Wertung dieses Tarifabschlusses kann nicht übersehen werden, daß die Weichen zu diesem Ergebnis, im positiven wie im negativen, mit dem Abschluß in der Stahlindustrie gestellt wurden.

An diesem Verhandlungsergebnis ist sicherlich am positivsten, daß es der IG Metall gelang, in einem Stufenprozeß bis 1983 den Urlaub für alle auf 30 Arbeitstage (6 Wochen) zu verlängern. Hier wurde eindeutig der Tabukatalog der Unternehmer durchbrochen. In diesem lehnen die Unternehmer einen 6wöchigen Urlaub für alle prinzipiell ab. Danach soll der Grundurlaub 4 Wochen nicht überschreiten. 6 Wochen sollen nur dann erreicht werden, wenn besondere Voraussetzungen gegeben seien wie höheres Lebensalter bzw. längere Betriebszugehörigkeit. Die Urlaubsbestimmungen sind erstmals zum 31. Dezember 1985 kündbar. Die Laufzeit beträgt 7 Jahre und ist damit sehr lang.

Wenn es auch nicht gelang, so wie dies die hessische Tarifkommission gefordert hatte, den Lohn- und Gehaltsschlüssel ersatzlos zu streichen, so ist es doch sicherlich ein Erfolg, daß dieser nunmehr Bestandteil des Lohn- und Gehaltsabkommens ist. Dadurch besteht die Möglichkeit, in jeder weiteren Lohnrunde nunmehr auch Forderungen in gleichen Geldbeträgen bzw. Mindesterhöhungen oder Sockelbeträge zu erheben. Nach Auffassung der IG-Metall-Bezirksleitung Frankfurt bleibt auch eine im Verhältnis stärkere Anhebung der untersten Einkommen nach wie vor aktuell.

Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen wurden rückwirkend vom 1. Januar 1979, mit einer Laufzeit von 13 Monaten, um 4,3 Prozent erhöht. Auch hier haben wir, wie bei Stahl, ein Abgehen von der einjährigen Laufzeit. Auf das Jahr umgerechnet beträgt die prozentuale Erhöhung 3,97 Prozent. Seit der Tariferhöhung zu Beginn des Jahres 1978 lag die Preissteigerung nur geringfügig unter drei Prozent. Die Tendenz ist hier steigend. Nach den Vorstellungen der Bundesregierung im Jahreswirtschaftsbericht wird die Preissteigerung im Jahr 1979 mindestens 3 Prozent erreichen. Durch die auch noch im Jahre 1978 gestiegenen Lohnsteuern, ihre Summe erhöhte sich um 1,4 Prozent, dürfte der Lohn um rund 0,25 Prozent zusätzlich entwertet sein. Insgesamt ist folglich durch diesen Abschluß für die Mehrheit nur eine geringfügige Steigerung des Reallohns herausgekommen.

Mindesterhöhungen bzw. der Wegfall unterer Lohngruppen wurden nicht verwirklicht. Wie die von der IG Metall herausgegebenen „metall-Nachrichten für Hessen" (Nr. 6 vom 24. Januar 1979) schrieben, richtete sich in den Betrieben die Kritik gerade gegen die zu geringe Erhöhung der unteren Lohngruppen. Besonders weit von der Ausgangsforderung entfernt sind die Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen, für die durchschnittlich 40 bis 50 DM gefordert wurden und die ebenfalls nur 4,3 Prozent betragen.

Der negativste Aspekt des diesjährigen Tarifabschlusses ist jedoch die fünfjährige Festlegung der Wochenarbeitszeit. Die Bestimmungen über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich ihrer Verteilung und Anwendung, über Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Arbeitszeitversäumnis wurden entweder unverändert oder – wie in den meisten Tarifbezirken – nachdem sie wieder in Kraft gesetzt wurden (sie waren dort oft schon jahrelang gekündigt) um 5 Jahre verlängert. Sie sind erstmals zum 31. Dezember 1983 kündbar. Hiergegen gibt es die heftigste Kritik. Dazu stellte die Bezirksleitung der IG Metall in Frankfurt fest: „Mit der Bindung der Wochenarbeitszeit ist uns für mittlere Sicht ein wichtiges beschäftigungspolitisches Instrument aus der Hand genommen." Heinz Schäfer

Chemie: Langes Tauziehen

Um ganze vier Wochen auf den 28. Februar wurden die Manteltarifverhandlungen in der chemischen Industrie vertagt, nachdem das Gespräch zwischen der IG Chemie-Papier-Keramik und dem Chemie-Unternehmerverband am 31. Januar in Wiesbaden keine Einigung brachte. Die Gewerkschaft fordert die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 42 auf 40 Stunden für in Wechselschicht Beschäftigte in vollkontinuierlichen Betrieben, einen Grundurlaub von sechs Wochen für alle Arbeiter und Angestellten, eine bessere Verdienstsicherung bei Herabgruppierung durch Umsetzungen und Versetzungen sowie für Ältere und eine Schichtzulage bei zweischichtiger Arbeitsweise.

Die Verhandlungskommission der IG Chemie lehnte in Wiesbaden die Gegenangebote der Unternehmer als völlig unzureichend ab. Nach deren Vorstellungen soll die 40-Stunden-Woche in vollkontinuierlichen Betrieben erst 1982 eingeführt werden. Den Sechswochenurlaub soll die erste Gruppe von Beschäftigten, nämlich die über 50jährigen, 1984 bekommen; alle anderen würden dann lediglich 25 bis 29 Tage erhalten.

Die Strategie des Arbeitsrings der chemischen Industrie ist offensichtlich diese: Der Sechswochenurlaub für alle gilt als äußerste Obergrenze und soll so lange wie nur möglich hinausgezögert werden; in kleinsten Schritten soll überhaupt erst die 40-Stunden-Woche zugestanden werden mit dem Ziel, sie dann für längere Zeit festzuschreiben, ähnlich wie in der metallverarbeitenden Industrie.

Daneben wird eine andere Zielsetzung erkennbar, die bereits die Lohnrunde berührt: Nachdem der Manteltarifvertrag schon zum 31. Dezember 1977 gekündigt und 1978 nach vergeblichen Verhandlungen bis 31. Dezember 1978 wieder in Kraft gesetzt worden war, wird jetzt von den Unternehmern die Verschleppung der MTV-Verhandlungen angestrebt, damit Manteltarif- und Lohnfragen zusammenfallen. Auf diese Weise glaubt man das materielle Ergebnis jeweils herabdrücken zu können. Zum anderen möchten die Unternehmer die Zuständigkeit der Bezirke bei den Lohn- und Gehaltsfragen (ab 31. März laufen die Tarifverträge aus) unterlaufen. Sie möchten – wie schon 1978 – wieder zu zentralen Verhandlungen, zumindest jedoch zu Paketverhandlungen über MTV- und Lohnfragen, kommen. Wachsamkeit und höchste Mobilität sind darum für die Chemie-Gewerkschafter geboten.

G. Siebert

In der Eisen- und Stahlindustrie der Saar keine Entlassungen

Die IG Metall sowie der DGB haben mit der Stahlwerke Röchling-Burbach GmbH (RB) sowie der Neunkircher Eisenwerke AG (NE) eine Vereinbarung abgeschlossen. Der wesentliche Inhalt besteht darin, daß kein Arbeiter und Angestellter im Ergebnis des sogenannten Restrukturierungsprogramms des ARBED-Konzerns entlassen werden soll. Der Vorsitzende der IG Metall, Eugen Loderer, meinte, daß dieser Vertrag auch außerhalb des Saarlandes Bedeutung haben werde und als Richtschnur für andere gelten könne.

Ein solcher Vertrag wurde akut, als der luxemburgische Multi ARBED sich anschickte, die saarländische Stahlindustrie zu übernehmen und „neuzuordnen". Tausende Arbeitsplätze gerieten in Gefahr. Gegen die ARBED-Pläne wehrten sich vor allem die Arbeiter und Angestellten der Neunkircher Eisenwerke. Dort sollten bis 1983 rund 4000 Beschäftigte entlassen werden.

Die IG Metall ging davon aus, daß es ihr generell nicht gelingen werde, die Arbeitsplatzvernichtung völlig zu verhindern. Sie wollte jedoch eine Neuordnung ohne Entlassungen erreichen. Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, legte im März 1978 7 Punkte vor, die die Forderung der IG Metall zur Neuordnung in Neunkirchen umrissen, das von Stillegungen am ehesten bedroht war. Sie sahen vor: „1. Die Interessen der Arbeitnehmer gehen dem Wohle eines Konzerns vor. 2. Die Montanmitbestimmung in den saarländischen Stahlwerken muß in Umfang und Qualität erhalten bleiben. 3. Der ARBED-Konzern hat als neuer Mehrheitsaktionär auf den Abschluß von Beherrschungsverträgen zu verzichten. 4. Die rechtliche Selbständigkeit der bestehenden Unternehmen muß erhalten bleiben. 5. Die Neuordnung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Produktionsstandorte. Sie darf nicht einseitig zu Lasten eines Unternehmens geführt werden. 6. Es darf keine arbeitgeberseitigen Kündigungen geben. 7. Das Ausbildungsplatzangebot muß erhalten bleiben, wenn eine Austrocknung der gesamten beruflichen Qualifikation verhindert werden soll und die Schaffung neuer Arbeitsplätze nicht bereits aus Mangel an qualifizierten Arbeitsplätzen illusorisch wird."

Von diesen 7 Punkten wurden 6 weitgehend entsprechend den Vorstellungen der IG Metall geregelt, jedoch die entscheidende, die Machtfrage wurde ganz im Sinne der ARBED gelöst. Diese übernimmt 100 Prozent des Aktienkapitals von RB. Diese schließt mit der NE einen Beherrschungsvertrag ab. Wenngleich die NE ein rechtlich selbständiges Unternehmen bleibt und daher die Montanmitbestimmung weiter Anwendung findet, hat diese nicht mehr dieselbe Qualität wie zuvor, denn die wichtigsten Entscheidungen werden nun von der ARBED in Luxemburg getroffen.

In den sozialen Fragen konnte sich die IG Metall weitgehend durchsetzen. In diesem Punkt ist der Vertrag, der einem Sozialplan ähnelt, tatsächlich beispielhaft. Seine Regelungen können von den Belegschaften anderer Betriebe, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, aufgegriffen werden.

Der Vertrag sieht im einzelnen vor, daß der Abbau von Arbeitsplätzen allein durch Nichtersatz natürlicher Abgänge erfolgt, durch vorzeitige Pensionierung und Umsetzungen auf zumutbare Arbeitsplätze. Der soziale Besitzstand bleibt gesichert, vor allem die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Tarifgruppe einschließlich aller tariflichen und übertariflichen Zulagen und Zuschläge (ausgenommen Mehrarbeitszuschläge). Wird ein Arbeiter oder Angestellter auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz versetzt, so hat er Anspruch auf Weiterzahlung seines bisherigen Lohnes oder Gehaltes für die Dauer von 5 Jahren.

Ein zumutbarer Arbeitsplatz muß allerdings von dem Arbeiter oder Angestellten akzeptiert werden, wenn sein bisheriger Arbeitsplatz wegfällt. Um die Umsetzung der von Stillegungsmaßnahmen betroffenen Arbeiter und Angestellten zu erleichtern, werden betriebliche und außerbetriebliche Schulungen durchgeführt, durch die die Qualifizierung erhöht und die Einsatzmöglichkeiten verbessert werden sollen. Bestehen bei Umsetzungen Unstimmigkeiten zwischen den Unternehmensleitungen und den Betriebsräten über die Zumutbarkeit eines angebotenen Arbeitsplatzes, so wird die Frage von einer paritätisch besetzten Kommission – 4 Unternehmervertreter und 4 Vertreter der Betriebsräte und der örtlich zuständigen IG-Metall-Verwaltungsstellen – entschieden.

Des weiteren werden die Betriebsratsvorsitzenden oder deren Stellvertreter in einem ständigen paritätischen Ausschuß mindestens einmal im Monat über die Absatz- und Produktionsplanung informiert. Die bestehende Ausbildungskapazität bei RB und NE wird nicht verringert.

Die IG Metall schätzte bei Würdigung aller Umstände dieses Abkommen folgendermaßen ein: „Gemessen an den Möglichkeiten des Systems, gemessen auch an den Hoffnungen vieler von euch haben wir sehr viel erreicht. Alles in allem: Kein Grund zum Jubeln. Aber ein Stein fällt vom Herzen."

Heinz Schäfer

IG DruPa Frankfurt für 35-Stunden-Woche

Eine am 27. Januar stattgefundene Mitgliederversammlung des Bezirks Frankfurt der IG Druck und Papier bekräftigte erneut die Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. In einer einmütig angenommenen Entschließung wird darauf verwiesen, daß es ohne Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit „keine Existenzsicherung" und „erst recht keine Verminderung der Arbeitslosigkeit und keine Berufschance für die heranwachsende Jugend" geben würde. Erinnert wird an den Beschluß des 11. DGB-Bundeskongresses zur 35-Stunden-Woche und an alle DGB-Mitglieder appelliert, zusammenzustehen und sich nicht auseinanderdividieren zu lassen. Bereits Mitte Januar hatte eine Funktionärskonferenz in Frankfurt unter Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaftsfunktionären aus 35 Betrieben ebenfalls bekräftigt, daß es zur 35-Stunden-Woche keine Alternative gibt.

HBV Hessen verlangt 100 bis 170 DM mehr

Für die rund 124 000 im hessischen Einzelhandel Beschäftigten hat die Große Tarifkommission der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) folgende Forderungen beschlossen, nachdem die Tarife zum 28. Februar gekündigt worden sind: Anhebung der Monatsgehälter zwischen 100 und 170 DM; Erhöhung der Monatslöhne zwischen 100 und 116 DM; Verkürzung der Stufen innerhalb der Gehalts- und Lohngruppen mit dem Ziel einer zusätzlichen Einkommensverbesserung sowie Aufstockung der Ausbildungsvergütungen einheitlich um 50 DM. Darüber hinaus soll der Urlaub bereits ab diesem Jahr um 2 bis 3 Tage verlängert werden.

Abbau sozialer Leistungen in Niedersachsens Gemeinden

In den niedersächsischen Gemeinden werden seit den 50er und 60er Jahren verschiedene über- und außertarifliche Leistungen für die Beschäftigten gewährt. Durchgesetzt werden konnten sie von den Gewerkschaften und ihren Personalräten zu Zeiten der Hochkonjunktur, unter Berücksichtigung spezifischer regionaler Bedingungen. Einige dieser Regelungen betreffen nur jeweils eine Gruppe der Beschäftigten, wie z. B. die Müllwerker. Diese Regelungen sind häufig nicht durch Dienstvereinbarungen abgesichert.

Im Jahre 1967/68 versuchte die niedersächsische Landesregierung einer Gruppe der im öffentlichen Dienst Arbeitenden, und zwar den Landesbediensteten, den Essenszuschuß zu streichen. Freilich ohne Erfolg. Auf der Grundlage eines Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 18. März 1974, nach dem die Gemeinden nicht berechtigt sind, über- und außertarifliche Leistungen an ihre Beschäftigten zu gewähren, beabsichtigte das Innenministerium, einen entsprechenden Rundnagers Albrecht dazu trieb, so massiv den sozialen Besitzstand einer großen Zahl von Arbeitern, Angestellten und Beamten anzugreifen und damit zugleich in die gesetzlich verankerte Gemeindeselbstverwaltung einzugreifen. Bereits im letzten Wahlkampf forderte die CDU, die Gemeinden sollten die vor allem von den Großbetrieben gezahlte Lohnsummensteuer stufenweise abbauen. In verschiedenen Städten gibt es entsprechende Beschlüsse der Kommunalparlamente. Nach den Plänen der Bundesregierung soll diese Steuer ab 1980 ganz wegfallen. Es ist absehbar, daß dadurch die meist schon vorhandenen Defizite in den Gemeindehaushalten sprunghaft wachsen und damit die Gemeinden zunehmend Ausgleichszahlungen vom Land fordern werden.

Besser informiert durch NACHRICHTEN

Durch ihre Erlasse will die Landesregierung den Kräften in den Kommunalparlamenten Schützenhilfe leisten, die den Ausfall von Steuergeldern vor allem durch eine Kürzung der Personalkosten und sozialer bürgerwirksamer Leistungen auffangen und die andererseits eine Heraufsetzung der Hebesätze der Gewerbesteuer möglichst vermeiden wollen. Übrigens zeigt sich diese antisoziale Tendenz auch in der Entwicklung der sozialen Aufwendungen des Landes selbst, wie am Beispiel der Mittelkürzung für die Behindertenwerkstätten deutlich wird.

In der VW-Stadt Wolfsburg spitzen sich die Auseinandersetzungen um die sozialen Leistungen für die städtischen Bediensteten in besonderem Maße zu. Dies erklärt sich aus verschiedenen Momenten: Für die Verwaltungsspitze war es in früheren Jahren angesichts der Monostruktur der Stadt (von 130 000 Einwohnern arbeiten etwa 50 000 im VW-Werk), dem daraus folgenden Lohngefüge sowie der Grenzlage erforderlich, eine ganze Reihe über- und außertariflicher Leistungen zuzugestehen: z. B. die Kontoführungsgebühr, Höhergruppierungen und Bewährungsaufstiege für verschiedene Personengruppen, Gewährung von Gehaltsvorschüssen für die Beschaffung eines PKWs, der dienstlich mitbenutzt wird, Zuschüsse zum Betriebssport, Zulagen für Müllwerker und Straßenreiniger. Durch die CDU/FDP-Mehrheit im Rat der Stadt wurde beschlossen, die Lohnsummensteuer ab 1978 stufenweise abzubauen. Das bedeutete für 1978 einen Verzicht auf 8,2 Millionen Steuereinnahmen. Davon entfallen etwa 85 Prozent auf die VW AG.

Im Dezember 1978, also an einem relativ späten Zeitpunkt, erfuhren Arbeiter, Angestellte und Beamte der Stadtverwaltung gerüchteweise von dem bereits genannten Runderlaß der Landesregierung. Daraufhin suchten spontan Hunderte von Kollegen aus mehreren Ämtern ihre Dienststellenpersonalräte auf, um sich über die Bedeutung der Abbaudrohungen informieren zu lassen. Die Personalräte zitierten daraufhin den Oberstadtdirektor Hasselbring herbei, damit er selbst Rede und Antwort stehen sollte.

Diese mehrere Stunden dauernden Aktionen stießen bei der Bevölkerung und der Lokalpresse auf große Resonanz. Der Unmut der Kollegen wurde als so schwerwiegend beurteilt, daß vom Oberstadtdirektor eine zweistündige Informationsveranstaltung und anschließend eine dreistündige Personalversammlung mit dem einzigen Tagesordnungspunkt „Abbau sozialer Leistungen" anberaumt wurde. Über 2000 Bedienstete reagierten mit Pfeifkonzerten und Buhrufen auf die CDU-Ratsvertreter, die für eine verschärfte Rationalisierung und einen fünfprozentigen Personalabbau eintraten und die Sozialdemontagepläne unterstützten.

Besonders wurde gegen die vorgetragenen Pläne zur Abschaffung der Stadtgärtnerei, der Verringerung der Zahl der Papiersammler bei der Stadtreinigung und dem verstärkten Einsatz von Honorarkräften an Stelle von Hauptamtlichen in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung protestiert. Sie wurden als Schritte zur weiteren Privatisierung im öffentlichen Dienst gewertet. Redner verwiesen auf die angekündigte Ministerialzulage der Landesregierung um 15 Prozent. Diese zeige, daß die Herren in Hannover bei sich und ihresgleichen jedenfalls nicht an Kürzungen denken.

Es wurde auch die Ansicht geäußert, daß zur gleichen Zeit, in der den Arbeitern der unteren Lohngruppen noch Teile des Lohnes abgeknapst werden sollten, dem ohnehin in 6 Milliarden DM flüssiger Mittel schwimmenden VW-Konzern noch Steuergeschenke gemacht werden.

Daß das Finanzministerium in Hannover seine Chancen für den tatsächlichen Abbau der Löhne und Gehälter, bzw. geldwerter Leistungen skeptisch einschätzt, geht bereits aus dem Runderlaß vom 24. Juni 1977 hervor, in dem ausdrücklich die Mitbestimmungsrechte der Personalräte nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz angeführt werden, die von den Gemeinden beachtet werden müssen. Das Ministerium schätzt den Widerstand des Personals und seiner Interessenvertretung so stark und seine eigene Argumentation so schwach ein, daß es verfügt: „Für (. . .) neu eintretende Arbeitnehmer ist eine noch vorhandene günstigere betriebliche Übung durch ausdrückliche schriftliche Nebenabrede im Arbeitsvertrag abzudingen. Eine solche vertragliche Vereinbarung verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz."

Das Finanzministerium kalkuliert also schon von vornherein ein, daß die in langjähriger betrieblicher Praxis erworbenen nichttarifierten Leistungsansprüche zumindest für die bereits im Dienst der Kommunen Stehenden erhalten bleiben. So tut die ÖTV gut daran, die Kollegen und die Personalvertretungen für eine harte, aber erfolgversprechende Auseinandersetzung zu mobilisieren. Ähnliche Konflikte, wie die hier aufgezeigten, werden auch in anderen Bundesländern zu erwarten sein, wenn mit der geplanten Streichung der Lohnsummensteuer Ernst gemacht wird.

E. B.

Bauarbeiter wollen auf die vorderen Plätze der Lohnskala

In der IG Bau-Steine-Erden ist die Diskussion und Meinungsbildung über die Forderungen zur bevorstehenden Tarifbewegung in der Bauindustrie weitgehend abgeschlossen. Nunmehr wird die Große Tarifkommission aus der Fülle der Vorschläge, die auf allen Ebenen in den Organen der Gewerkschaft erarbeitet wurden, die offiziellen Forderungen ableiten und beschließen. Die Lohn- und Gehaltstarifverträge für die rund 1,1 Millionen Beschäftigten der Bauindustrie laufen am 30. April ab.

Nachdem die Lohn- und Gehaltsrunde 1978 erst nach Warnstreiks von mehr als 100 000 Bauarbeitern zu einer Lohn- und Gehaltssteigerung von 5,6 Prozent geführt, diese aber vom 22. Platz in der Lohnskala nicht heruntergebracht hatte, hat sich unter den Gewerkschaftsmitgliedern besonders stark der Wunsch herausgebildet, eine deutliche Steigerung der Realeinkommen ohne Nebenforderungen durchzusetzen. Die Verkürzung der Arbeitszeit kann ohnehin erst mit Auslaufen des Bundesrahmentarifvertrages Ende 1980 angegangen werden.

Im Bezirksverband Lübeck gehen die Forderungen der Ortsverbände von 7 bis 15 Prozent. Der Ortsverband Lübeck Stadt verlangte 10 Prozent Lohnerhöhung. Aufgrund dieser unterschiedlichen Vorstellungen und Erwartungen hat nunmehr der Bezirksvorstand beschlossen, der Großen Tarifkommission eine 10-Prozent-Forderung zu empfehlen.

Die Gewerkschafter legten dabei eine Produktivitätssteigerung im Baugewerbe von 7 Prozent und einen Preisauftrieb von 3 Prozent zugrunde. Ausdrücklich wurde betont, daß einige weitere Faktoren in die Bestimmung der Forderungshöhe nicht mit einbezogen wurden, wie etwa die Steuerprogression. Politikern und Unternehmern soll auf diese Weise die Möglichkeit genommen werden, unter Hinweis auf die im Januar wirksam gewordene geringfügige Steuerentlastung gegen die Lohnforderung zu agitieren. Weiterhin wurde der Nachholbedarf aus verschiedenen Lohnrunden, der auch von den Bauunternehmern scheinheilig anerkannt worden ist, außer acht gelassen.

Nach Auffassung des Bezirksvorstandes Lübeck können die vorangegangenen Lohnrunden anderer Gewerkschaften für die IG Bau-Steine-Erden nicht als Orientierungshilfen dienen. Die Bauschaffenden hätten eine ganz andere Ausgangsposition. Als Stichworte dafür sind die höhere Produktivitätssteigerung und die notwendige Verbesserung der Attraktivität des Baugewerbes zu nennen. Die Zahl der qualifizierten Fachkräfte, die aus dem Baugewerbe wegen der unzulänglichen Arbeitsbedingungen und der zu geringen Bezahlung abwandert, wird immer größer. Erklärtes Ziel der Bau-Gewerkschafter ist es, von der 22. Stelle in der Lohnskala wieder ganz nach vorn zu kommen.

Es dürfte schon jetzt sicher sein, daß die IG Bau-Steine-Erden eine solche berechtigte Lohn- und Gehaltsforderung — sollte sie von Bundesvorstand und Großer Tarifkommission „abgesegnet" werden — nicht am grünen Tisch und nicht im Spaziergang durchsetzen kann. Der verschärfte sozialreaktionäre Kurs der Unternehmerverbände macht die erhöhte Kampfentschlossenheit aller Bauarbeiter notwendig.

W. K. / G. S.

Tarifrunde

Im öffentlichen Dienst steht die Diskussion um die Forderungsempfehlung der Hauptvorstände von sechs zuständigen Gewerkschaften kurz vor dem Abschluß (siehe NACHRICHTEN 1/79). Am 21. Februar treten die großen Tarifkommissionen zusammen, um die endgültige Forderung zu beschließen

Viele Mitglieder und Funktionäre stoßen sich an der Art und Weise, wie die Forderungsempfehlung überhaupt zustande kommt. Der Eindruck, daß auch durch intensive Diskussionen der einmal veröffentlichte Vorschlag kaum noch zu verändern sei, wird immer wieder artikuliert. Hinzu kommt, daß das Gesamtvolumen der Forderungsempfehlung relativ starr vorgegeben wird und jeder Änderungsvorschlag im Rahmen des Gesamtgefüges ausgeglichen werden soll. Solche sicherlich nicht unerheblichen Einwände gegen die Anlage der Mitgliederdiskussion sollten Anlaß sein, darüber nachzudenken, wie sinnvolle Initiativen aus der Mitgliedschaft stärker berücksichtigt werden können.

Weitgehend festgelegt hat sich zumindest der Hauptvorstand der ÖTV, daß soziale Gesichtspunkte in der diesjährigen Tarifrunde lediglich über die Erhöhung des Urlaubsgeldes durchgesetzt werden sollen. Die Argumentation, mit der dies geschieht, ist jedoch zum Teil völlig unverständlich. Auf einer Vertrauensleutekonferenz der ÖTV-Bezirksverwaltung Hessen am 10. Januar in Gießen wandte sich der ÖTV-Vorsitzende Heinz Kluncker beispielsweise gegen die Forderung nach einer stärkeren Anhebung der unteren Gehaltsgruppen durch einen Mindestbetrag mit dem Hinweis, eine Putzfrau im öffentlichen Dienst werde weitaus besser bezahlt als in der Privatindustrie. Jede weitere Verbesserung durch den Ausgleich im Besoldungsgefüge müsse Privatisierungstendenzen Vorschub leisten. Sicherlich wollte Heinz Kluncker damit nicht ausdrücken, daß der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen am besten durch Zurückhaltung gerade bei denen, die am schlechtesten bezahlt werden, begegnet werden kann.

Insgesamt erscheint zudem problematisch, daß die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Durchsetzbarkeit ihrer Tarifforderungen in sehr hohem Maße davon abhängig machen, welche Ergebnisse in der privaten Industrie erzielt werden. Soweit sich im öffentlichen Dienst — wenn auch nur zeitweilig — günstigere Ausgangsbedingungen abzeichnen, müßten sie gerade für Tarifbewegungen nutzbar gemacht werden. Beispielsweise kündet die Deutsche Bundespost von Milliardengewinnen.

R. Sch.

In Tarifpolitik GHK erfolgreich

Für die Beschäftigten der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie Westfalen-Lippe wurde ein neuer Lohn- und Gehaltstarifvertrag abgeschlossen. Danach erhöhen sich rückwirkend ab 1. Januar die Facharbeiterecklöhne um 5,25 Prozent und ab 1. September dieses Jahres um weitere 0,45 Prozent. Das sind insgesamt 5,7 Prozent. Um 1 Prozent zusätzlich wurden die Lohngruppen II und III auf 88 bzw. 90 Prozent des Facharbeiterecklohnes angehoben. Für die Angestellten steigen die Gehälter um 5,25 Prozent. Außerdem werden die Ausbildungsvergütungen an die Facharbeiter-Ecklöhne gekoppelt. Die Lehrlinge erhalten im ersten Ausbildungsjahr 38, im zweiten 45 und im dritten Ausbildungsjahr 52 Prozent der Facharbeiter-Ecklöhne. Das gleiche Ergebnis konnte die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) auch für die Beschäftigten der Polster- und Matratzenindustrie Nordrhein-Westfalens durchsetzen.

Papierarbeiter erhalten 4,3 Prozent Erhöhung

Die rund 110 000 in der papier-, pappe- und kunststoffverarbeitenden Industrie beschäftigten Arbeiter und Angestellten erhalten rückwirkend ab 1. Januar eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 4,3 Prozent. Der neue Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 13 Monaten.

Für Westberliner Brauer mehr Lohn und Urlaub

Rückwirkend ab 1. November 1978 erhalten die rund 3000 in den Westberliner Brauereien Beschäftigten um 4,6 Prozent höhere Löhne und Gehälter. Das sieht ein Schiedsspruch vor, den die zuständige Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) Mitte Januar akzeptierte. Außerdem wurde vereinbart: Alle Beschäftigten, die über 60 Jahre alt und mindestens zehn Jahre in ein und demselben Betrieb tätig sind, erhalten in diesem Jahr 20 Arbeitstage zusätzliche bezahlte Freizeit. 1980 steigt die Zahl der zusätzlichen freien Tage auf 22, 1981 auf 25 und 1982 auf 26.

Darüber hinaus erhöht sich der Urlaub um durchschnittlich zwei Tage für alle. Zusätzlich bekommen diejenigen, die 25 Jahre dem Betrieb angehören, 3 und bei mehr als vierzigjähriger Betriebszugehörigkeit 5 Urlaubstage. Für die Dreischicht- und Nachtschichtarbeiter wurde vereinbart, daß sie für je 60 Tage Schichtarbeit einen freien Tag erhalten. Eine weitere Verbesserung erreichte die NGG bei der Jahressonderzahlung für die Arbeiter. Sie erhöht sich von 85 auf 100 Prozent eines Monatseinkommens.

Laufzeit 9 Monate Erhöhung 4 Prozent

Auf 4 Prozent mehr Gehalt für die Zeitschriftenredakteure bei einer Laufzeit von neun Monaten, rückwirkend ab 1. Januar 1979, einigten sich Ende Januar die Journalistenorganisationen mit den Zeitschriftenverlegern. Nach Mitteilung der Deutschen Journalisten-Union (dju) in der IG Druck und Papier kommen die 4 Prozent, bezogen auf eine 12monatige Laufzeit, einer monatlichen Gehaltsaufbesserung von 5,3 Prozent gleich.

29 Frauen klagen um gleichen Lohn

29 Frauen der Firma Heinze in Gelsenkirchen gehen vor Gericht. Sie wollen durchsetzen, daß ihnen für gleichwertige Arbeit auch der gleiche Lohn gezahlt wird. In der Abteilung Filmentwicklung erhalten die 53 Frauen und die 16 Männer den tariflichen Stundenlohn von 6 DM. Aber es gibt auch übertarifliche Zulagen, und um die geht es. Während die Männer Zulagen von 1,80 DM pro Stunde erhalten, gehen die Frauen leer aus oder sie bekommen weniger als 30 Pfennig. Die 29 Frauen, die inzwischen Mitglieder der IG Druck und Papier geworden sind, wollen nun durchsetzen, daß sie bei den Zulagen nicht benachteiligt werden.

Richtige Devise: Aktive Interessenvertretung

Die kurzfristige Verwirklichung eines sechswöchigen Urlaubs, angemessene Gehaltserhöhungen und Herabsetzung des Pensionsalters der Bankangestellten sowie Abbau von Benachteiligungen einzelner Beschäftigtengruppen will die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) in der bevorstehenden Tarifrunde erreichen. Das erklärte Lorenz Schwegler, Abteilungssekretär beim HBV-Hauptvorstand, Mitte Januar in Frankfurt. Gehaltsverzicht mache Arbeitsplätze nicht sicherer, sondern unsicherer. „Deshalb ist nicht falsche Bescheidenheit, sondern aktive Interessenvertretung die richtige Devise."

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.

28. Februar — 3,18 Mill.

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 Hessen (27 000); Sägeindustrie in NRW, Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein (30 000), Zuckerindustrie (20 000).

31. März — 0,9 Mill.

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 — 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.

31. Mai — 0,4 Mill.

Chemische Industrie in den Bezirken Bayern und Saar (64 000); Einzelhandel im Bezirk Saar (40 000); Energie- und Versorgungsunternehmen in Baden-Württemberg.

30. Juni — 0,29 Mill.

Kautschukindustrie in Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein (74 000); Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz (40 000); Wasser- und Elektrizitätswerke in Nordrhein-Westfalen (40 000); Ersatzkassen (26 000); Kfz-Gewerbe in Hessen (25 000); Zentralheizungs- und Lüftungsbau in Bayern (20 000).

31. Juli/31. August — 0,15 Mill.

Mehrere Bereiche Kalk- und Glasindustrie (40 000); **31. August** papiererzeugende Industrie (54 000); Kali- und Steinsalzbergbau in mehreren Bezirken; Brauereien Nordrhein-Westfalen und Hessen; Gipsindustrie Norddeutschland.

Auswirkungen

Wohl zu den ältesten propagandistischen Waffen der Unternehmer in Tarifauseinandersetzungen gehört die Behauptung, Kampfmaßnahmen der Gewerkschaften würden nicht nur den Unternehmern, sondern „der Wirtschaft", also der gesamten Bevölkerung, schaden. Dabei wird stillschweigend unterstellt, daß Streiks und Aussperrungen immer durch die Arbeiter und Angestellten verursacht sind. Die Tatsache, daß gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen schließlich das einzige Mittel der Lohnabhängigen sind, sich zumindest einen gewissen Anteil an den Ergebnissen der wirtschaftlichen Entwicklung zu sichern, fällt dabei unter den Tisch.

Doch abgesehen davon entsprechen die Behauptungen über die angeblich katastrophalen wirtschaftlichen Auswirkungen von Streiks in der Regel kaum der Realität. Nachzuprüfen ist das anhand der Auswirkungen des Stahlarbeiterstreiks. Schon zu Beginn des Arbeitskampfes war die Behauptung zu hören, es seien schlimme Folgen für die Gesamtwirtschaft zu befürchten. So erklärte schon am 28. November 1978 ein Sprecher des Verbandes der Automobilindustrie: „Wenn der Streik länger dauert, kann er üble Folgen für uns haben." Zwar hätten die Automobilhersteller „vorgesorgt", aber: „bei dem einen reicht der Vorrat für 14 Tage, bei anderen bis Weihnachten" („Frankfurter Allgemeine" vom 29. 11. 1978). Weihnachten kam und die Automobilindustrie arbeitete trotz Stahlstreik auf Hochtouren. Zwar wurde verschiedentlich „vorsorglich" Kurzarbeit angemeldet, aber auch dies war eine rein propagandistische Maßnahme.

Während fast täglich Meldungen verbreitet wurden, die Stahlverarbeiter müßten bald wegen Rohstoffmangels zumachen, wurde gleichzeitig das Schreckgespenst der gefährdeten Arbeitsplätze in der Stahlindustrie an die Wand gemalt. Die Stahlverarbeiter müßten sich ihren Stahl nun im Ausland beschaffen, könnten dies aber nur, wenn sie sich langfristig an ausländische Lieferanten binden. Den deutschen Stahlerzeugern gingen so wichtige Marktanteile dauerhaft verloren. Die Tatsache, daß schließlich nur eines der beiden Argumente stimmen kann — entweder fehlt den Verarbeitern der Nachschub, oder diese beschaffen ihn sich im Ausland —, wurde dabei von den sonst so scharfsinnigen Massenmedien nicht erkannt. Weisweiler, Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl, kündigte am 13. Dezember 1978 gar in einem Atemzug an, „die stahlverarbeitende Industrie, vor allem die Automobilindustrie, müsse ihre Produktion mit Beginn der nächsten Woche in größerem Umfang einschränken" und: „Soweit sie den benötigten Stahl im Ausland kaufen können, muß die deutsche Stahlindustrie damit rechnen, daß diese Kunden verlorengehen" („FR" vom 14. Dezember 1978).

Gestreikt wurde bis zum 10. Januar 1979 ohne eine wirtschaftliche „Katastrophe". Tatsächlich war selbst die Stahlproduktion im Streikmonat Dezember noch „überraschend hoch" — wie das Statistische Bundesamt mitteilte. Sie ging gegenüber November 1978 lediglich um 43 Prozent zurück, etwa 60 Prozent der bundesdeutschen Stahlerzeugung blieb vom Streik unberührt. G.

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Bruttosozialprodukt 1978 [1])

	Veränderung in v. H. gegen 1977
Bruttosozialprodukt, real	+ 3,4
Privater Verbrauch, real	+ 3,8
Investitionen, real	+ 6,2
Verbraucherpreise	+ 2,6
Bruttolöhne und -gehälter	+ 6,0
Bruttogewinne	+ 10,6
Arbeitsproduktivität, real	+ 2,9

[1]) Vorläufige Schätzungen
(Quelle: Statistisches Bundesamt, lt. Handelsblatt v. 15. 1. 79)

2. Produzierendes Gewerbe [1])

1970 = 100

	November 1978	Veränderung in v. H. gegen November 1977	Veränderung in v. H. gegen Oktober 1978
Produktion	130,8	+ 5,0	+ 5,1
Aufträge[2])	176,2	— 2,7	+ 6,6

[1]) Vorläufige Zahlen
[2]) Nominal
(Quelle: Statistisches Bundesamt, lt. Frankfurter Allgemeine v. 17. 1. 79)

3. Preise

1970 = 100

	Dezember 1977	Veränderung in v. H. gegen November 1978	Veränderung in v. H. gegen Dezember 1978
Lebenshaltung	151,1	+ 0,7	+ 2,4
Industriepreise	147,5	+ 0,2	+ 2,0
Einzelhandelspreise [1])	145,5	+ 0,3	+ 2,2
Importpreise [1])	145,0	+ 0,6	— 3,5
Exportpreise [1])	146,2	+ 0,3	+ 2,0

[1]) November
(Quelle: Statistisches Bundesamt, lt. Presseberichten)

4. Arbeitsmarkt [1])

	Dezember 1977	Veränderung in 1000 gegen November 1978	Veränderung in 1000 gegen Dezember 1978
Arbeitslose	1 007	+ 80	— 84
Kurzarbeiter	127	— 30	— 131
Offene Stellen	222	— 12	+ 36
Beschäftigung [2])	21 336	+ 31	+ 67

[1]) In 1000
[2]) Im 3. Vierteljahr 1978, saisonbereinigt durch DIW
(Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, lt. Presseberichten; DIW-Wochenbericht, 3/79, S. 13)

5. Löhne und Gehälter

		Veränderung in v. H. gegen Vorjahr 3. Vj. 1978
Bruttolöhne und -gehälter (Summe)	143,5 Mrd. DM	+ 6,1
Monatliches Durchschnittseinkommen [1])	2 233 DM	+ 5,7
Tariflöhne und -gehälter [2])	—	+ 5,5

[1]) brutto
[2]) auf Monatsbasis
(Quelle: DIW-Wochenbericht, 3/79, S. 15)

DGB plant im 2. Halbjahr Aktionen gegen die Aussperrung

Am 25. Januar fand in Düsseldorf die Neujahrspressekonferenz des DGB-Bundesvorstandes statt. Heinz Oskar Vetter und seine Kollegen stellten sich den Fragen von Presse und Funk. Auch 1979 gehe es zuallererst um die Sicherung der Beschäftigung, betonte der DGB-Vorsitzende. Die tarif- und betriebspolitischen Aktivitäten sollen auch künftig auf Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel gerichtet sein, daß mehr Arbeiter und Angestellte neu eingestellt werden. Scharf kritisierte Vetter den Tabukatalog der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), mit dem die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit eingeengt werden soll.

Dieser Katalog habe alle gewerkschaftlichen Forderungen mit einem „Bannfluch" belegt. Zugleich sei damit sichtbar geworden, daß einzelne Arbeitgeber und -verbände „von der Zentrale in Köln ferngesteuert sind". Im Hinblick auf das zu erwartende Urteil aufgrund der Mitbestimmungsklage der Unternehmer vor dem Bundesverfassungsgericht führte Vetter aus: „Der Tabukatalog . . . zeigt, wo Fernsteuerung in unserem Lande wirklich praktiziert wird."

Zurückhaltend äußerte sich Vetter zu dem kurz zuvor zu Ende gegangenen Stahlarbeiterstreik mit dem Ziel des Einstiegs in die 35-Stunden-Woche. Vetter informierte, daß diese Forderung in das neue Aktionsprogramm aufgenommen werde, das der DGB-Bundesausschuß im Juni 1979 verabschieden wolle (siehe Einhefter). Auf die Frage, ob mit den jüngsten Tarifabschlüssen in der Stahl- und Metallindustrie die jetzige Arbeitszeit auf Jahre festgeschrieben sei, antwortete Vetter: Bei einem weiteren Ansteigen der Arbeitslosigkeit bliebe den Gewerkschaften kein anderer Ausweg, schon vor Ablauf der Fristen der Manteltarifverträge die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu verlangen.

Von Journalisten wurde festgestellt, daß beim Stahlstreik die BDA-Zentrale die Spitze der Gegenwehr zur Verhinderung eines Einstiegs in die 35-Stunden-Woche gewesen sei, während der DGB-Bundesvorstand sich in seiner Solidarität mit den Streikenden und Ausgesperrten sehr zurückhaltend gezeigt habe. Darauf Vetter: Protest- und Sympathiestreiks wären für den DGB kein Problem. Wenn sich das (Aussperrung) wiederholen sollte, werde der DGB eine adäquate Antwort finden. Dazu ist zu bemerken, daß mit verbalen Erklärungen dieser Art allein es wohl kaum möglich sein wird, den Tabukatalog der Unternehmer zu durchbrechen. Vielmehr erwarten die Gewerkschafter, daß bei künftigen Auseinandersetzungen den Worten Taten folgen.

Eine Schlußfolgerung in dieser Richtung hat der DGB-Bundesvorstand schon gezogen. Für die 2. Jahreshälfte kündigte Vetter breit angelegte Aktionen gegen die verfassungswidrige Aussperrung an. Der Kampf solle auf der organisatorischen, rechtlichen und politischen Ebene geführt werden. Nur mit der Einbeziehung der Millionen Mitglieder bei diesen Aktionen kann der DGB diese brutale Machtwillkür wirksam bekämpfen und das Verbot der Aussperrung durchsetzen.

Keine Rolle spielte bei der Pressekonferenz die schon mehrfach angekündigte Mitgliederdiskussion zur Fortschreibung des DGB-Grundsatzprogramms. Es wurde lediglich bekräftigt, daß es auf einem außerordentlichen DGB-Kongreß im März 1981 verabschiedet werden soll. Am Rande war zu erfahren, daß nunmehr im September 1979 ein Diskussionsentwurf für die Mitgliedschaft vorgelegt werde.

Viele Gewerkschafter sind verwundert, daß immer noch kein Programmentwurf vorliegt. Aber gerade angesichts der Krisenerscheinungen und der Millionenarbeitslosigkeit muß diese Diskussion beginnen, um in den Betrieben und den regionalen Gliederungen der Gewerkschaften Alternativen entwickeln zu können. Die letzten zehn Jahre haben gezeigt, daß eine Wirtschaftsordnung, die sich allein am Profit orientiert, die Probleme der arbeitenden Bevölkerung, vor allem die Sicherung der Arbeitsplätze und den Ausbau des sozialen Besitzstandes, nicht lösen kann. Diese Situation erfordert ein Programm, das auf grundlegende demokratische Reformen orientiert. Insbesondere die während der großen Arbeitskämpfe des vergangenen Jahres gewonnenen Erkenntnisse über die gesellschaftliche Situation unseres Landes, die noch wesentlich von dem Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit geprägt ist, sollten in die Programmdiskussion einfließen.

Wie in Düsseldorf weiter zu erfahren war, will der DGB den diesjährigen 1. September, den 40. Jahrestag des Überfalls der deutschen Faschisten auf Polen und Beginn des 2. Weltkrieges, mit großen Aktivitäten als Antikriegstag begehen. Dabei wird es darauf ankommen, nicht nur die Beziehungen des DGB zu den Gewerkschaften in der Volksrepublik Polen zu normalisieren, sondern auch im verstärkten Umfang für die militärische Abrüstung einzutreten und das Verbot der Neutronenbombe zu verlangen, sowie jeglichen neofaschistischen Tendenzen in der Bundesrepublik den Kampf anzusagen.

Im Verlaufe der Neujahrs-Pressekonferenz nahmen europäische Fragen, insbesondere im Hinblick auf die Europawahlen im Juni, einen breiten Raum ein. Der DGB-Vorsitzende informierte, daß der im Mai stattfindende Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes ein Aktionsprogramm verabschieden werde. Damit könne die Aktionsfähigkeit der europäischen Gewerkschaften bewiesen werden. Über inhaltliche Forderungen des Programms gab es keine Informationen. Für die Gewerkschafter wird es sicherlich dabei von Interesse sein, mit welcher Orientierung gegen die Macht der multinationalen Konzerne sowohl im nationalen als auch im europäischen Rahmen vorgegangen werden soll.

Mit Empörung protestierte Vetter gegen die Angriffe der CSU auf die Einheitsgewerkschaften, die nach 1945 als Antwort auf die Hitlerdiktatur entstanden seien. Er verwahrte sich dagegen, daß die CSU den Altreaktionär und Neudeutschen Otto von Habsburg für das Europaparlament nominiert habe. Dieser Mann halte die Entspannungspolitik für „Quatsch" und empfehle als Mittel gegen den Terrorismus eine „Einmanndiktatur".

Zu aktuellen medienpolitischen Fragen sprach das zuständige Vorstandsmitglied Günther Stephan. Er setzte sich für die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Charakters von Rundfunk und Fernsehen ein, der auch beim Kabelfernsehen und anderen neuen Medienprojekten nicht angetastet werden dürfe. Unverständlich blieb, daß sich nach Stephan die privatrechtlich strukturierte Presse bewährt habe. In Anbetracht der Machtkonzentration und Meinungsmanipulation – im Interesse des Kapitals – solcher Pressemonopole, wie Springer, verlangen andere DGB-Gewerkschaften alternative Rechtsformen zur privatrechtlichen Ordnung der Presse. Stephan forderte u. a., daß künftig das Vormittagsprogramm der ARD nicht nur dort gesendet werde, wo es in die DDR hineinwirken solle, sondern von Schichtarbeitern, Kranken, Rentnern und Hausfrauen im ganzen Bundesgebiet empfangen werden könne.

Werner Petschick

Vorentwurf eines neuen DGB-Aktionsprogramms

Der DGB-Bundesausschuß werde auf seiner Sitzung im Juni 1979 ein neues Aktionsprogramm verabschieden. Dies erklärte der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter anläßlich der diesjährigen Neujahrspressekonferenz am 24. Januar auf Anfrage von NACHRICHTEN. Bis März solle der vorhandene Vorentwurf diskutiert und beraten werden. Allerdings vollzieht sich diese Diskussion ohne die Mitglieder und Funktionäre der Gewerkschaften.

Lediglich die geschäftsführenden Hauptvorstände der 17 Einzelgewerkschaften und DGB-Landesbezirksvorstände haben in den wenigen Wochen noch eine Möglichkeit, sich zu dem Vorentwurf zu äußern. Aufgrund dieser Sachlage sind NACHRICHTEN von zahlreichen Gewerkschaftsfunktionären gebeten worden, den Vorentwurf bekanntzumachen, damit auch die Mitgliedschaft der Gewerkschaften und die DGB-Kreise Gelegenheit bekommen, sich über das DGB-Aktionsprogramm zu informieren und zu äußern (vgl. auch Leitartikel S. 1).

Bei dem auf den folgenden Seiten wiedergegebenen Vorentwurf sind alle halbfettgedruckten Stellen neu gegenüber dem geltenden Programm aus dem Jahre 1972. Die in Klammern gesetzten Vorschläge sind von der „DGB-Kommission Aktionsprogramm" nicht zur Berücksichtigung vorgeschlagen. Alle gewöhnlichgedruckten Stellen wurden unverändert aus dem geltenden Aktionsprogramm übernommen. Zum Vergleich für den Leser haben NACHRICHTEN das Aktionsprogramm 1972 nochmals mit abgedruckt.

Ungeachtet der von vielen Gewerkschaftern bemängelten Verfahrensweise, das neue Aktionsprogramm ohne einen umfassenden, demokratischen Willensbildungsprozeß der Mitgliedschaft zu verabschieden, kann zum Inhalt des Vorentwurfs festgestellt werden: Die aufgestellten Forderungen widerspiegeln viele Bewegungen der letzten Jahre, vor allem die bei den Arbeitskämpfen gemachten Erfahrungen und zahlreiche auf DGB-Kongressen gefaßten Beschlüsse.

Dies gilt insbesondere für die im Vorentwurf enthaltene Zielsetzung: „Die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich." Ebenfalls neu ist: „Die Verkürzung der Arbeitszeit muß zu zusätzlichen Einstellungen führen." Hervorzuheben ist auch, daß gegenüber dem bisherigen Programm neu vorgeschlagen wird: „Die Aussperrung, die sich gegen das Streikrecht und die Gewerkschaft richtet, ist mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu bekämpfen und zu verbieten." Aus zahlreichen entsprechenden Beschlüssen sind u. a. neu aufgenommen, den „Tendenzschutz in Medien und Forschungseinrichtungen abzuschaffen" sowie das „öffentlich-rechtliche Rundfunk- und Fernsehsystem zu sichern und weiterzuentwickeln". Weitere positive Veränderungen ergeben sich, wenn man den Vorentwurf mit dem geltenden Aktionsprogramm vergleicht.

Auf der anderen Seite ist vorgesehen, daß eine ganze Reihe von nicht verwirklichten Forderungen im neuen Aktionsprogramm nicht mehr enthalten sein soll. Beispielsweise zeigt sich dies im Bereich der Mitbestimmung. So wird u. a. auf die Forderung nach paritätisch besetzten Aufsichtsorganen in den Unternehmen der öffentlichen Hand verzichtet.

Auch die wesentlichen Forderungen für ein „besseres soziales Miet- und Bodenrecht" sollen wegfallen. Die von vielen Gewerkschaftstagen erhobene Forderung „das Recht auf Arbeit muß verwirklicht werden" ist ebenfalls nicht berücksichtigt. Angesichts der bestehenden Massenarbeitslosigkeit halten viele Gewerkschafter dies für unverständlich. Nahezu unverändert sind die Forderungen zur Lohn- und Gehaltspolitik (höhere Einkommen) geblieben, während der bisher selbständige Abschnitt „gerechtere Vermögensverteilung" nicht mehr beibehalten, sondern teilweise der Lohnpolitik zugeordnet werden soll.

Wie zu hören war, kritisierten selbst Spitzenfunktionäre, daß das neue Aktionsprogramm vor der Fortschreibung des DGB-Grundsatzprogramms – auf dem außerordentlichen DGB-Kongreß im März 1981 – jetzt verabschiedet werden soll. Vetter sagte dazu gegenüber NACHRICHTEN, daß mit dem neuen Aktionsprogramm ein „Pfahl für die Meinungsbildung" zum DGB-Grundsatzprogramm und für die aktive gewerkschaftliche Politik für einen kurz- und mittelfristigen Zeitraum gesetzt werde.

Diese Aussage ist insofern widersprüchlich, weil der DGB-Vorsitzende 1977 in bezug auf die bevorstehende Diskussion zum DGB-Grundsatzprogramm eine andere Aussage machte: „Den Programmentwurf werden wir in den Gewerkschaften bis unten, bis in die letzten Einheiten zur Diskussion stellen. Das geschieht in dieser Breite zum ersten Mal. Früher haben wir in kleineren Zirkeln diskutiert . . . Gelingt das Experiment, so bekäme das Grundsatzprogramm eine neue Qualität, einen neuen politischen Anspruch, der aus der breiten Mitgliedschaft kommt und in die breite Mitgliedschaft zurückwächst. Ein so entstandenes Grundsatzprogramm könnte auf der einen Seite ein Motor für die Mobilisierung der Basis und auf der anderen Seite gleichzeitig ein entscheidendes Instrument, ein Radar für die Führung sein (Heinz Oskar Vetter, Christian Götz befragt und porträtiert den Vorsitzenden des DGB, Europäische Verlagsanstalt Köln/Frankfurt 1977, Seite 70).

Es bleibt die Frage: Warum sollen diese Maximen für die Mitgliederdiskussion nicht gerade für das DGB-Aktionsprogramm gelten? Wie sein Name schon sagt, werden die dort enthaltenen Forderungen nur durch breite Aktionen der Mitgliedschaft verwirklicht werden können.

Werner Petschick

Vorentwurf

Sichere Arbeitsplätze

(Das Recht auf Arbeit muß verwirklicht werden.)

Die Vollbeschäftigung ist **(für Männer und Frauen) wiederherzustellen und dauerhaft** zu sichern. **(Das Ziel der Vollbeschäftigung muß absoluten Vorrang in der Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik erhalten.)**

Ihre Verwirklichung bedarf **einer beschäftigungssichernden Finanzpolitik und** einer vorausschauenden **Struktur- und** Arbeitsmarktpolitik (auf der Grundlage

Alternative I:

eines volkswirtschaftlichen Rahmenplanes.

Alternative II:

von Regional- und Branchenprojektionen, die zu einheitlichen Landesentwicklungsplänen und einem Bundesentwicklungsplan zusammenzufassen sind).

Die Steuer- und Finanzpolitik muß vor allem auf **ein (beschleunigtes) qualitatives Wachstum** zugeschnitten werden, **das gleichermaßen auf die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung und die Verbesserung der Lebensqualität ausgerichtet ist.**

Grundlage einer vorausschauenden Strukturpolitik sind eine umfassende sektorale und regionale Strukturberichterstattung und Strukturprognosen sowie die Errichtung einer öffentlichen Investitionsmeldestelle (die die Investitionen der großen Unternehmen und der öffentlichen Hand sowie deren beschäftigungspolitische Auswirkungen erfaßt). Die regionale und sektorale Strukturförderung ist von ihren beschäftigungspolitischen Wirkungen abhängig zu machen.

Eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik muß auf die Schaffung einer ausreichenden Zahl von Arbeitsplätzen und Ausbil-

dungsplätzen sowie die Verbesserung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen ausgerichtet werden. (Ursache der Arbeitslosigkeit sind sowohl fehlende wie in vielen Fällen unzumutbare Arbeitsplätze.) Arbeitslose Arbeitnehmer dürfen nicht gezwungen werden, minderqualifizierte oder (erheblich) schlechter bezahlte Arbeit anzunehmen.

Benachteiligte Personengruppen (wie gesundheitlich beeinträchtigte, behinderte, weibliche, jugendliche, ältere, un- und und angelernte Arbeitnehmer) müssen mehr betriebliche und überbetriebliche Hilfen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen und zur Stabilisierung ihrer Arbeitsverhältnisse erhalten. Insbesondere ist der zunehmend auf Aussonderung gerichteten Personalpolitik der Unternehmer durch eine soziale betriebliche Beschäftigungspolitik entgegenzuwirken. Die überzogenen betrieblichen Eignungs- und Leistungsanforderungen, Altersbegrenzungen und geschlechtsspezifischen Anforderungen müssen bekämpft werden.

Der Vernichtung von Arbeitsplätzen durch Rationalisierung und Automation muß Einhalt geboten werden. (An die Stelle der Anpassung der Menschen an verschlechterte Arbeitsbedingungen muß eine ständige Höherqualifizierung von Arbeitnehmern und eine entsprechende Gestaltung von Arbeitsbedingungen treten. Nachteilige Folgen von Rationalisierung und Automation für die Arbeitnehmer müssen vermieden werden.)

Der Kündigungsschutz ist zu verbessern. Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers und seines Betriebsrats darf nur durch ein gestaltendes Gerichtsurteil zulässig sein.

Wer seinen Arbeitsplatz verliert, muß eine andere angemessene Arbeitsmöglichkeit erhalten. Er hat Anspruch auf Hilfe, um sich **(zu qualifizieren und)** in eine neue Tätigkeit einzuarbeiten.

Erworbene Ansprüche sind zu sichern, Lohn- und Gehaltseinbußen zu vermeiden. **Die Lohnersatzleistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz sind (sozialstaatlichen Grundsätzen entsprechend) zu verbessern.**

(Die Verfügungsgewalt der Unternehmer über die Arbeitsplätze ist einzuschränken. Der Staat muß zusätzliche Eingriffsmöglichkeiten erhalten.) Die Arbeitsverwaltung, die Betriebe und Verwaltungen, die Betriebs- und Personalräte sowie die Arbeitnehmer müssen rechtzeitig umfassende und zutreffende Informationen über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt geben und erhalten.

Die Bundesanstalt für Arbeit ist durch einen Arbeitsmarktbeitrag zu finanzieren, der von allen Erwerbstätigen entsprechend der Höhe ihres Einkommens zu entrichten ist. Der auf die Arbeitnehmer entfallende Beitrag ist zur Hälfte von den Arbeitgebern zu tragen.

(Die Rechtsstellung der Selbstverwaltungsorgane der Bundesanstalt für Arbeit ist zu stärken.)

Kürzere Arbeitszeit

(Durch eine Verkürzung der Arbeitszeit soll eine Humanisierung der Arbeit erreicht und ein Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit geleistet werden.)

Die **35-Stunden-Woche** mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich ist zu verwirklichen.

Die Verkürzung der Arbeitszeit muß zu zusätzlichen Einstellungen führen.

Die Arbeitszeitordnung ist den verkürzten Arbeitszeiten anzupassen.

Dauer-Überstunden sind zu verbieten. (Notwendige) Mehrarbeit ist mit Zuschlägen in Freizeit abzugelten.

Auch bei Schichtarbeit dürfen die Arbeitnehmer höchstens 8 Stunden am Tag arbeiten.

Die freien Tage müssen aufeinander folgen, möglichst viele Sonntage arbeitsfrei bleiben. Die Bestimmungen über Sonntagsarbeit sind zu verbessern.

Die tägliche Arbeitszeit ist so zu regeln, daß sie eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie erlaubt. (Dies ist insbesondere durch die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit anzustreben.)

Ein jährlicher Erholungsurlaub von mindestens 6 Wochen soll die Gesundheit sichern.

Jedem ist die Möglichkeit zu geben, mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben auszuscheiden.

Bessere Arbeits- und Lebensbedingungen

Die Arbeit muß menschengerecht gestaltet werden, sie muß erträglich, zumutbar und zufriedenstellend sein. Technologische Entwicklungen müssen sozial beherrschbar sein und der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen dienen.

Die Arbeitnehmer müssen vor arbeitsbedingten Krankheits- und Unfallgefahren geschützt werden. Gesundheit darf nicht gegen Geld eingetauscht werden.

Durch Festlegung von Mindestarbeits- und Ausbildungsinhalten sind Monotonie in den Arbeitsabläufen abzubauen.

Bei taktgebundener Arbeit dürfen die Mindesttaktzeiten nicht geringer als 1,5 Minuten sein.

Für Schicht- und Nachtarbeit, für gesundheitsgefährdende und besonders schwere Arbeiten ist ein zusätzlicher Urlaub zu vereinbaren.

Es ist ein Frühwarnsystem aufzubauen, mit dem alle gesundheitlichen Gefährdungen, die von Arbeitsstoffen, Geräten oder Arbeitsverfahren ausgehen, frühzeitig erkannt werden. Alle neuen Arbeitsstoffe müssen unverzüglich einer nationalen Meldestelle angezeigt und auf ihre Gesundheitsverträglichkeit hin geprüft werden.

Für alle Betriebe sind Arbeitsschutzprogramme zu entwickeln (die Gefährdungen erkennen, betriebliche Regeln entwickeln und eine wirksame Erfolgskontrolle durchsetzen lassen).

(Alle Betriebe sind zu verpflichten, die Häufigkeit und Schwere von Erkrankungen und Unfällen zu veröffentlichen.)

Die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung müssen auf alle Betriebe und Verwaltungen ausgedehnt werden.

Einer weiteren Leistungsverdichtung muß entgegengewirkt werden. Es sind Regelungen zur Einhaltung der festgelegten Arbeitspausen zu treffen. Mehr Erholungszeiten und eine Verkürzung der Arbeitszeit bei Spät- und Nachtarbeit und anderen besonders schweren Arbeiten müssen dazu beitragen, die Arbeitsbelastungen zu senken und den Krankheits- und Unfallgefahren vorzubeugen.

Die Verschmutzung und Zerstörung der natürlichen Umwelt ist aufzuhalten und rückgängig zu machen.

Die Luftqualität ist durch medizinisch gesicherte Grenzwerte und Luftreinigungspläne zu verbessern.

Die Verschmutzung von Seen und Gewässern ist durch eine Abwasserabgabe rückgängig zu machen.

Der Lärm am Arbeitsplatz und der Verkehrslärm sind durch aktive und passive Schallschutzmaßnahmen und wirksame Planungsrichtwerte zu bekämpfen.

(Neue Energieträger, die weniger umweltbelastend sind, müssen verstärkt erforscht und genutzt werden.)

Die Sicherheitsmaßstäbe für Kernkraftwerke müssen nach dem Stand von Wissenschaft und Technik weiterentwickelt werden.

Die Entsorgung von abgebrannten Kernbrennstoffen, insbesondere ihre Endlagerung, muß sichergestellt werden.

Höhere Einkommen

Der Anteil der Arbeitnehmer am Ertrag der Wirtschaft muß erhöht werden, der Lebensstandard ihrer Familien steigen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern muß auch im Arbeitsleben **durchgesetzt werden.**

Für gleichwertige Tätigkeit ist gleiches Arbeitsentgelt zu zahlen.

Den Arbeitnehmern ist ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen. Sie müssen zusätzlich ein 13. Monatsgehalt erhalten.

Betriebliche Sozialleistungen sind durch Tarifvertrag oder Gesetz zu sichern.

Die Benachteiligung der Arbeitnehmer bei der Vermögensbildung ist zu beseitigen.

Die tarifpolitischen Möglichkeiten zur gesetzlichen Sparförderung sind zu nutzen.

Die Arbeitnehmer aller Bereiche sind durch ein überbetriebliches System der Ertragsbeteiligung am Produktionsvermögen angemessen zu beteiligen.

(**Diesen Zielen** müssen die Wirtschafts-, Finanz-, Steuer- und Sozialpolitik entsprechen.)

Das Steuersystem muß vereinfacht und sozial gerechter werden und eine Umverteilung der Gesamtsteuerlast zugunsten der unteren Einkommen bringen.

Größere soziale Sicherheit

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Schutz der Sozialversicherung.

Die Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung ist zu beseitigen. **(Künstler, Schriftsteller und Publizisten sind in die Sozialversicherung einzubeziehen.)**

(Die Entstehungsursachen von Krankheiten sind verstärkt zu erforschen und zu bekämpfen.) Die Gesundheitsvorsorge **und die Krankheitsfrüherkennung** sind auszubauen.

Alle arbeitsbedingten Erkrankungen sind in den Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung aufzunehmen.

Es ist ein zentrales System der betriebsübergreifenden Auswertung von Krankheitserscheinungen und ihren Ursachen zu schaffen.

(Die Ergebnisse arbeitsmedizinischer Forschungen müssen zu einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung führen.)

Der Handel ist in das Gesetz über technische Arbeitsmittel einzubeziehen.

(Durch den Aufbau überbetrieblicher Zentren der Berufsgenossenschaften ist eine unabhängige arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung aller Betriebe sicherzustellen.)

(Ärztliche und zahnärztliche sowie Krankenhausbedarfsplanung sind zu verbessern und auszubauen. Die Bedarfsforschung ist mit dem Ziel der Erhöhung der Bedarfsgerechtigkeit im Gesundheitswesen voranzutreiben.)

Die Zusammenarbeit in der Gesundheitsversorgung (insbesondere im ambulanten und stationären sowie zwischen dem ambulanten und stationären Versorgungsbereich) ist zu fördern. (Dazu sind die persönlichen und institutionellen Voraussetzungen zu schaffen.)

Für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist ein gemeinsamer und unabhängiger sozialärztlicher Dienst einzurichten.

(In den Selbstverwaltungsorganen der Kranken- und Rentenversicherung sowie bei der Behandlung von Problemen der Arbeitslosenversicherung im Rahmen der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit ist die alleinige Selbstverwaltung der Versicherten herzustellen.)

Es sind Arbeitsgemeinschaften für gemeinsame Aufgaben der Sozialversicherung zu schaffen (mit deren Hilfe die Aufgaben sozialer Sicherheit erledigt werden, die nur gemeinsam bewältigt werden können).

Der Mutterschutz muß **verbessert werden. Nach Ablauf der Mutterschutzfristen ist ein Sonderurlaub von 18 Monaten für die Mutter oder den Vater zu gewähren. Es ist ein Entgelt in Höhe des Arbeitslosengeldes (aus öffentlichen Mitteln) zu zahlen.**

Für alle Kinder ist ein ausreichendes Kindergeld zu gewähren.

Die Freistellung zur Pflege kranker Kinder ist auch auf größere Kinder und alle Angehörigen auszudehnen und für eine angemessene Zeit zu gewährleisten. Soziale Dienste zur Pflege kranker und alter Angehöriger müssen ausgebaut werden.

Der eigenständige Renten- und Pensionsanspruch der Frau muß ausgebaut werden. Bei seiner Bemessung sind Zeiten der Kindererziehung **(und der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen) angemessen zu berücksichtigen.**

Nach einem erfüllten Arbeitsleben hat jeder einen Anspruch auf eine Rente oder Pension, die ausreicht, den erreichten Lebensstandard zu sichern. Die bruttolohnbezogene Rente muß erhalten bleiben.

(Die Grundlagen für die Rentenberechnung in den verschiedenen Altersversorgungssystemen sind zu harmonisieren.)

(Es ist sicherzustellen, daß alle Arbeitnehmer während ihres Arbeitslebens Ansprüche auf zusätzliche betriebliche Altersversorgung erwarten können.)

Die Rentenansprüche dürfen bei einer vorzeitigen Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden.

Das Rentenrecht für Hinterbliebene ist neu zu ordnen. Die Rentenleistungen müssen ausreichen, um den gemeinsam erreichten Lebensstandard auch für den hinterbliebenen Ehepartner zu sichern.

Die von ausländischen Arbeitnehmern und ihren Angehörigen in der Bundesrepublik Deutschland erworbenen Rentenansprüche sind durch internationale Vereinbarungen zu sichern.

(Ein sozialpflichtiges Bodenrecht muß die Spekulation verhindern.)

Der soziale Wohnungsbau muß **stärker und stetiger** als bisher gefördert werden und ausschließlich den einkommensschwachen Schichten zugute kommen. **Ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien sind dabei angemessen zu berücksichtigen.**

(Die soziale Bindung von Sozialwohnungen sowie der Mieterschutz müssen in ihrer bewährten Form aufrechterhalten werden.)

(Durch Sanierung, Modernisierung, vorbeugende Maßnahmen und den Bau und Betrieb von neuzeitlichen öffentlichen Personenverkehrsmitteln **muß die Verschlechterung der Lebensbedingungen in den Ballungsgebieten und die Verödung der Innenstädte gebremst werden.)**

Gleiche Bildungschancen und bessere Berufsbildung

Vorrangig sind gute Lernbedingungen in der Grundschule sowie vorschulische Förderungsmöglichkeiten. Ziel muß eine obligatorische Vorschule und **die Bereitstellung von Kindertagesstätten mit ganztägiger Betreuung** sein.

In allen Bundesländern ist die Vollzeitschulpflicht auf elf Jahre unter Einbeziehung eines Berufsgrundbildungsjahres auszudehnen.

Durch mehr Ganztagsschulen sind günstigere Lernbedingungen für die Schüler aller Schulformen zu schaffen.

Kindern ausländischer Arbeitnehmer ist durch besondere Förderungsmaßnahmen die Teilnahme am normalen Unterricht in den deutschen Klassen zu ermöglichen, um auch für sie gleiche Bildungschancen zu schaffen.

(Alle für Jungen und Mädchen unterschiedlichen Bildungspläne und Stundentafeln sind zu beseitigen.)

Die integrierte Gesamtschule ist als **Regelschule** in allen Bundesländern einzuführen.

Die Oberstufe unseres Schulsystems soll sowohl einen Berufsabschluß als auch die Studienberechtigung vermitteln. Deshalb sind die Unterrichtsangebote an beruflichen Schulen und gymnasialen Oberstufen zu ergänzen und (bei Neubauten) die unterschiedlichen Schularten in Schulzentren zusammenzufassen.

Das Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen mit breit verwertbaren Inhalten ist auszubauen.

Alle Jugendlichen — Mädchen, Jungen, Ausländer, Behinderte — müssen nach Eignung, Neigung und Zukunftschancen ei-

nen qualifizierten Ausbildungsberuf wählen können. Die Ausbildung von Mädchen und Frauen in technischen Berufen ist besonders zu fördern. Die Beratung im Bildungssystem ist als Hilfe der Jugendlichen zu gestalten und auszubauen.

Die Ausbildungsbedingungen in den Betrieben und in den beruflichen Schulen sind zu verbessern. Der theoretische Unterricht ist mindestens um einen weiteren Berufsschultag zu erweitern.

Eine Verbesserung der Qualität der Berufsbildung, ihre umfassende und gemeinsame Finanzierung sowie die Mitbestimmung der Gewerkschaften sind durch Gesetz und Tarifvertrag anzustreben.

Die Hochschulen müssen ihre Lehre reformieren. Bei der Studienreform ist die Mitwirkung der Gewerkschaften zu verstärken.

Alle Arbeitnehmer müssen die Möglichkeiten erhalten, Schul- und Hochschulabschlüsse nachzuholen. Berufliche Erfahrungen sind anzurechnen.

Der Anspruch auf berufliche Fortbildung und Umschulung unter Sicherung des bisherigen Lohnes und Gehaltes muß verwirklicht werden.

Der Weiterbildungsbereich muß systematisch ausgebaut werden. Dazu ist für alle Arbeitnehmer ein bezahlter Bildungsurlaub einzuführen. **Seine Finanzierung ist durch Gesetz oder Tarifvertrag zu regeln.** Die Eingliederungsmaßnahmen für Frauen in das Erwerbsleben sind zu verbessern.

Die Lernenden müssen auf allen Stufen des Bildungswesens eine ausreichende finanzielle Förderung erhalten.

Tarifautonomie und mehr Mitbestimmung

Die Freiheit zur tariflichen Gestaltung **der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** ist zu sichern **und zu erweitern. Die Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen, die Gestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sind verstärkt durch Tarifverträge zu regeln.**

Die Aussperrung, die sich gegen das Streikrecht und die Gewerkschaften richtet, ist mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu bekämpfen und zu verbieten.

Die Arbeit der Gewerkschaften in Betrieben und Verwaltungen **ist zu verstärken und vor Nachteilen zu schützen. Auf betrieblicher, örtlicher und regionaler Ebene sind Schwerpunktprogramme zu entwickeln.**

Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen, in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben **(sowie in Kultureinrichtungen)** und in der gesamten Wirtschaft muß die politische Demokratie ergänzen.

Der Tendenzschutz in Medien und Forschungseinrichtungen ist abzuschaffen.

Betriebsräte und Personalräte müssen bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen – **einschließlich Personalplanung, Arbeitsorganisation und Datenschutz** – mitbestimmen.

Alle Großunternehmen müssen paritätisch besetzte Aufsichtsorgane und Arbeitsdirektoren erhalten. **Sonderrechte für leitende Angestellte sind abzuschaffen und auszuschließen.**

(In allen technisch selbständigen Werksgruppen und Betriebsabteilungen der Großunternehmen sind Beiräte und Direktorien zu bilden, die der Mitbestimmung unterliegen.)

(Auch in den Unternehmen der öffentlichen Hand sind paritätisch besetzte Aufsichtsorgane einzurichten. Die Verantwortlichkeit der parlamentarischen Körperschaften ist zu wahren.)

Innerhalb der Europäischen Gemeinschaft sind für multinationale Unternehmen paritätisch besetzte Aufsichtsorgane vorzuschreiben.

(In den Handwerkskammern ist die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer einzuführen.)

Die Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich ist zu verwirklichen. Dazu sind in Bund und Ländern sowie auf regionaler Ebene paritätisch besetzte Wirtschafts- und Sozialräte zu errichten.

Das öffentlich-rechtliche Rundfunk- und Fernsehsystem ist zu sichern und weiterzuentwickeln.

(Allen Bestrebungen, rein wirtschaftlichen Zwecken dienende Konkurrenzprogramme zuzulassen, ist entgegenzutreten.)

Die Programmverantwortung für die neuen Medien (Kabelfernsehen, Video-Text, Kabeltext und Bildschirmtext) ist den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten zu übertragen.

(Als Netzträger für die neuen Medien kommt nur die öffentlich-rechtliche Einrichtung der Deutschen Bundespost in Frage.)

Alle noch bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten sind zu beseitigen.

Die Koalitionsfreiheit der Beamten darf nicht eingeschränkt werden. Im öffentlichen Dienst ist ein einheitliches Dienstrecht anzustreben.

Ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch ist zu schaffen. Es muß der Fortentwicklung der sozialen Demokratie und des Rechtsstaates dienen.

Aktionsprogramm des DGB von 1972

Kürzere Arbeitszeit und längerer Urlaub

Der Achtstundentag und die Fünftagewoche mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich sind zu verwirklichen.

Auch bei Schichtarbeit dürfen Arbeitnehmer höchstens 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich tätig sein.

Die freien Tage müssen aufeinander folgen, möglichst viele Sonntage arbeitsfrei bleiben. Die Bestimmungen über Sonntagsarbeit sind zu verbessern.

Ein jährlicher Erholungsurlaub von mindestens 6 Wochen soll die Gesundheit sichern.

Für gesundheitsschädigende und besonders schwere Arbeiten ist ein zusätzlicher Urlaub zu vereinbaren.

Höhere Löhne und Gehälter

Der Anteil der Arbeitnehmer am Ertrag der Wirtschaft muß erhöht werden, der Lebensstandard ihrer Familien steigen. Männer und Frauen müssen auch im Arbeitsleben gleichberechtigt sein.

Für gleichwertige Tätigkeit ist gleiches Arbeitsentgelt zu zahlen.

Betriebliche Sozialleistungen sind durch Tarifvertrag oder Gesetz zu sichern.

Den Arbeitnehmern ist ein zusätzliches Urlaubsgeld zu zahlen. Sie müssen zusätzlich ein 13. Monatseinkommen erhalten.

Gerechtere Vermögensverteilung

Die Benachteiligung der Arbeitnehmer bei der Vermögensbildung ist zu beseitigen.

Diesem Ziel müssen die Wirtschafts-, Finanz-, Steuer- und Sozialpolitik entsprechen.

Die tarifpolitischen Möglichkeiten zur gesetzlichen Sparförderung sind zu nutzen.

Die Arbeitnehmer aller Bereiche sind durch ein überbetriebliches System der Ertragsbeteiligung am Produktionsvermögen angemessen zu beteiligen.

Verbesserung der Steuer- und Finanzpolitik

Die Steuer- und Finanzpolitik muß vor allem auf die Finanzierung notwendiger Gemeinschaftsaufgaben zugeschnitten sein.

Das Steuersystem muß vereinfacht und sozial gerechter werden und eine Umverteilung der Gesamtsteuerlast zugunsten der unteren Einkommen bringen.

Gesicherte Arbeitsplätze

Die Vollbeschäftigung ist zu sichern.

Ihre Verwirklichung bedarf einer vorausschauenden staatlichen Arbeitsmarktpolitik auf der Grundlage eines volkswirtschaftlichen Rahmenplanes.

Rationalisierung und Automation müssen der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen dienen. Arbeitgeber, Gesetzgeber und Regierung müssen sicherstellen, daß nachteilige Folgen der Rationalisierung und Automation für die Arbeitnehmer vermieden werden.

Wer seinen Arbeitsplatz verliert, muß eine andere angemessene Arbeitsmöglichkeit erhalten. Er hat Anspruch auf Hilfe, um sich in eine neue Tätigkeit einzuarbeiten.

Erworbene Ansprüche sind zu sichern, Lohn- und Gehaltseinbußen zu vermeiden.

Es ist ein besonderes Programm zum Schutze älterer Arbeitnehmer gegen die sozialen Folgen der Veränderung in Wirtschaft und Technik zu entwickeln.

Betriebliche und überbetriebliche Pläne sind aufzustellen, um notwendige Anpassungsmaßnahmen zu treffen.

Alle Entscheidungen müssen gemeinsam mit den Betriebsräten, Personalräten und Gewerkschaften beschlossen werden.

Arbeit ohne Gefahr

Es müssen menschengerechte Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

Sicherheit am Arbeitsplatz und Gesundheitsschutz müssen erhöht werden.

In Mittel- und Großbetrieben sind hauptberufliche Sicherheitsingenieure einzusetzen.

Durch Gesetz müssen Betriebe und Verwaltungen verpflichtet werden, den werksärztlichen Dienst auszubauen. Für Kleinbetriebe sind überbetriebliche arbeitsmedizinische Einrichtungen zu schaffen.

Die Arbeitsunfallzahlen müssen veröffentlicht werden. Gewerbeaufsicht, Technischer Aufsichtsdienst der Berufsgenossenschaften und Arbeitsschutzgesetze sind weiter auszubauen.

Größere soziale Sicherheit

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf den Schutz der Sozialversicherung.

Die Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung ist zu beseitigen.

Die Gesundheitsvorsorge ist auszubauen.

Der Mutterschutz ist zu erweitern.

Für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist ein gemeinsamer und unabhängiger sozialärztlicher Dienst einzurichten.

Der Aufbau eines funktionell gegliederten Krankenhauswesens, in dem eine allein an der Krankheit orientierte medizinische Versorgung sichergestellt ist, muß gewährleistet sein.
Das Arbeitslosengeld soll mindestens zwei Drittel des letzten Arbeitseinkommens betragen.
Das gleiche gilt für Kurzarbeit.

Belastungen, die durch den Unterhalt und die Erziehung von Kindern entstehen, sind durch angemessene Leistungen auszugleichen.

Bessere Alterssicherung

Jedem ist die Möglichkeit zu geben, mit Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben auszuscheiden.

Die Altersrente muß in der Regel drei Viertel des erreichten Arbeitseinkommens betragen.

Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung dürfen nicht verfallen. Sie müssen dynamisiert werden und bei Zahlungsunfähigkeit gesichert sein.

Der eigenständige Renten- und Pensionsanspruch der Frau muß ausgebaut werden. Bei seiner Bemessung sind bestimmte Zeiten der Kindererziehung anzurechnen.

Fortentwicklung des Arbeits- und Dienstrechts

Ein einheitliches Arbeitsgesetzbuch ist zu schaffen. Es muß der Fortentwicklung der sozialen Demokratie und des Rechtsstaates dienen.

Die tarifvertragliche Gestaltungsfreiheit ist zu sichern.

Alle noch bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten sind zu beseitigen.

Das Beamtenrecht ist in ein Status- und Folgerecht zu gliedern. Die Koalitionsfreiheit der Beamten darf nicht eingeschränkt werden. Im öffentlichen Dienst ist ein einheitliches Dienstrecht anzustreben.

Mehr Mitbestimmung

Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und in der gesamten Wirtschaft sowie in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben muß die politische Demokratie ergänzen.

Alle Großunternehmen müssen Arbeitsdirektoren und paritätisch besetzte Aufsichtsorgane erhalten.

In allen technisch selbständigen Werksgruppen und Betriebsabteilungen dieser Großunternehmen sind Beiräte und Direktorien zu bilden, die der Mitbestimmung unterliegen.

Innerhalb der europäischen Gemeinschaft sind für multinationale Unternehmen paritätisch besetzte Aufsichtsorgane vorzuschreiben.

Auch in den Unternehmen der öffentlichen Hand sind paritätisch besetzte Aufsichtsorgane einzurichten. Die Verantwortlichkeit der parlamentarischen Körperschaften ist zu wahren. Betriebsräte und Personalräte müssen bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen mitbestimmen. Die Rechte der Gewerkschaften in Betrieben und Verwaltungen sind zu erweitern.

Die Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich ist zu verwirklichen. Dazu sind in Bund und Ländern sowie auf regionaler Ebene paritätisch besetzte Wirtschafts- und Sozialräte zu errichten.

Gleiche Bildungschancen und bessere Berufsausbildung

Vorrangig sind gute Lernbedingungen in der Grundschule sowie vorschulische Förderungsmöglichkeiten. Ziel muß eine obligatorische Vorschule sein.

In allen Bundesländern ist die Vollzeitschulpflicht auf elf Jahre unter Einbeziehung eines Berufsgrundbildungsjahres auszudehnen.

Alle für Jungen und Mädchen unterschiedlichen Bildungspläne und Stundentafeln sind zu beseitigen.

Überall ist die integrierte Gesamtschule einzuführen; sie muß auch die Oberstufe des Gymnasiums und die berufsbildenden Schulen einbeziehen.

Berufliche Kurse müssen gleichberechtigte Abschlüsse ermöglichen.

In der Übergangszeit ist der berufsbezogene theoretische Unterricht auf mindestens 12 Wochenstunden an zwei Berufsschultagen auszudehnen.

Die berufliche Bildung muß einer wirksamen öffentlichen Kontrolle unterliegen. Dabei ist die Mitbestimmung der Gewerkschaften zu sichern.

Der Lehrermangel ist zu beseitigen.

Alle Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit erhalten, Schul- und Hochschulabschlüsse nachzuholen. Berufliche Erfahrungen sind anzurechnen.

Für die berufliche Anpassung und Umschulung sind ausreichende öffentliche Mittel bereitzustellen. Das muß auch für die Eingliederung der Frau in das Erwerbsleben gelten.

Die Lernenden müssen auf allen Stufen des Bildungswesens eine ausreichende finanzielle Förderung erhalten.

Für alle Arbeitnehmer ist ein zusätzlicher bezahlter Bildungsurlaub einzuführen.

Besseres soziales Miet- und Bodenrecht

Ein sozialverpflichtetes Bodenrecht muß die Spekulation verhindern.

Der soziale Wohnungsbau muß stärker als bisher gefördert werden und ausschließlich den einkommensschwachen Schichten zugute kommen.

Der Mieterschutz ist weiter auszubauen.

In den Ballungsregionen ist vorrangig der Bau und Betrieb von neuzeitlichen öffentlichen Personenverkehrsmitteln durchzusetzen.

Umweltschutz

Für die Bundesrepublik Deutschland ist ein Umweltschutzprogramm zu entwickeln und laufend fortzuschreiben.

Die Normen für die Reinhaltung von Luft, Wasser und Landschaft sollen in Zusammenarbeit mit unabhängigen Forschungsinstituten aufgestellt und bundeseinheitlich erlassen werden.

Alle Schäden hat der Verursacher zu tragen.

Verstöße gegen Umweltschutzvorschriften sind streng zu ahnden.

Neue Tarifverträge in der Eisen- und Stahlindustrie

Nach einem 44tägigen Arbeitskampf hat die IG Metall für die rund 200 000 Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie folgende Tarifverträge abgeschlossen: (siehe Seite 4/5).

Tariflöhne

1. Mit Wirkung vom 1. 11. 1978 wird der Ecklohn gemäß § 6 Lohnrahmentarifvertrag nach dem Stand vom 1. 11. 1977 von 8,21 DM um 4 Prozent auf 8,54 DM erhöht.

2. Die übrigen Löhne erhöhen sich um 4 Prozent, für Bremen entsprechend der anliegenden Lohntafel.

3. Das Lohnabkommen ist mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. Januar 1980, kündbar.

4. Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für die Klöckner-Werke AG in Osnabrück.

Tarifgehälter

1. Mit Wirkung vom 1. 11. 1978 werden die Tarifgehälter nach dem Stand vom 1. 11. 1977 um 4 Prozent erhöht.

2. Das Gehaltsabkommen ist mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. 1. 1980, kündbar.

3. Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für die Klöckner-Werke AG in Osnabrück.

Ausbildungsvergütungen

1. Ab 1. 11. 1978 beträgt die Vergütung für Auszubildende monatlich

im 1. Ausbildungsjahr 465,00 DM

im 2. Ausbildungsjahr 497,00 DM

im 3. Ausbildungsjahr 546,00 DM

im 4. Ausbildungsjahr 612,00 DM

2. Das Tarifabkommen über die Vergütung für Auszubildende ist mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. 1. 1980, kündbar.

3. Vorstehende Bestimmungen gelten nicht für die Klöckner-Werke AG in Osnabrück.

Der Manteltarifvertrag vom 30. Januar 1975 wird wieder in Kraft gesetzt. Er wird mit Wirkung vom 1. 1. 1979 wie folgt geändert:

§ 2, Ziffer 1 erhält folgende Fassung: „Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Die nach Abs. 1 festgesetzte Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die infolge der bezahlten Freischichten ausfallen.

Arbeitnehmer, die nach § 4, Ziffer 1 oder in dreischichtiger Arbeitsweise arbeiten und deshalb nach ihrem Schichtplan regelmäßig Nachtarbeit leisten, erhalten ab 1. 1. 1979 pro Kalenderjahr 4 Freischichten unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes. Diese Freischichten werden mit Wirkung vom 1. 1. 1981 auf 6 pro Kalenderjahr erhöht.

Arbeitnehmer, die nach Schichtplan nicht regelmäßig Nachtschicht verfahren, erhalten ab 1. 1. 1979 für jeweils 17 tatsächlich verfahrene Nachtschichten 1 Freischicht. Ab 1. 1. 1981 erhalten diese Arbeitnehmer für jeweils 11 tatsächlich verfahrene Nachtschichten 1 Freischicht. Der Anspruch auf Freischichten bleibt auch für die Zeiten erhalten, in denen die betriebsweise nach § 4 Ziffer 1 oder die dreischichtige Arbeitsweise vorübergehend (z. B. durch Kurzarbeit oder zur Vermeidung von Kurzarbeit) unterbrochen wird. Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, behalten ihren erworbenen Anspruch auf Freischichten, sofern sie in den letzten 10 Jahren regelmäßig gemäß § 4 Ziffer 1 oder in dreischichtiger Arbeitsweise beschäftigt waren.

Arbeitnehmer, die zu Beginn des Kalenderjahres das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten ab 1. 1. 1979 2 freie Arbeitstage unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes. Ab 1. 1. 1981 erhöhen sich diese freien Tage auf 3 pro Kalenderjahr.

Bündelung der Freischichten gemäß Absatz 2 ff. und der freien Tage gemäß Absatz 7 ist zulässig. Die Grundsätze der Verteilung der Freischichten nach Absatz 2 ff. und der freien Tage nach Absatz 7 sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln".

§ 4 Ziffer 1 Absatz 3 und 4 erhalten folgende Fassung: „Durch Freistellung von 13 Schichten pro Jahr wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 1 Absatz 1 im Durchschnitt des Kalenderjahres erreicht. Diese Arbeitszeit vermindert sich um die Arbeitsstunden, die als Freischichten und freie Tage gemäß § 2 Ziffer 1 und Absatz 2 ff. ausfallen.

Die Grundsätze der Verteilung der Freischichten sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln".

§ 7 Tz. 2.2 letzter Absatz erhält folgende Fassung:

„Der Teilungsfaktor beträgt 174".

§ 14 Ziffer 1 Absatz 1 erhält mit Wirkung ab 1. 1. 1979 folgende Fassung:

„Der Urlaub beträgt:

	Arbeitstage ab 1979	1980	1981	1982
bis zum vollendeten 16. Lebensjahr	27	28	30	30
nach dem vollendeten 16. bis zum vollendeten 18. Lebensjahr	25	26	28	30
nach dem vollendeten 18. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr	23	24	26	30
nach dem vollendeten 25. bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26	27	29	30
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr	29	30	30	30

§ 23 Ziffer 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„1. Dieser Tarifvertrag tritt in der vorstehenden Fassung ab 1. 1. 1979 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. 12. 1983, gekündigt werden.

2. Die Bestimmungen über die Zuschläge sind mit Monatsfrist zum Quartalsende, erstmals zum 31. 12. 1980, kündbar."

§ 4 Tz. 3.2 wird den geltenden gesetzlichen Bestimmungen angepaßt.

Maßregelungsverbot

Maßregelungen wegen der Teilnahme am Arbeitskampf erfolgen nicht. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, in den Verfahren auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung wegen des Arbeitskampfes gegen die andere Tarifvertragspartei und/oder deren Mitglieder die Hauptsache für erledigt zu erklären und auf Vollstreckungsmaßnahmen zu verzichten. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder in diesem Sinne einzuwirken.

Lieder zum Arbeitskampf der Stahlarbeiter

Während des 44tägigen Arbeitskampfes der Stahlarbeiter um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche entstanden spontan aus der Situation heraus Streiklieder und -gedichte. Die Lieder wurden nicht nur auf den Kundgebungen gesungen, sondern auch für die Streikposten vor den Toren der Betriebe. Nachfolgend veröffentlichen wir davon eine Auswahl:

Streiklied

Aus den Stahlbetrieben kommen wir,
wir, die Männer aus dem Ruhrrevier,
uns're Hände sprechen Bände
von der Arbeit ohne Ende –
aus den Stahlbetrieben kommen wir.

Singen heja – und nun geht es rund,
kämpfen um die 35-Stund,
singen heja, hoppla,
heja, hoppla,
kämpfen um die 35-Stund.

Unser Stahl geht in die ganze Welt,
unser Boß kassiert dafür das Geld,
seine Hände sprechen Bände
von dem Zählen ohne Ende –
unser Boß, der zählt so gern sein Geld.

Singen heja – und nun geht es rund ...

„Aber Leute, nein, so geht das nicht!",
spricht vom Stahlverband ein hoher Wicht,
„Eure Hände müssen schaffen,
denn wie sollen wir sonst raffen",
spricht vom Stahlverband ein hoher Wicht.

Singen heja – und nun geht es rund ...

Und nun drohen uns die hohen Herrn
mit Gewalt jetzt alle auszusperr'n,
so wie gestern noch die Drucker
kriegen Peitsche wir statt Zucker –,
ja, das ist die Art der hohen Herrn.

Singen heja – und nun geht es rund ...

Die Gewerkschaft, ja, die gibt uns Kraft,
damit der Stahlverband sein Ziel nicht schafft,
und wir reichen uns die Hände
und wir schaffen auch die Wende,
die Gewerkschaft, ja, die gibt uns Kraft.

Singen heja – und nun geht es rund ...

Text: Peter Baumöller
(Zu singen nach der Melodie „Von den blauen Bergen kommen wir ...")

Wir stehen wie ein Mann

Vor dem großen Tore
Dort bei der Fabrik
Stehen die Kollegen
Und weichen nicht zurück.
Sie spannen Transparente auf
und rufen zu den Bossen rauf:
Wir stehen wie ein Mann.

Nahe bei dem Tore
Dort in der Fabrik
Sitzt der Unternehmer
Und macht ein bös' Gesicht.
Nur 35-Stunden-Schicht
Ihr lieben Leut, das geht doch nicht:
Ihr seid jetzt ausgesperrt.

Doch da hört er Stimmen
Und die singen klar:
Wenn du uns jetzt aussperrst,
Dann wird's ein hartes Jahr.
Dann legen wir die Firma still
solange, bis wir sind am Ziel.
Wir stehen wie ein Mann.

So haben die vom Tore
in dieser hellen Nacht
den armen Unternehmer
um seinen Schlaf gebracht.
Die 35-Stunden-Schicht
Die kommt und er, er ändert's nicht.

Die stehen jetzt hier an!
Da ändert er nichts dran!

Text: Hans van Ooyen
(Melodie: Lili Marleen)

Stahlarbeitersong

Wer malocht bei Staub und Hitze
kann nicht lachen über Witze
die die Unternehmer machen
was wir wollen das ist klar

Alles auf die Straße
Arbeit ist Brot
35 Stunden sind das Gebot.

Soll Arbeit sein für jedermann
müssen endlich die Bosse ran
weil sie freiwillig nichts rausrücken
darum sagen alle Mann

Alles auf die Straße . . .

2 Prozent das ist ein Hohn
wir wollen 5 auf unseren Lohn
und auch 'ne kürzere Arbeitszeit
drum sind wir auch zum Kampf bereit

Alles auf die Straße . . .

(Dieses Lied wurde auf der Oberhausener Demonstration von der örtlichen DGB-Songgruppe uraufgeführt.)

An die Frau eines Arbeiters

Wenn dein Mann in der Fabrik
Die Arbeit niederlegt und streikt
Für einen besseren Lohn.
Verliere nicht den Mut,
Wenn du zu Hause
Den Drohbrief bekommst.

Der dich mit Briefen bedroht,
Ist der Feind der Streikenden
Und macht dein Kochen teuer.

Weil du die Frau eines Arbeiters bist
Und kochst vom Arbeitslohn
Und nicht von dem Profit der Bosse.

Wenn dein Mann in der Fabrik
Die Arbeit niederlegt und streikt,
Verliere nicht den Mut.

Streikgefährtin stehe ihm bei
Und schick den Drohbrief
an deinen Feind zurück,
Indem du drauf schreibst:
„Ich liebe meinen Mann."

(Aus einem Flugblatt des Frauenausschusses der IG Druck und Papier)

Aufruf des DGB zu den Personalratswahlen

Vom 1. März bis 31. Mai wählen die Beschäftigten in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes sowie einigen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes für die nächsten drei Jahre ihre Personalvertretungen. Angesichts von Rationalisierungs- und Sparmaßnahmen im öffentlichen Dienst gewinnt die Personalratsarbeit zunehmend an Bedeutung. In einem Aufruf, den wir nachfolgend im Wortlaut veröffentlichen, appelliert der DGB an die Beschäftigten, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen und die Kandidaten der DGB-Gewerkschaften zu wählen.

Die Arbeiter, Angestellten und Beamten in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes und der bundesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Einrichtungen sowie in den Bereichen einiger Landespersonalvertretungsgesetze wählen in den nächsten Monaten ihre Personalvertretungen für die nächsten drei Jahre. Nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes sollten diese Personalratswahlen Anlaß sein, nicht nur die unmittelbar Betroffenen, sondern darüber hinaus auch die Öffentlichkeit auf die große Bedeutung der Personalratsarbeit hinzuweisen. Sie ist – ebenso wie die Betriebsratsarbeit in der privaten Wirtschaft – für eine Verwirklichung demokratischer Prinzipien im Arbeits- und Wirtschaftsleben unerläßlich.

Die Tätigkeit der Personalräte ist in den letzten Jahren erheblich umfassender und schwieriger geworden. Das Bundespersonalvertretungsgesetz 1974 und die entsprechenden Ländergesetze haben die Personalratsaufgaben, wie vom DGB gefordert, wesentlich erweitert. Es kommt hinzu, daß sich im Arbeitsalltag zunehmend Probleme ergeben, die sich auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihre Arbeitsbedingungen in einem hohen Maße auswirken. Der Eingang neuer Techniken in die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe sowie die Durchführung von Rationalisierungs- und Sparmaßnahmen sind beispielhaft zu erwähnen. Die Personalräte werden ihre verantwortungsvolle Tätigkeit im Interesse der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes um so wirkungsvoller erfüllen können, je größer ihre Legitimation ist. Es sollte jedem Wähler klar sein: Die Solidarität von Arbeitern, Angestellten und Beamten schafft eine breite Vertrauensbasis, stärkt die Stellung der Personalvertretungen und nützt damit allen. Gruppendenken und Gruppenegoismus schaden dagegen.

Eine aktive Personalratsarbeit ist, wie die bisherigen Erfahrungen gezeigt haben, ohne eine umfassende gewerkschaftliche Unterstützung nicht möglich. Nur starke Gewerkschaften, die in der Lage sind, über die Gruppenschranken hinweg ihre Unterstützungsfunktion wahrzunehmen, können den Personalräten den erforderlichen Rückhalt geben. Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes haben insgesamt 7,6 Millionen Arbeiter, Angestellte und Beamte organisiert, davon allein im öffentlichen Dienst rund zwei Millionen. Die Kandidaten der im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften aus den Bereichen des öffentlichen Dienstes und der öffentlich-rechtlichen Einrichtungen – Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Deutsche Postgewerkschaft, Gewerkschaft der Polizei, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Gewerkschaft Kunst, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, IG Bergbau und Energie, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten – bieten deshalb die beste Gewähr für eine wirksame Personalratsarbeit. Die Wähler sollten ihre Stimmen nicht an Splittergruppen oder an solche Gruppierungen verschenken, die sich lediglich als eine Antikoalition zur Einheitsgewerkschaft verstehen.

Der DGB spricht sich ferner mit Nachdruck dafür aus, bei der Kandidatenaufstellung weibliche Beschäftigte in ausreichender Anzahl zu berücksichtigen, möglichst entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil. Auch die Personalratswahlen sollten Anlaß sein, die Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben voranzubringen. Auf die Kandidatenlisten der DGB-Gewerkschaften gehören außerdem in den Bereichen, in denen ausländische Arbeitnehmer beschäftigt sind, ausländische Kolleginnen und Kollegen. Sie haben sich dort, wo sie bereits in der Personalratsarbeit stehen, gut bewährt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die in ihm vereinigten Gewerkschaften rufen alle Arbeiter, Angestellten und Beamte auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen und den Kandidaten der DGB-Gewerkschaften ihre Stimme zu geben!

Generalangriff der Unternehmer auf die Gewerkschaften

Interview mit Heinz Wolf,
Vorsitzender der ÖTV Hessen

Am 10. Januar fand in Gießen eine Vertrauensleutekonferenz der Gewerkschaft ÖTV für den Bezirk Hessen statt. Neben der Forderungsempfehlung des geschäftsführenden Hauptvorstands für die Tarifrunde 1979 standen weitere gewerkschaftspolitische Fragen auf der Tagesordnung. Zur Verschärfung der Unternehmerangriffe auf die Gewerkschaften sowie zu den Bemühungen um Tarifverträge für die Beschäftigten bei den Kirchen beantwortete Heinz Wolf, Vorsitzender der ÖTV Hessen, NACHRICHTEN-Mitarbeiterin Renate Schmucker einige Fragen. Nachfolgend veröffentlichen wir das Interview im Wortlaut:

NACHRICHTEN: *Auf einer kürzlich durchgeführten Vertrauensleutekonferenz für den Bezirk Hessen sprachen Sie von einem „Generalangriff der organisierten Arbeitgeber auf die Gewerkschaften" und prognostizierten, daß 1979 kein ruhiges Jahr werde. Wie beurteilen Sie die gewerkschaftspolitische Situation?*

Heinz Wolf: Meine Aussage auf der Vertrauensleutekonferenz der ÖTV Hessen bedarf wohl mittlerweile kaum noch einer Erläuterung. Wer nach der Klage der Arbeitgeber gegen das Mitbestimmungsgesetz und den brutalen Aussperrungen der letzten Tarifauseinandersetzung im Metallbereich die Absichten der Arbeitgeber noch nicht sehen wollte, kann nach dem Bekanntwerden des sogenannten „Tabu-Katalogs" nicht mehr die Augen verschließen.

Die Arbeitgeber und ihre Verbände führen in bisher nicht gekannter Offenheit einen durchgeplanten Generalangriff auf die organisierte Arbeitnehmerschaft. Bei dieser Politik geht es schon seit geraumer Zeit nicht mehr darum, innerhalb der Tarifauseinandersetzungen zu versuchen, die Arbeitgeberpositionen durchzusetzen, der Angriff gilt der Gewerkschaftsbewegung selbst. Daß wir dies nicht hinnehmen werden, versteht sich von selbst, und insofern bedarf es keiner großartigen Weissagung, daß 1979 kein ruhiges Jahr sein wird.

Wie der DGB und im besonderen die ÖTV – auch in Hessen – auf diesen Vernichtungskampf der Arbeitgeber antworten wird, werden wir in unseren Gremien intensiviert beraten und zu gegebener Zeit und zum gegebenen Anlaß praktisch werden lassen.

NACHRICHTEN: *Die Forderungsempfehlung des geschäftsführenden Hauptvorstandes geht von einer Lohn- und Gehaltserhöhung von 6,5 Prozent in der diesjährigen Tarifrunde aus. Wie ist der Stand der Mitgliederdiskussion? Gibt es eine Forderung nach einer Mindesterhöhung für die unteren Einkommensgruppen?*

Heinz Wolf: Der geschäftsführende Hauptvorstand hat in seinem Vorschlag eine Forderungsempfehlung von 6,5 Prozent Lohn- und Gehaltserhöhung **und** eine Erhöhung des Urlaubsgeldes um 250 DM gegeben. Dieser Vorschlag wird zur Zeit in den Betrieben und Dienststellen diskutiert; ein endgültiges Ergebnis steht noch nicht fest. Die Große Tarifkommission der Gewerkschaft ÖTV wird die Forderung am 21. Februar 1979 in Stuttgart abschließend beraten. Ich will dem Diskussionsergebnis nicht vorgreifen.

Allerdings kann festgehalten werden, daß eine Forderung nach einer Mindesterhöhung für die unteren Einkommensgruppen in diesem Jahr wohl nicht anstehen wird, zumal mit der Empfehlung, das Urlaubsgeld einheitlich um 250 DM zu erhöhen, durchaus die soziale Komponente berücksichtigt ist.

NACHRICHTEN: *In Erwartung eines größeren Angebots an Ausbildungsplätzen stimmte die ÖTV in der Tarifrunde 1977 einer Kürzung der Vergütungssätze für neu eingestellte Praktikanten und Schüler in der Krankenpflege zu. Wie hat sich dieser tarifpolitische Schritt ausgewirkt?*

Heinz Wolf: In der Tarifrunde 1977 hat die ÖTV einer Kürzung der Vergütungen der Praktikanten/Lernpfleger/Schüler in der Krankenpflege zugestimmt, unter der Voraussetzung, daß die Arbeitgeber zusätzliche Ausbildungsplätze in diesem Bereich zur Verfügung stellen. Wir sind davon ausgegangen, daß die Arbeitgeber ihr Versprechen einhalten. Dies ist nicht geschehen, vielmehr wurden von den Arbeitgebern sogar noch Ausbildungsplätze abgebaut. Die ÖTV hat daraufhin die Konsequenz gezogen: Wir werden in der diesjährigen Tarifrunde versuchen, die Kürzung rückgängig zu machen und darauf drängen, die Vergütungen der Praktikanten und Krankenpflegeschüler entsprechend der allgemeinen Lohn- und Gehaltsforderung zu erhöhen.

NACHRICHTEN: *Seit längerem strebt die ÖTV den Abschluß von Tarifverträgen auch für die rund 480 000 Beschäftigten der beiden Kirchen an. In welchem Stadium befinden sich die Verhandlungen in Hessen?*

Heinz Wolf: Seit längerer Zeit bemüht sich die ÖTV darum, auch für die Arbeitnehmer der Kirchen die Tarifautonomie wirksam werden zu lassen. Die beiden Landessynoden der evangelischen Kirchen in Hessen haben kürzlich diesen Bestrebungen praktisch eine Absage erteilt, obwohl sie formell erklären, noch weiterhin verhandlungsbereit zu sein. Sowohl die Landeskirche Hessen-Nassau wie auch die Landeskirche Kurhessen-Waldeck streben offensichtlich an, die Arbeitsbedingungen ihrer Arbeiter und Angestellten durch ein internes Kirchengesetz zu regeln. Die ÖTV und der DGB sehen in dieser Absicht eine Verletzung der Tarifautonomie, die sie nicht kommentarlos hinnehmen werden.

Nach unserem Geschmack waren einige Töne in den Diskussionen beider Landessynoden nahezu gewerkschaftsfeindlich. Sollten die beiden hessischen Landeskirchen ihre Absichten verwirklichen und den Versuch eines Ausschlusses der Tarifautonomie für ihren Bereich unternehmen, so muß dies zwangsläufig zu einer schweren Belastung der Verhältnisse zwischen der evangelischen Kirche und dem DGB führen.

Die ÖTV wird sich – auch für den Fall einer kirchengesetzlichen Regelung der Arbeitsbedingungen – organisationspolitisch nicht aus der legitimen Vertretungsarbeit innerhalb der beiden Landeskirchen zurückziehen. Im Gegenteil, wir werden dann erst recht Forderungen im Interesse der Arbeitnehmer erheben und versuchen, diese durchzusetzen. Das wird dann sicher nicht ohne Konflikte abgehen, die schwerlich aufgetreten wären bzw. auftreten würden, wenn wir mit der Kirche als Tarifpartner verhandeln könnten.

Wir halten die Absicht beider Landeskirchen, Arbeitsbedingungen statt durch Tarifvertrag durch Kirchengesetz regeln zu wollen, nicht für verfassungskonform. Wer sich nicht verfassungskonform verhält, darf sich über heftige Reaktionen nicht wundern.

Ortskartell Langenselbold Beispiel für gute DGB-Arbeit

Das gesellschaftspolitische Wirken des DGB vollzieht sich auf verschiedenen Ebenen und mit vielfältigen Methoden. Dies besonders natürlich in Betrieben und Verwaltungen, wo sich Arbeiter, Angestellte und Beamte in unmittelbaren sozialen und anderen Konfliktsituationen befinden. Unter den Bedingungen zunehmender gesamtgesellschaftlicher Krisenerscheinungen haben sich jedoch vor allem die sozialen Konfliktbereiche erheblich erweitert. Es gibt heute enge, sich wechselseitig durchdringende Probleme und Forderungen sowohl im Betrieb als auch im Wohnort.

Der gewerkschaftliche Kampf muß also auch um eine Verbesserung der Lebensweise, um Fragen des Gesundheitswesens, der Schul- und Bildungspolitik, des Umweltschutzes, des Verkehrswesens und des Freizeit- und Erholungsbereiches geführt werden. Insofern ist die Tätigkeit der DGB-Ortskartelle eine wichtige, an Bedeutung zunehmende Form gewerkschaftlicher Interessenvertretung. In ihr berühren sich gewerkschaftliche Aktivitäten und breite Öffentlichkeit. So bieten sich viele Möglichkeiten, die Politik des DGB als gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit zu verdeutlichen.

NACHRICHTEN für den aktiven Gewerkschafter

Die Richtlinien des DGB-Bundesvorstandes für die Arbeit der Ortskartelle, der von der DGB-Pressestelle herausgegebene Leitfaden für die Pressearbeit in den DGB-Kreisen und -Ortskartellen sowie der inzwischen regelmäßige Informations- und Erfahrungsaustausch über die Arbeit bieten dazu eine geeignete Grundlage. Die Tätigkeit ergibt sich natürlich auch aus den in den Orten spezifischen Bedingungen. Dies gilt natürlich auch für die hier nur stichwortartig anzusprechenden Erfahrungen aus der Arbeit des DGB-Ortskartells Langenselbold.

Dieser Ort ist eine traditionelle Arbeiterwohngemeinde mit 10 000 Einwohnern im Main-Kinzig-Kreis. Davon sind 1300 in verschiedenen Einzelgewerkschaften organisiert. Sie arbeiten in Metall-, Chemie-, Baubetrieben und Verwaltungen im Hanauer und Frankfurter Raum. In Langenselbold selbst gibt es nur einige Kleinbetriebe. Daher stehen kommunalpolitische, schul- und bildungspolitische Fragen im Vordergrund. Sie wurden in den Wahlprüfsteinen des Ortskartells anläßlich der Kommunalwahlen im März 1977 formuliert und auf einer Veranstaltung der Öffentlichkeit und den politischen Parteien unterbreitet. Es ist vorgesehen, bei der „Halbzeit im Parlament" im März dieses Jahres kritische Bilanz über den Stand ihrer Verwirklichung zu ziehen. Gleichzeitig stehen sie auch im Mittelpunkt einer regelmäßigen Versammlungstätigkeit, die offen ist für die gesamte Bevölkerung.

Insbesondere haben sich hier Podiumsdiskussionen mit Vertretern unterschiedlicher Auffassungen über bestimmte Sachfragen für die Teilnehmer als interessant und lebendig bewährt. So nahm an einer Veranstaltung über die Ursachen der Arbeitslosigkeit neben dem Leiter des Arbeitsamtes Hanau auch der Geschäftsführer des Gesamtverbandes der Arbeitgeber Osthessens teil. An einer Diskussion über „Gesundheitswesen '78" beteiligten sich der stellvertretende DGB-Landesbezirksvorsitzende, Hans Frank, der Vorsitzende der Kassenärztlichen Vereinigung Hessens und mehrere Fachärzte. Weil es in Langenselbold nur vier Ärzte mit einem Durchschnittsalter von 67 Jahren gibt, darunter nicht einen Facharzt, und seit Jahren die Forderung nach einem Ärztehaus erhoben wird, wurde hier ein Thema aufgegriffen, das die gesamte Bevölkerung interessierte.

Auf dem Höhepunkt einer von der CDU entfachten Kampagne gegen die Langenselbolder Gesamtschule im Zusammenhang mit der Aufführung des Aufklärungsstückes „Darüber spricht man nicht" griff das DGB-Ortskartell auch dieses Thema auf und führte eine Podiumsdiskussion mit Eltern, Lehrern und Schülern durch. Von den mehr als 120 Teilnehmern wurde eine Resolution verabschiedet, die die unter dem Vorwand der Kritik eines Theaterstücks inszenierte politische Kampagne gegen die Institution Gesamtschule entschieden zurückwies.

Der gewerkschaftliche Gesprächskreis ist ein Forum breitester demokratischer Meinungsbildung, das zugleich die Politik des DGB im örtlichen Wohnbereich transparent macht, weil hier über die Mitglieder hinaus breitere Bevölkerungskreise in politisch aktuelle Problemerörterungen miteinbezogen werden. Im Rahmen dieses Gesprächskreises gab es auch unter dem provozierenden Motto „Sind Frauen Menschen II. Klasse?" eine äußerst lebhafte Diskussion mit der DGB-Landesfrauensekretärin von Rheinland-Pfalz, Karin Roth, über die Stellung der Frau in Betrieb, Familie und Gesellschaft.

Das eigenständige Auftreten des Ortskartells, orientiert an brennenden kommunal- und gesellschaftspolitischen Fragen, erweist sich zugleich auch als eine Möglichkeit der Zusammenführung und Einigung verschiedener örtlicher demokratischer Kräfte auf gewerkschaftliche Grundpositionen. Deshalb ist auch das Ortskartell im kommunalpolitischen Bereich zu einem Faktor geworden. Seine Forderungen z. B. nach Durchführung von Kinderferienspielen, Einrichtung eines Ärztehauses und Einrichtung einer Gemeindebücherei im Gemeindeparlament wurden von den Fraktionen der SPD und DKP aufgegriffen und berücksichtigt.

Der bisherige Höhepunkt in der Arbeit des Ortskartells war eine im vergangenen Jahr durchgeführte Ausstellung über die Geschichte der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung im Langenselbolder Schloß. Sie wurde von ca. 1500 Personen, darunter 10 Schulklassen, besucht. Die Resonanz war nicht zuletzt deshalb so groß, weil viele historische Materialien aus dem Ort selbst zusammengetragen wurden, darunter Fotos der Naturfreunde- und Sportbewegung, Einwohnerverzeichnisse, Mitgliedsbücher, Polizeiberichte über die Gewerkschaftsaktivitäten aus dem vorigen Jahrhundert usw.

Viele Besucher haben sich selbst, Familienangehörige und Bekannte in Dokumenten und Fotos dieser Ausstellung wiedergefunden und dadurch eine unmittelbare und lebendige Beziehung zur Geschichte der Arbeiterbewegung erfahren. Diese Ausstellung hat wesentlich zur Profilierung der DGB-Ortskartellarbeit beigetragen. Sie war eine wichtige Vorbereitung für den 1. Mai, an dem neben der traditionellen Kundgebung erstmals wieder eine Maidemonstration durch den Ort durchgeführt wurde.

Diese und andere Aktivitäten sind möglich durch die Arbeit eines Vorstandes, der ideen- und initiativreich zusammenarbeitet und in dem die meisten Kollegen auch bereit sind, mühevolle gewerkschaftliche Kleinarbeit zu leisten.

Hans Adamo
Vorsitzender des DGB-Ortskartells
Langenselbold

30 Jahre Gewerkschaft ÖTV Veranstaltung in Stuttgart

Am 31. Januar feierte die Gewerkschaft ÖTV ihr 30jähriges Bestehen. Im Stuttgarter Straßenbahner-Waldheim, wo schon 1949 der Vereinigungs-Verbandstag stattgefunden hatte, waren neben verdienten Funktionären der ÖTV auch Vertreter des DGB und aller Einzelgewerkschaften anwesend. Der Rückblick auf die vergangenen Jahre vermittelte zugleich einen Überblick über die bevorstehenden Aufgaben. Adolf Kummernuss, der erste Vorsitzende der ÖTV bis 1964, konnte aus gesundheitlichen Gründen nicht teilnehmen.

In einem Brief an die Versammelten mahnte er, die bitteren Erfahrungen der Gewerkschaftsbewegung nicht in Vergessenheit geraten zu lassen. „Frei und rückhaltslos sollten wir Gewerkschafter stets daran erinnern, daß es das verbrecherische Naziregime war, das die freien Gewerkschaften mit Gewalt und Terror auflöste. Viele von uns wurden eingesperrt oder ermordet. Und darum müssen wir alles tun, damit sich die Gewalttaten vom 2. Mai 1933 nie wiederholen." Besonders für die jungen Gewerkschafter leitete er daraus die Verpflichtung ab, gegen die Versuche, verfassungsmäßige Rechte aufzuheben, anzugehen. Einen ähnlichen Tenor hatten die Grußworte von Heinz Oskar Vetter. Er forderte Aufklärung über die Verbrechen des Nationalsozialismus und folgerte: Eine Verjährung solcher Mordtaten kann es nicht geben.

In allen Reden wurde die Bildung der Einheitsgewerkschaft als die große geschichtliche Errungenschaft hervorgehoben, die heute angesichts der massierten Unternehmerangriffe vor einer Bewährungsprobe stehe. Der Tabukatalog der Unternehmerverbände und das „Kampfmodell" des CDU-Professors Biedenkopf laufen – so Vetter – auf „ein System arbeitgebermonopolistischer Allgemeinwohlbestimmung" hinaus, „das den Gewerkschaften ... die ehrenvolle Funktion von ordnungspolitischen Erfüllungsgehilfen zuweist". Diesen Angriffen wollen die Gewerkschaften die gesamte Kraft der Solidarität entgegenstellen.

Aktuelle Aufgaben der Gewerkschaft ÖTV standen im Mittelpunkt der Rede von Heinz Kluncker, dem Vorsitzenden dieser Gewerkschaft. Er wandte sich gegen „einige Zeitgenossen", die die tarifpolitischen Aktivitäten auf neue Felder verlagert wissen wollten. Auch in Zukunft könne auf eine aktive Einkommenspolitik nicht verzichtet werden. Weitere Akzente der gewerkschaftlichen Arbeit werden jedoch im Ausbau der Tarifvorschriften über die Sicherung von Arbeitsplatz und Einkommen sowie in der Verbesserung des Rationalisierungsschutzes bestehen. Als weitere Schritte gelte es, die Verkürzung der Arbeitszeit und einen Mindesturlaub von sechs Wochen durchzusetzen.

Kluncker unterstrich, daß sich die ÖTV auch in Zukunft gegen alle Angriffe auf die Tarifautonomie zur Wehr setzen werde. Im Rückblick urteilte er, daß gerade der erfolgreiche Arbeitskampf im öffentlichen Dienst 1974 zur Stärkung der Tarifautonomie beigetragen habe. Dieses Beispiel, aber auch der Hafenarbeiterstreik im vergangenen Jahr, machten den engen Zusammenhang von gewerkschaftlicher Stärke und dem materiellen und sozialen Niveau von tarifvertraglichen Regelungen deutlich.

R.Sch.

Postgewerkschaft will kein Vorreiter sein

Am 23. Januar fand das schon zur Tradition gewordene Jahrespressegespräch des Hauptvorstands der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) in Frankfurt statt. Im Vordergrund standen dabei Tarif- und Arbeitszeitfragen. Nach Ansicht des DGB-Vorsitzenden Ernst Breit ist die 6,5-Prozent-Forderung zur jetzigen Gehaltsrunde darauf abgestimmt, mit der Einkommensentwicklung in der gewerblichen Wirtschaft Schritt zu halten.

Der DPG-Vorsitzende wies darauf hin, daß in den beiden letzten Jahren Urlaubsverlängerungen zwischen 4 und 5 Tagen erreicht werden konnten. Erst 1980 könnten die Verträge über die Urlaubsdauer (31. März) und über die Arbeitszeit (30. September) aufgekündigt werden. Obwohl die DPG in ihrem gesellschafts- und berufspolitischen Programm die 35-Stunden-Woche verlangt, will sie in der Frage der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung „nicht den Vorreiter" machen. Wohl sei daran gedacht, sobald dazu die Möglichkeit besteht, mehr Freizeit für die Schichtarbeiter durchzusetzen.

Angesprochen wurde der DPG-Vorsitzende auch auf die bei der Post drohenden Berufsverbote. Er versicherte, daß seine Gewerkschaft jedem der Mitglieder im Falle eines Berufsverbots Rechtsschutz geben werde.

G. M.

Tagungen der IG Bau

Im April und Mai 1979 führt die IG Bau-Steine-Erden ihre Landesverbandstage durch; im März findet die Bundesangestelltenkonferenz statt, im Mai die Bundesfrauenkonferenz und die Bundeskonferenz junger Gewerkschafter und im Juni schließlich die Bundeshandwerkskonferenz (siehe Terminkalender). Alle diese satzungsmäßig vorgesehenen Veranstaltungen dienen der Vorbereitung des 11. ordentlichen Gewerkschaftstages vom 22. bis 27. Oktober in Westberlin.

Schon der 10. ordentliche Gewerkschaftstag 1975 in Hamburg stand im Zeichen der Wirtschaftskrise, die die Beschäftigten im Baugewerbe besonders hart traf. Über 400 000 Arbeitsplätze wurden in dieser Branche vernichtet. Vier Jahre später ist die Krise noch immer nicht überwunden, wenngleich das Bauwesen jetzt eine deutliche Aufwärtsbewegung erlebt und auch auf dem Tiefpunkt der Rezession besonders die großen Konzerne profitträchtig arbeiteten.

So dürfte der bevorstehende Gewerkschaftstag, wie schon der vorige, wieder von Forderungen geprägt werden, die die soziale und Arbeitsplatzsicherheit der Bauarbeiter betreffen. Der durch die Krise geförderte Produktivitätszuwachs sowohl durch Rationalisierung als auch durch erhöhten Leistungsdruck setzt nachdrücklich auch die Verkürzung der Arbeitszeit in Richtung 35-Stunden-Woche auf die Tagesordnung.

Das wird in ersten Anträgen deutlich, die in diesen Wochen in den Ortsverbänden beschlossen wurden. In der Bauindustrie ist die Arbeitszeit mit dem Bundesrahmentarifvertrag bis zum 31. Dezember 1980 festgeschrieben. Darum forderte die Mitgliederversammlung des Ortsverbandes Lübeck Stadt den Bundesvorstand auf, schon jetzt „vorbereitende Maßnahmen für den Einstieg in die 35-Stunden-Woche – bei vollem Lohnausgleich – zu treffen". In zwei weiteren Anträgen wird die Abschaffung der Schlichtung und die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes in der Weise gefordert, daß der Betriebsrat nicht mehr verpflichtet ist, mit dem Unternehmer „vertrauensvoll" zusammenzuarbeiten.

Die Bau-Gewerkschafter sind aber nicht nur an ihrer sozialen Sicherheit, sondern ebenso auch an der Schaffung stabiler politischer Voraussetzungen interessiert. Deshalb sollte es nicht wieder passieren, daß – wie beim 10. Gewerkschaftstag – den Delegierten keine Anträge zu solchen Fragen wie Friedens- und Abrüstungspolitik vorliegen.

G. Siebert

GTB: Mitgliederzahl steigt weiter

Wie die Gewerkschaft Textil-Bekleidung mitteilte, ist gegenwärtig die Hälfte der in der Textil- und Bekleidungswirtschaft Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Im vergangenen Jahr wäre es gelungen, 45 987 neue Mitglieder zu werben. Schwerpunkte seien die zentrale Werbeaktion im letzten Viertel des vergangenen Jahres mit rund 19 000 Neuaufnahmen und die Tarifrunde 1978 mit 15 000 Neuaufnahmen gewesen.

Recht auf Ausbildung

Auf einer zentralen berufspolitischen Arbeitstagung der IG Chemie-Papier-Keramik am 19. Januar in Duisburg sprach sich der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft, Hermann Rappe, für ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen aus. Außerdem müsse jeder Auszubildende nach seiner Lehrzeit einen entsprechenden Arbeitsplatz erhalten, auch wenn eine generelle Übernahmegarantie nicht gegeben werden könne. Als Mittel zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme nannte er auch den Abbau von Überstunden und eine zahlenmäßig ausreichende Besetzung der Arbeitsplätze im Sinne der Humanisierung der Arbeitswelt. Ohne Verkürzung der Arbeitszeit, in welcher Form auch immer, könnten die anstehenden Probleme jedoch nicht gelöst werden.

BSE: Starker Mitgliederzuwachs

Das gesteckte Ziel für das vergangene Jahr, 50 000 neue Mitglieder zu werben, wurde von der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden (BSE) sogar noch um einiges übertroffen. Aufgrund der Baukrise verzeichnete die Gewerkschaft seit 1974 rückläufige Mitgliederzahlen. Der Aufschwung im vergangenen Jahr wird von der IG BSE vor allem auf die gewerkschaftliche Aktivität in den Betrieben und „die konsequente und kämpferische Haltung unserer Organisation" zurückgeführt.

CSU-Angriffe auf Einheitsgewerkschaft

Als „Brunnenvergiftung" und „bedauerliche Pöbeleien" hat der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter die Angriffe von CSU-Generalsekretär Stoiber gegen die DGB-Einheitsgewerkschaft zurückgewiesen. Der CSU-Politiker hatte die Ansicht geäußert, Einheitsgewerkschaften seien „üblicherweise in Diktaturen, vornehmlich der sozialistischen Ostblockstaaten, anzutreffen". Jeder nur halbwegs denkende Politiker – so Vetter – müsse wissen, daß die demokratische und freie Einheitsgewerkschaft eine der wichtigsten Stützen der Demokratie sei.

Kooperation IGM und Ruhr-Universität

Ein gemeinsames Forschungsprojekt, in dem Qualifikations- und Selektionsprozesse der betrieblichen Ausbilder und die Ausbildungssituation im Betrieb untersucht werden sollen, haben die IG Metall und die Ruhr-Universität in Bochum vereinbart. Außerdem wurde ein Kontaktstudium für Mitglieder im Personal- und Sozialwesen und für Betriebsratsmitglieder vereinbart. Schwerpunkt dieses Studiums wird die Rationalisierung in den Betrieben und Unternehmensverwaltungen durch elektronische Text- und Datenverarbeitungssysteme sein.

Mitbestimmung muß erkämpft werden

Vor Vertrauensleuten der IG-Metall-Verwaltungsstelle Amberg warnte Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, Ende Januar davor, Probleme der Mitbestimmung nur unter juristischen Gesichtspunkten zu behandeln. Preiss wörtlich: „Die Demokratisierung der Wirtschaft ist zu wichtig, als daß man sie der Rechtsprechung ausliefern könnte." In diesem Zusammenhang erinnerte Preiss an die alte Erfahrung der Arbeiterbewegung, daß Erfolge nicht vor Gericht eingeklagt, sondern noch immer erkämpft werden müßten. Wenn aber die Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Montanmitbestimmung als „Besatzungsrecht" diffamieren, so werde in solchen entlarvenden Aussagen die Zielrichtung der Unternehmerklage vor dem Bundesverfassungsgericht deutlich.

Aus dem unverhüllten Machtanspruch der Unternehmer müssen – so Preiss – die Gewerkschaften erkennen, daß ihre gesellschaftspolitischen Ziele nicht zugunsten kurzfristiger Erfolge und Scheinkompromisse zurücktreten dürften. Unter diesem Gesichtspunkt sollte auch ein neues DGB-Grundsatz- und Aktionsprogramm diskutiert werden.

PERSONALIEN

Paul Flum, zuletzt Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim AOK-Landesverband Baden-Württemberg, wurde als persönlicher Referent des IG-Metall-Vorsitzenden Eugen Loderer berufen. Als Lehrling trat er 1945 in die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) ein, wurde später DGB-Jugendsekretär und dann Leiter der Abteilung Jugend beim DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg. Von 1961 bis 1971 arbeitete er als geschäftsführender Kreisvorsitzender des DGB in Esslingen. Flum trat die Nachfolge von Otmar Günther an, der als Arbeitsdirektor zu den Krupp Hüttenwerken nach Bochum ging.

Helmut Lange, bisher Sekretär beim Bezirk Niedersachsen der IG Chemie-Papier-Keramik, übernahm am 1. Januar die Leitung der Abteilung Arbeitsstudien in der Tarifabteilung beim Hauptvorstand seiner Gewerkschaft.

Stephan Planitz, gelernter Tischler, wurde vom Bundesjugendausschuß der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in den Beirat seiner Gewerkschaft gewählt.

Edgar Schmidt, bisher 1. Bevollmächtigter der IG Metall in der Verwaltungsstelle Ludwigsburg, wurde Bezirkssekretär in Stuttgart. Sein Nachfolger in der Verwaltungsstelle ist der bisherige 2. Bevollmächtigte und Kassierer, **Werner Hillenbrand.**

Rudolf Sperner, Bundesvorsitzender der IG Bau-Steine-Erden, wurde am 15. Januar 60 Jahre. Seine hauptamtliche Tätigkeit begann 1949 beim DGB. 1951 wurde er Geschäftsführer einer Verwaltungsstelle der IG BSE. Ab 1953 war er als Bezirkssekretär in Dortmund tätig und wurde 1955 zum Bezirksleiter für Westfalen gewählt. Der 5. Gewerkschaftstag 1960 wählte Sperner in den Hauptvorstand und der 6. Gewerkschaftstag 1963 zum 2. Vorsitzenden. Seit Dezember 1966 ist Rudolf Sperner Bundesvorsitzender der IG BSE.

Gerdt Vlehwege, langjähriger hauptamtlicher Funktionär der IG Metall und seit 1969 Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender der Landesversicherungsanstalt Westfalen, wurde zum Vorsitzenden des Kontrollausschusses der IG Metall gewählt.

Klaus Dieter Zemlin, verantwortlicher Redakteur der „Deutschen Post", dem Organ der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), und Bundesvorstandsmitglied der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA), soll als Senator für Arbeit und Soziales nach Westberlin berufen werden, falls die CDU die Wahlen im Frühjahr gewinnen sollte.

Zeitarbeitsverhältnisse sind kein Randproblem

In unserer letzten Ausgabe (Nr. 1/79, Seite 24) berichteten wir darüber, daß die Unternehmer in verstärktem Maße dazu übergehen, Zeitarbeitsverhältnisse abzuschließen. Nach dem Willen des Gesetzgebers, so schrieben wir, soll der Unternehmer nur in Ausnahmefällen solche befristeten Arbeitsverhältnisse abschließen. Von dieser Bestimmung wird vielfach abgewichen. In diesem Artikel geht unsere Autorin der Frage nach, wie die Arbeitsgerichte entscheiden.

Bei der Problematik der Zeitarbeitsverhältnisse stellt sich natürlich die Frage, wie sich die Arbeitsgerichte verhalten. Setzen sie sich den rauhen Stürmen der betrieblichen und gesellschaftlichen Konflikte aus? Berücksichtigen sie in ihren Entscheidungen zur Rechtmäßigkeit von Zeitarbeitsverhältnissen auch die wirtschaftliche Unterlegenheit der Arbeiter und Angestellten sowie auch deren soziale und materielle Folgen in Fällen von Entlassungen oder ziehen sie sich in ihr formaljuristisches Schneckenhaus zurück?

Wie sich an zahlreichen Entscheidungen erkennen läßt, ist eher Letzteres der Fall, sogar in den für die Beschäftigten positiven Urteilen. Beispielsweise war ein öffentlicher Unternehmer in einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall berechtigt, einen Zeitarbeitsvertrag abzuschließen, weil er einen Stellenplan aufgestellt hatte und angeblich nicht übersehen konnte, ob die Stelle nach Ablauf der Befristung zur weiteren Verfügung stehen würde. Mit Stellenplänen kann also der Unternehmer demnach vorprogrammieren, ob der Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitsplätze anzuwenden ist oder nicht.

Allgemein gehen die Arbeitsgerichte von der Zulässigkeit von Zeitverträgen nach § 20 BGB aus und berufen sich auf den Grundsatz der Vertragsfreiheit zwischen Beschäftigtem und Unternehmer. Nur in Ausnahmefällen werden der unternehmerischen Vertragsfreiheit – denn darum handelt es sich eigentlich – und damit auch dem uneingeschränkten Direktionsrecht der Unternehmer Grenzen gesetzt. Danach wird eine Befristung des Arbeitsverhältnisses nur als berechtigt angesehen, wenn hierfür sachliche Gründe vorliegen, wie z. B. „die Üblichkeit des Arbeitslebens" (BAG vom 16. Juni 1976 2 AZR 630/74). Abgelehnt wird eine Befristung, sofern die Gesamtdauer der Beschäftigung (mehrere befristete Arbeitsverhältnisse hintereinander) sachliche Gründe ausschließt (Landesarbeitsgericht [LAG] Frankfurt vom 11. April 1978 9 Sa 651/77 und vom 17. Januar 1978 9 Sa 698/77). Die Verhältnisse bzw. die Arbeitssituation zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sind maßgebend dafür, ob für die Befristung sachliche Gründe anzuerkennen sind (vgl. Kempf, Der Betrieb 1976, Seite 157 f).

Von den Arbeitsgerichten ist außer schwachen formaljuristischen Argumentationen, die der Wirklichkeit des Arbeitslebens nicht entsprechen, keine echte Hilfe für die Betroffenen zu erwarten. Hier stellt sich die Frage, was die Gewerkschaften tun können, um zu verhindern, daß Zeitarbeitsverträge zu „Normalarbeitsverträgen" werden. Folgende Möglichkeiten wären denkbar:

Erstens muß darauf eingewirkt werden, daß die entsprechende Regelung im DGB-Entwurf zum Arbeitsverhältnisrecht (§ 17) in dem Sinne verbessert wird, daß an die neueren technisch-organisatorischen Entwicklungen und ihre Folgewirkungen auf die Beschäftigten sowie an die neueren rücksichtslosen personalpolitischen Unternehmerstrategien angeknüpft wird. Aber auch die, wie von den Unternehmern bestellt, anmutende Arbeitsmarktpolitik des Bundesarbeitsministeriums darf nicht unberücksichtigt bleiben.

Zweitens müssen in Tarifverträgen zum Rationalisierungsschutz langfristig Zeitverträge ausdrücklich ausgeschlossen werden.

Drittens müssen Gewerkschaftssekretäre, insbesondere Rechtsschutzsekretäre, und schließlich Arbeitsrichter mit Randbedingungen wie technisch-organisatorischer Entwicklung, betrieblicher Personal- und Arbeitsmarktpolitik vertraut gemacht werden. Nur so stoßen sie auf neue Einsichten in die veränderte sozioökonomische Situation der Beschäftigten. Die Erarbeitung von Argumentationsleitfäden wäre angebracht.

Viertens muß auf der betrieblichen Ebene verhindert werden, daß in der Personalplanung Zeitarbeitsverträge einen bedeutsamen Stellenwert erlangen. Insbesondere sollte dabei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 92 Betriebsverfassungsgesetz voll ausgeschöpft werden. In Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Rationalisierungsmaßnahmen muß auf Zeitarbeitsverträge Bezug genommen werden. Auch die Gewerkschaften sollten das Problem der Zeitarbeitsverhältnisse in ihre Musterbetriebsvereinbarungen aufnehmen.

Vielfach gelten Zeitarbeitsverträge innerhalb der Gewerkschaften noch als Randproblem. Aus ihnen kann aber längerfristig eine „personalpolitische Zeitbombe" werden. Denn sie fördern die totale zeitliche und örtliche Mobilität und Flexibilität bestimmter Arbeitnehmergruppen – und damit die moderne Form der „Verelendung" der Arbeitnehmer. Sie zerstören letztlich auch die gewerkschaftliche Solidarität und treffen so die Gewerkschaften in ihrem Kern.

H. Eickenscheidt

Lehrlinge haben Streikrecht

Die Unternehmer behaupten, Lehrlinge hätten kein Streikrecht und drohen mit Disziplinarmaßnahmen, wenn sie sich doch an Arbeitskämpfen beteiligen. Und tatsächlich: Die IG Metall hatte in der Stahltarifrunde die Auszubildenden weder in die Urabstimmung noch in den Streik einbezogen. Wie sieht es also mit ihrem Streikrecht aus?

Schon am 17. Oktober 1969 veröffentlichte Dr. Gester, Rechtsberater beim DGB-Bundesvorstand, ein Gutachten, in dem das Lehrlingsstreikrecht folgendermaßen begründet wird: „Die Festsetzung der Vergütung (für Lehrlinge) erfolgt durch Einzelvertrag oder durch Tarifvertrag. Zur tarifvertraglichen Regelung sind die Tarifvertragsparteien nach dem Tarifvertragsgesetz berufen, weil es sich materiell um Arbeitsentgelt handelt. Da die Festsetzung der Vergütung Gegenstand eines Tarifvertrages sein kann, kann zur kampfweisen Durchsetzung dahingehender Tarifforderungen auch ein Streik als gewerkschaftliches Kampfmittel in Betracht kommen. Es bestehen mithin keine Bedenken, auch ein Streikrecht für Lehrlinge anzuerkennen." Alles, was in Tarifverträgen regelbar ist, muß also auch erstreikbar sein.

Im Zusammenhang mit dem Chemietarifkampf 1971 kam es zu einem ersten Arbeitsgerichtsurteil, das das Streik-

recht für Lehrlinge bejaht. Lehrlinge des Bayer-Werkes Leverkusen hatten trotz Verbot durch die Ausbildungsleitung an einer Großkundgebung der IG Chemie in Köln während der Arbeitszeit teilgenommen. Sie erhielten von der Werksleitung eine strenge Verwarnung. In einem Prozeß vor dem Arbeitsgericht Solingen klagten die Lehrlinge mit Rechtsschutz der IG Chemie auf Rücknahme der Verwarnungen. Das Arbeitsgericht gab den Auszubildenden recht. Lediglich wegen „formaler" Gründe hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf dieses Urteil wieder aufgehoben, ohne jedoch die sachliche Argumentation zu revidieren. Das Solinger Arbeitsgericht kam zu dem Urteil:

„Die Teilnahme der Kläger (die Auszubildenden) an dieser befristeten Kampfmaßnahme und somit das Verlassen ihrer Arbeitsplätze am Nachmittag des 16. 6. 1971 war gerechtfertigt. Ausgangspunkt der dafür maßgeblichen Überlegung ist einmal der Umstand, daß das in Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz verankerte Recht auf Vereinigungsfreiheit nunmehr nahezu einhellig für Auszubildende bejaht wird. Die genannte Vorschrift schützt nicht nur die Freiheit der Koalitionsabrede, sondern spricht darüber hinaus auch den Grundsatz der freien kollektiven Betätigung aus. Vermöge der letzteren können daher auch die Kläger, die sämtlich einer Arbeitnehmerorganisation angeschlossen sind, grundsätzlich nicht gehindert werden, im Rahmen der Koalition ihre Interessen im Hinblick auf eine Verbesserung ihrer Ausbildungsbedingungen zu verfolgen, zumal anerkannt ist, daß die Arbeitsbedingungen der Auszubildenden der tarifvertraglichen Regelung unterliegen. Zum anderen ist aber ebenso unzweifelhaft, daß sich die Arbeitnehmerorganisationen und ihre ihnen angeschlossene Mitglieder in Verfolgung ihrer Ziele insbesondere auch des Mittels des Arbeitskampfes bedienen können, welches sowohl aus der freiheitlichen rechtsstaatlichen Grundordnung unseres Staatswesens als auch aus dem Grundrecht der freien Entfaltung der Persönlichkeit herzuleiten ist."

Im März 1973 rief die IG Metall erstmals Lehrlinge offiziell zum Arbeitskampf auf. Nach vorangegangener Urabstimmung streikten bei der Paderborner Automatenfabrik Hecker KG alle Beschäftigten, um einen Tarifvertrag durchzusetzen. Zudem regelt die auf dem 11. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall verabschiedete und seit 1. Januar 1975 gültige Satzung der IG Metall im § 23 Abs. 4 eindeutig die Streikunterstützung für Auszubildende: „Auszubildende erhalten eine Unterstützung, deren Höhe unter Berücksichtigung der Einkommens-, Beitrags- und Unterstützungshöhe anderer Mitgliedergruppen von Fall zu Fall vom Vorstand festgelegt wird." Wolfgang Bartels

BDA-Mitgliederversammlung will Kapitulation des DGB

In der Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wurde am 13./14. Dezember 1978 in Bonn-Bad Godesberg festgelegt, wie der Kampf gegen die Gewerkschaften am besten zu führen sei. Eine besondere Rolle spielte hierbei der sogenannte Tabukatalog. Die Unternehmerspitze versicherte sich noch einmal gegenseitig, alles zu tun, um vor allem eine Verkürzung der wöchentlichen Regelarbeitszeit zu verhindern.

Den Part, die Unternehmer gegen die Gewerkschaften fest einzuschwören, übernahm der Hauptgeschäftsführer der BDA, Dr. Ernst-Gerhard Erdmann. Er stellte fest, daß das Jahr 1978 einmal mehr die Notwendigkeit bewiesen habe, „durch klare Verfahrensregelungen und durch die Bestimmungen von Höchstgrenzen, die zwischen den Verbänden vereinbart sind, Grundvoraussetzungen für die tarifpolitische Koordinierungsarbeit der Bundesvereinigung und für die Zusammenarbeit zwischen den Verbänden zu schaffen."

Mit bemerkenswerter Klarheit wurde von Erdmann gesagt, daß hier eindeutige Vereinbarungen über den Tabukatalog vorliegen. In der Öffentlichkeit versuchte er hingegen den Eindruck zu erwecken, als ob hier, gewissermaßen unverbindlich, lediglich Regeln und Verhaltensformen niedergelegt seien. Aufgabe der BDA sei es, so Erdmann, dafür zu sorgen, daß die Übereinstimmung zwischen den Unternehmerverbänden fortbestehe, „um die tarifpolitischen Eckpfeiler einhalten zu können".

Erdmann berichtete, daß die BDA die gemeinsame Linie in der Arbeitszeitfrage schon zu Beginn des Sommers systematisch festgelegt habe. Dabei sei man zu der übereinstimmenden Überzeugung gelangt, „daß von allen arbeitszeitverändernden Maßnahmen die Verkürzung der wöchentlichen Regelarbeitszeit unter den gegenwärtigen Umständen die schwerwiegendste Fehlentwicklung von allen mit arbeitszeitverkürzenden Maßnahmen verbundenen Entwicklungen darstellen würde".

Ein Schwerpunkt der Arbeit der BDA bestehe auch darin, unter allen Umständen zu sichern, daß die Aussperrung erhalten bleibe. Dabei war sich Erdmann sehr sicher, daß gegenwärtig und auf absehbare Zeit die Unternehmer dieses Instrument weiter anwenden können. Er verwies dabei auf die Mehrheitsverhältnisse im Parlament und stellte mit bemerkenswerter Offenheit fest, und dies ist für aktive Gewerkschafter kein Geheimnis: „Im juristischen Bereich ist unsere Position gut."

Neben dem Kampf gegen angebliche „verteilungspolitische Fehlentwicklungen" ist zu erkennen, daß die BDA sich in der nächsten Zeit verstärkt der Aufgabe widmen wird, eine Ausdehnung der Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung zu verhindern. Der tarifpolitische Ausschuß habe deshalb empfohlen, „künftig die Voraussetzungen des Bestandsschutzes so klar wie möglich einzugrenzen". Vor allem soll verhindert werden, daß der Kündigungsschutz ausgedehnt wird. Im Arbeitskreis „Beschäftigung" wurde behauptet, daß das Recht auf Arbeit angeblich Arbeitsplätze gefährde. Die personelle Entwicklung in den Betrieben müsse daher den „Marktdaten" angepaßt werden können. Es soll also nach dem Belieben der Unternehmer weiter geheuert und gefeuert werden.

Große Aufmerksamkeit widmen die Unternehmer der Öffentlichkeitsarbeit, um, wie es Erdmann ausdrückt, „öffentliche Meinungsbildungsprozesse tiefgreifend zu beeinflussen". Im Arbeitskreis „Öffentlichkeitsarbeit" wurde stolz vermerkt, daß die Bemühungen der Unternehmer Früchte getragen hätten. Das Image der Unternehmer habe sich in den siebziger Jahren verbessert.

Während die Mitgliederversammlung der BDA den gewerkschaftlichen Vorstellungen eine harte Absage erteilte, bot der Präsident der BDA, Otto Esser, zugleich dem DGB Spitzengespräche an. Nach der Peitsche folgte das Zukkerbrot. Es entpuppt sich bei näherem Hinsehen als der Versuch, die Gewerkschaften zur Kapitulation zu zwingen. So sollen nach den Vorstellungen Essers die Gewerkschaften zu „größerer Behutsamkeit" in der Tarifpolitik und zu einer Sondierung mit den Unternehmern gewonnen werden.

Die Gewerkschaften sollen folglich zum einen weniger fordern und zum anderen sich zuvor bei den Unternehmern erkundigen, welche Forderungen diesen genehm sind. Darüber hinaus wollen die Unternehmer die Zusicherung, daß „die Investitionsrisiken und Ertragschancen in einem Verhältnis zueinander stehen müssen". Sie erstreben also eine gewerkschaftliche Garantie für höhere Profite. H. Sch.

Flexible Altersgrenze für Schwerbehinderte gesenkt

Arbeiter und Angestellte, die schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig sind, können seit dem 1. Januar dieses Jahres ihr flexibles Altersruhegeld bereits ab Vollendung des 61. Lebensjahres beziehen. Zum 1. Januar nächsten Jahres wird die flexible Altersgrenze für sie weiter auf 60 Jahre herabgesetzt. Den Schwerbehinderten, die vor Vollendung des 62. Lebensjahres das flexible Altersruhegeld in Anspruch nehmen, wurde aber auch die Zuverdienstgrenze reduziert. Sie dürfen im Monat nur 425 DM brutto hinzuverdienen. Ab Vollendung des 62. Lebensjahres beträgt die Zuverdienstgrenze wie bisher 1000 DM brutto, ab Vollendung des 65. Lebensjahres gibt es diese Beschränkung für einen etwaigen Zuverdienst nicht.

Die im Rahmen des Konjunkturpaketes erfolgte Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte entspricht weitgehend einer vom 11. DGB-Bundeskongreß gestellten Forderung. Für Schwerbehinderte mit einer Erwerbsminderung von wenigstens 80 Prozent hat der 11. Bundeskongreß des DGB jedoch eine weitergehende Senkung der flexiblen Altersgrenze auf 58 Jahre gefordert. Er trat außerdem für eine generelle Festlegung der flexiblen Altersgrenze auf 60 Jahre ein.

Hauptmotiv für die Senkung der flexiblen Altersgrenze im Zusammenhang mit dem Konjunkturpaket ist die immer noch krisenhafte Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Obwohl mit dem zweiten Sonderprogramm der Bundesregierung nach amtlicher Verlautbarung in der Zeit vom 1. Januar bis 30. September 1978 6236 Schwerbehinderten ein Arbeits- und Ausbildungsplatz beschafft werden konnte, wofür 52,5 Millionen DM öffentliche Gelder als „Kopfprämie" in die Kassen der Unternehmer und auch öffentlicher Arbeitgeber (!) geflossen sind, hat die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten auch in dieser Zeit weiter zugenommen. Während Ende November 1978 die Gesamtzahl der registrierten Arbeitslosen gegenüber dem Stand vor einem Jahr um 7,7 Prozent zurückgegangen ist, war die der vollzeitarbeitslosen Schwerbehinderten um 20,4 Prozent emporgeschnellt. Sie hatte mit 50 454 einen neuen Höchststand erreicht. Dazu kommen Tausende teilzeitarbeitsloser Schwerbehinderter, die schon seit einiger Zeit von den Arbeitsämtern nicht mehr erfaßt werden.

18 Prozent aller Arbeitslosen unter 55 Jahren sind nach einer im Mai 1978 erfolgten Untersuchung behindert oder sonst gesundheitlich beeinträchtigt. Bei den älteren Arbeitslosen ist dieser Anteil noch höher. Zu befürchten ist, daß Unternehmer und die Personalchefs der Konzerne die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte zum Anlaß nehmen, solche Beschäftigte, die an die 60 gehen, zur Aufgabe ihres Arbeitsplatzes zu drängen.

Das aber würde aus der Sicht der Gewerkschaften dem Sinn der flexiblen Altersgrenze, wie er auch in der Propaganda der Bundesregierung und Bundestagsparteien immer betont wird, völlig widersprechen. Danach soll die flexible Altersgrenze eine Regelung zugunsten der Arbeiter und Angestellten, nicht der Konzerne und Unternehmer sein. Arbeiter und Angestellte sollen die „Wahlfreiheit" haben und selbst entscheiden, ob sie vorzeitig vor dem vollendeten 65. Lebensjahr ihr Altersruhegeld beantragen und aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Mit dieser Begründung wurde die flexible Altersgrenze mit dem Rentenreformgesetz 1972 als große soziale Errungenschaft eingeführt. Es sollte damit keinesfalls den Unternehmern ein Instrument gegeben werden, ältere Arbeiter und Angestellte vorzeitig vom Arbeitsplatz zu verdrängen.

In den Zeiten der Hochkonjunktur und relativen Vollbeschäftigung war auch die Arbeitskraft der älteren Arbeiter und Angestellten bei den Unternehmern gefragt. So wenig die Gewerkschaften es hinnehmen können, daß die Frauen als Arbeitsreserve von den Unternehmern nach ihrem Belieben beschäftigt oder nicht beschäftigt werden, so wenig dürfen sie es zulassen, daß das gleiche Spiel mit den älteren und behinderten Kolleginnen und Kollegen getrieben wird.

Viele ältere Arbeiter und Angestellte, vor allem, wenn sie schwerbehindert oder sonst gesundheitlich angeschlagen sind, freuen sich, daß sie mit Hilfe der flexiblen Altersgrenze vorzeitig dem Arbeitsstreß entfliehen können. Aber nicht alle. Nicht weniger ältere Arbeiter und Angestellte, darunter auch Schwerbehinderte, fühlen sich mit 60, 62 oder 63 Jahren noch „fit" und wollen nicht schon „zum alten Eisen" geworfen werden. Auch sie haben ein Recht auf Arbeit, für dessen Verwirklichung die Gewerkschaften kämpfen. Dafür hat der DGB in seinem 1975 veröffentlichten Programm für ältere Arbeitnehmer Forderungen erhoben und Maßnahmen vorgeschlagen, durch die die Nachteile für eine Beschäftigung älterer Arbeiter und Angestellten beseitigt werden sollen. Arthur Böpple

Soziale Verbesserungen sind gewerkschaftliche Teilerfolge

Gekoppelt mit den steuerlichen Maßnahmen sind im Rahmen des Konjunkturpaketes einige soziale Verbesserungen in Kraft getreten oder vorbereitet. Dazu gehören die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte (siehe oben) und die Erhöhung des Kindergeldes für die dritten und weiteren Kinder von 150 DM auf 200 DM monatlich. Für die zweiten Kinder wird das Kindergeld ab 1. Juli 100 DM statt jetzt 80 DM betragen.

Nicht verbessert wurde jedoch das Kindergeld für die ersten Kinder. Es beträgt nun schon seit dem 1. Januar 1975 unverändert 50 DM. Und auch die vom 11. DGB-Bundeskongreß geforderte Dynamisierung mit jährlicher Anpassung des Kindergeldes an die allgemeine Einkommensentwicklung wurde nicht verwirklicht. Vor allem für die ersten und zweiten Kinder reicht das Kindergeld nicht einmal für die gepfefferten Kosten, die bei einer Unterbringung und Betreuung in Kindergärten und ähnlichen Einrichtungen entstehen. Doch erst ab 1. Januar 1980 sind von den für Kindergärten oder Tagesmütter entstehenden Kosten jährlich bis zu 1200 DM steuerlich absetzbar.

Als Bestandteil des Konjunkturpaketes gilt auch der Gesetzentwurf über die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs. Danach können sich ab 1. Juli erwerbstätige Mütter nach Ablauf der 8-Wochenfrist für weitere vier Monate beurlauben lassen, um sich der Pflege des Kindes zu widmen. In diesem Fall verlängert sich der Kündigungsschutz auf sechs Monate. Es besteht Anspruch auf ein „Mutterschaftsurlaubsgeld" bis zu

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Urteile der Arbeitsgerichte

Mit allen Mitteln, u. a. auch mit einstweiligen Verfügungen gegen die IG Metall und die Streikenden, haben die Unternehmer während des Arbeitskampfes in der Stahlindustrie versucht, Druck auszuüben. Ein besonderer Dorn im Auge war den Unternehmerverbänden der Aufruf der IG Metall an die Beschäftigten in der Metallindustrie, am 12. Dezember 1978 in 29 Orten an einer Protestdemonstration gegen die Aussperrung teilzunehmen. Der Verband der Metallindustriellen hat versucht, dagegen eine einstweilige Verfügung zu erwirken.

In zweiter Instanz hat nach dem Arbeitsgericht auch das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf den Antrag abgelehnt, nach dem die IG Metall gezwungen werden sollte, den Aufruf zu widerrufen. Das Landesarbeitsgericht führt in seinem rechtskräftigen (also nicht mehr anfechtbaren) Beschluß vom 11. Dezember 1978 (7 Ta 239/78) aus: Einstweilige Verfügungen gegen Streiks könnten nur unter engen Voraussetzungen erlassen werden, und zwar nur dann, wenn die Arbeitskampfmaßnahme offensichtlich unzulässig wäre. Das sei jedoch bei dem Aufruf zur Protestdemonstration nicht der Fall. Sympathiekampfmaßnahmen seien grundsätzlich zulässig.

Weiter heißt es: „Durch die teilweise Aussperrung von Arbeitnehmern will der Antragsteller mit seinen Mitgliedsfirmen die Kampfbereitschaft und Kampffähigkeit der Antragsgegner und ihrer Mitglieder schwächen, diese letztlich von ihren legalen Kampfzielen (Einstieg in die 35-Stunden-Woche, Lohnerhöhung und Urlaubsverlängerung), zumindest teilweise, abbringen und den Streik beenden. Auf diese Kampfmaßnahme muß die Gewerkschaft antworten können. Im Sinne der Kampfparität und der Verhältnismäßigkeit der Mittel bietet sich ein kurzfristiger totaler Streik aller Arbeitnehmer, die ansonsten zur Arbeit verpflichtet wären, geradezu an."

Ein wichtiges Urteil zum Kündigungsschutz in Kleinbetrieben hat das LAG Hamm (Urteil vom 8. November 1978 – 2 Sa 1222/78) gefällt. Das Kündigungsschutzgesetz gilt nach seinem § 23 nur für Betriebe und Verwaltungen, „in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer, ausschließlich der Lehrlinge, beschäftigt werden". Es tauchte nun die Frage auf, ob darunter nur alle Vollzeitkräfte oder aber auch Teilzeitkräfte fallen. Das LAG Hamm hat entschieden, daß auch alle Teilzeitkräfte, auch wenn sie nur stundenweise beschäftigt seien (z. B. Putzfrauen), zu den Beschäftigten zählen. Auf die Stundenzahl komme es nicht an, Voraussetzung sei lediglich, daß sei in einem festen Arbeitsverhältnis stünden und ihre Beschäftigung regelmäßig erfolge.

Rechtsprechung und Gesetzgeber sind eifrig bemüht, das Ihre zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit beizutragen. Da bekanntlich alle Arbeitslosen selbst schuld sind, müssen sie eben dazu gebracht werden, wieder zu arbeiten, wohlgemerkt dort und zu dem Geld, wo es den Unternehmern paßt. So hat das Bundessozialgericht entschieden (Az. 7/12 RAR 46/77), daß es einer Krankenpflegerin zumutbar sei, eine Stelle als Verkäuferin anzunehmen. Arbeitslose könnten nicht verlangen, nur in ihrem erlernten oder zuletzt ausgeübten Beruf vermittelt zu werden.

Arbeiter und Angestellte, die ihren bisherigen Beruf aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aufgeben müssen, einen Rentenanspruch auf Rente wegen Berufsunfähigkeit haben und für einen anderen Beruf umgeschult werden, haben nach dem Abschluß der Umschulung keinen Anspruch mehr auf Rente, wenn sie nach der Umschulungsmaßnahme arbeitslos werden. Das Bundessozialgericht wies die Meinung zurück, daß die Umschulung erst dann als erfolgreich abgeschlossen gelten könne, wenn der Betreffende auch eine entsprechende Tätigkeit aufgenommen habe. Es vertritt die Meinung, daß eine neue Tätigkeit, ohne Rücksicht darauf, ob ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung stünde, zumutbar sei. Notfalls müsse sich der ehemalige Rentenempfänger eben arbeitslos melden (Az 5 RJ 94/77).

---

höchstens 750 DM im Monat. Das „Mutterschaftsgeld" und die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung werden aus Bundesmitteln gezahlt. Zur Arbeitslosenversicherung brauchen in dieser Zeit keine Beiträge entrichtet werden. Anspruch auf den verlängerten Mutterschaftsurlaub und die finanziellen Leistungen soll auch dann bestehen, wenn das Kind vor dem 1. Juli geboren ist und die Schutzfrist am 30. Juni 1979 oder danach endet.

Die stellvertretende Vorsitzende des DGB, Maria Weber, begrüßte diesen Gesetzentwurf der Bundesregierung als „Schritt in die richtige Richtung". Der DGB vertritt jedoch seit langem weitergehende Forderungen, die vom 11. Bundeskongreß noch einmal bekräftigt wurden. So sollen mehr familienergänzende und familienentlastende Einrichtungen geschaffen, Erwerbstätige zur Pflege erkrankter Familienangehöriger freigestellt und Elternbildungsmaßnahmen im Rahmen des Bildungsurlaubs anerkannt werden.

Die Hauptforderung des DGB aber ist ein Sonderurlaub von 18 Monaten bei Zahlung eines Entgelts in Höhe des Arbeitslosengeldes und der Beiträge zur Sozialversicherung aus Bundesmitteln. Dieser Sonderurlaub soll nach den Vorstellungen des DGB wahlweise den Vätern oder Müttern zustehen. Das ist enorm wichtig; denn mit der in dem jetzigen Gesetzentwurf vorgesehenen Fixierung des verlängerten Sonderurlaubs bei Geburt eines Kindes nur auf die Mütter werden zwangsläufig die Beschäftigungschancen für jüngere Frauen weiter verschlechtert.

Dieser Unterschied in der Grundkonzeption zwischen DGB-Forderungen und Gesetzentwurf ist kaum ein Zufall. Die Vorstellungen des DGB dienen vor allem auch dem Ziel, die Chancen der Frauen und Mütter im Berufsleben zu verbessern, zu verhindern, daß Mütter wieder an „Heim und Herd" wegen der Mutterschaft verbannt werden. Angesichts der hohen Dauerarbeitslosigkeit spielt dieser Gesichtspunkt in dem Gesetzentwurf offenbar nicht die Hauptrolle.

Trotzdem sind die mit dem Konjunkturpaket gekoppelten sozialen Verbesserungen Teilerfolge des gewerkschaftlichen Kampfes um die Verteidigung des sozialen Besitzstandes und zur Weiterentwicklung der sozialen Rechte und Leistungen. Sie beweisen, daß auch unter den Bedingungen der Krise und anhaltenden Millionenarbeitslosigkeit soziale Verbesserungen durchgesetzt werden können. -pple

Auch Schwedens Drucker wollen 35 Stunden

Auch in Schweden steht die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche auf der Tagesordnung. Noch in diesem Jahr läuft der Kollektivvertrag, der u. a. die Arbeitszeit regelt, für die Druckindustrie aus. Bereits jetzt hat die grafische Gewerkschaft die 35-Stunden-Woche nicht nur für die Beschäftigten der Druckindustrie, sondern auch für die der Papierverarbeitung gefordert. Zusätzliche Arbeitszeitverkürzungen sollen für Schicht- und Nachtschichtarbeiter durchgesetzt werden. Für sie wird der 6-Stunden-Tag angestrebt.

Bei den Bergarbeitern in Donezk 30-Stunden-Woche schon seit 1977

Donezk, das sich rühmt, die Stadt der einen Million Rosen und des Bergbaus zu sein, war eine der Etappen unserer Reise durch die Sowjetunion im November des vergangenen Jahres. Mit ihren breiten Boulevards und den gepflegten Grünflächen wirft die Stadt alle Vorstellungen über triste Bergarbeiterstädte über den Haufen. Mit Stolz wird darauf verwiesen, daß Donezk mit seinen rund einer Million Einwohner wegen seiner großzügigen Stadtplanung mit einem Preis der UNO ausgezeichnet worden ist.

Aber unser Hauptinteresse galt nicht in erster Linie der Stadt, über die es viel Lobenswertes zu berichten gibt, sondern den Arbeitsbedingungen der Bergarbeiter, hier im Zentrum der Kohleindustrie. Und die wollten wir an Ort und Stelle kennenlernen: im Betrieb. So besuchten wir die Zeche „Oktober", eine der 22 Schachtanlagen der Stadt.

Die Kumpel waren gerade dabei, sich auf ein großes Ereignis vorzubereiten. „Denn in drei Tagen", so erzählte uns Kollege Uwanow, Mitglied der Betriebsgewerkschaftsleitung, „haben wir unseren Jahresplan 40 Tage vorfristig erfüllt. Das ist für uns Grund zum Feiern. Mehrere Brigaden arbeiten übrigens schon für 1979."

Die Zeche „Oktober" zählt zu den modernen Anlagen. Erst 1954 wurde hier die Förderung aufgenommen. Beschäftigt werden 5000 Personen, darunter 3200 Untertagearbeiter. Die Kohle selbst liegt zum größten Teil 1000 Meter tief, die Flöze weisen nicht selten eine Mächtigkeit von 2,40 Meter auf. Voll mechanisiert ist der Arbeitsablauf. Harte Knochenarbeit, wie sie früher im Bergbau üblich war, gibt es nicht mehr.

Angesichts der gewerkschaftlichen Forderungen in der Bundesrepublik nach der 35-Stunden-Woche interessierten wir uns natürlich im besonderen Maße für die Arbeitszeit. Wir erfuhren dabei Tatsachen, die bei uns bewußt verschwiegen werden: so zum Beispiel, daß seit 1977 durch Gesetz die 30-Stunden-Woche für Bergarbeiter eingeführt ist. Gearbeitet wird an sechs Tagen zu je sechs Stunden. Während der Sonntag grundsätzlich frei ist, wird der zweite freie Tag flexibel gewährt. Der einzelne Kollege hat also die Fünftagewoche.

Auch die Lebensarbeitszeit der sowjetischen Bergleute, das erfuhren wir bei unserem Besuch, ist im Vergleich zu den Ruhrkumpeln weitaus niedriger. Bei Vollendung des 50. Lebensjahres ist, bei Zahlung der vollen Rente, die Untertagearbeit beendet. Voraussetzung zum Bezug der Rente ist allerdings eine mindestens zehnjährige Tätigkeit vor Ort. Ohne Reduzierung seiner Pension kann der Bergarbeiter andere Arbeit aufnehmen. Möglichkeiten gibt es in Hülle und Fülle, denn in der Sowjetunion besteht an Arbeitskräften ein großer Mangel. Hier ist das Recht auf Arbeit verwirklicht.

Trotz dieses Arbeitskräftemangels – und das war für uns neu – dürfen junge Menschen erst ab 18 Jahre unter Tage beschäftigt werden. Selbst die Ausbildung als Bergarbeiter geschieht in speziellen Bergbauberufsschulen. Sie sind ausgestattet mit allen erdenklichen Lehrmitteln, angefangen von der Schrämmaschine bis zum Förderband im Kleinformat. Da es den Rahmen dieses Artikels sprengen würde, werden wir in einer unserer nächsten Ausgaben einen Artikel über die Berufsausbildung veröffentlichen. Verpflichtet sich nun jemand, mindestens drei Jahre als Bergmann zu arbeiten, so bekommt er eine Prämie von 1000 Rubel, das sind umgerechnet rund 3340 DM.

Natürlich interessierten wir uns auch für den Verdienst der Donezker Kumpel, um vergleichen zu können. Da aber Vergleiche sowieso immer hinken, trifft das in diesem Falle in besonderem Maße zu. Nach Angaben der Betriebsgewerkschaftsleitung der Zeche „Oktober" beträgt der Durchschnittslohn 290 Rubel. Aber es gibt nicht wenige, deren Verdienst im Monat 500 und mehr Rubel beträgt. Dazu muß man aber wissen, daß die Mieten in der Sowjetunion im Vergleich zu uns sehr niedrig sind. Sie betragen maximal 5 Prozent des Einkommens und liegen je nach Ausstattung und Größe der Wohnung zwischen 3 und 9 Rubel monatlich. Ebenso minimal sind Gas- und Stromgebühren. Für Gas wird beispielsweise pro Person eine monatliche Gebühr von 50 Kopeken erhoben, unabhängig vom Verbrauch.

Ein weiterer Komplex, über den wir uns ausführlich informierten, war der Gesundheitsschutz. Zwei- bis dreimal jährlich werden die Kumpel buchstäblich auf Herz und Nieren untersucht. Zeigt sich auch nur das geringste Anzeichen einer Krankheit, so wird dem Bergarbeiter bei voller Weiterzahlung seines bisherigen Lohnes eine andere Tätigkeit zugewiesen. Nicht zuletzt hat dieser vorbeugende Gesundheitsschutz dazu geführt, daß die Geißel der Bergarbeiter, die Silikose, ausgerottet ist.

Auch für den Arbeitsschutz wird viel getan. Durch Berieselung der Kohle mit Wasser wird die Staubentwicklung stark eingeschränkt. Außerdem ist jeder Bergarbeiter verpflichtet, eine Schutzmaske zu tragen. 1978 standen für den Arbeitsschutz allein in der Zeche „Oktober" 257 000 Rubel zur Verfügung. 200 Forschungsinstitute, das erfuhren wir bei unseren Gesprächen, beschäftigen sich eigens damit, wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz noch effektiver wird und die Arbeit der Bergarbeiter weiter erleichtert werden kann.

Die Schachtanlage „Oktober" verfügt über mehrere Kindergärten und -krippen mit 900 Plätzen für den Nachwuchs der Bergarbeiter. Darüber hinaus gibt es, 130 Kilometer von Donezk entfernt, ein betriebseigenes Ferienheim, in dem jährlich 1000 Bergarbeiter mit ihren Familien für wenig Geld einen schönen Urlaub verleben können. Hervorzuheben sind das Nachtsanatorium, in dem Bergarbeiter nach ihrer Schicht behandelt werden, und das Kulturhaus mit zahlreichen Möglichkeiten zur Entspannung und Freizeitgestaltung. Darüber werden wir später berichten.

Wir konnten uns jedenfalls durch Augenschein und durch zahlreiche Gespräche davon überzeugen, daß in der Sowjetunion dank des gesellschaftlichen Eigentums der Mensch im Mittelpunkt steht. Gisela Mayer

Portugals Sozialisten als Gewerkschaftsspalter

Ende Januar wurde in Portugal eine neue Gewerkschaftszentrale ins Leben gerufen, die in Konkurrenz zur bestehenden Einheitsgewerkschaft „CGTP – Intersindical" treten soll. Die Gründung dieser Spaltergewerkschaft wurde von der Sozialistischen Partei (PSP) initiiert und vollzogen und von der bürgerlichen CDS gutgeheißen und unterstützt. Das ausdrückliche Ziel der auch von der Sozialistischen Internationale (Präsident: Willy Brandt) und dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (Generalsekretär: DGB-Mitglied Otto Kersten) geförderten Spaltung in Richtungsgewerkschaften ist der Aufbau einer sozialdemokratisch kontrollierten Gewerkschaftsbewegung, weil die Soares-Sozialisten in der Führung des Einheitsbunds Intersindical gegenüber den Kommunisten in der Minderheit sind. bt

Gewerkschafter aus sieben Ländern erarbeiteten Forderungskatalog

Vom 17. bis 19. Januar fand in Frankfurt ein Kolloquium statt. Eingeladen hatte dazu der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Gewerkschaftsdelegierte aus sieben westeuropäischen Ländern diskutierten über „Arbeitnehmerprobleme in westeuropäischen Großstädten". Dazu wurde ein Forderungskatalog erarbeitet. Im Mittelpunkt des Erfahrungsaustausches der über vierzig Delegierten aus den Städten Amsterdam, Frankfurt (Main), Kopenhagen, Madrid, Mailand, Paris und Rom standen die Zusammenhänge zwischen kommunaler Politik und der Situation der Arbeiter und Angestellten.

Die Konferenz behandelte praktisch alle Aspekte des Zusammenhangs zwischen kommunaler Politik und der Lage der Beschäftigten, angefangen von der Problematik der Ein- und Auspendler bis zum Umweltschutz, vom sozialen Wohnungsbau bis zur Gesundheitsvorsorge, von den gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen über die kulturellen Einrichtungen bis zum allgemeinen Freizeitangebot. Die vergleichende Analyse machte deutlich, daß sich in den erwähnten Großstädten quasi die gesellschaftspolitischen Probleme der jeweiligen Länder konzentrieren und Probleme der Arbeiter und Angestellten in den Großstädten mit der jeweiligen gesamtökonomischen Entwicklung zusammenhängen.

Der von den Teilnehmern am Großstädtekolloquium des EGB erarbeitete und am letzten Konferenztag verabschiedete Forderungskatalog soll den nationalen, dem EGB angeschlossenen Gewerkschaftsbünden vorgelegt werden, um – so hofft man – in die regionalen Aktionsprogramme einzufließen. Er soll vor allem aber den Kandidaten unterbreitet werden, die sich zur Europawahl stellen.

Auf internationaler Ebene wird der EGB den Forderungskatalog den Europäischen Gemeinschaften, dem Europarat, dem Internationalen Arbeitsamt und anderen übernationalen Stellen vorlegen. Der Forderungskatalog sieht gestrafft folgendermaßen aus:

– Da die in allen Großstädten festzustellende Konzentration der Arbeitsplätze auf den tertiären Sektor auf längere Sicht eine Gefährdung der Arbeitnehmer darstellt, wird ein breit gefächertes Angebot an Arbeitsplätzen in den Großstädten gefordert. Hierzu ist allerdings nach Auffassung des EGB-Großstädtekolloquiums eine demokratische Rahmenplanung notwendig.

– Die Ansiedlung von Betrieben und Verwaltungen soll so eingerichtet werden, daß möglichst geringe Fahrzeiten zur Erreichung der Arbeitsplätze anfallen. Man schlägt vor, dies durch eine entsprechende Subventions- und Steuerpolitik zu erreichen.

– Beim Erwerb von Grundstücken soll die öffentliche Hand den Vorzug vor Privatinteressen erhalten.

– Die öffentliche Hand soll primär Sozialwohnungen für Arbeiter und Angestellte subventionieren.

– Die Mietkostenanteile sollen sich in Zukunft in begrenztem Rahmen bewegen, was nach Auffassung der Konferenz unter anderem durch Mietpreiskontrolle gesichert werden kann.

– Kultur- und Freizeitmöglichkeiten sollen vor allem in den bereits bestehenden Arbeitervierteln der Großstädte ausgebaut werden.

– In der Verkehrspolitik soll der öffentliche Personennahverkehr absolute Priorität genießen, wobei die bestehenden Systeme besser aufeinander abzustimmen sind.

– An der Finanzierung des öffentlichen Nahverkehrs sollen die Unternehmen beteiligt werden.

– Im Bereich der Gesundheitsversorgung muß die vorbeugende Medizin viel stärker ausgebaut werden.

– Umweltfreundlichen Technologien soll prinzipiell der Vorzug gegenüber umweltgefährdenden Technologien und Produktionstechniken gegeben werden. Hierzu sollen internationale Normen erarbeitet werden.

– Über Neuansiedlungen von potentiell umweltgefährdenden Industrien ist in einem Bewilligungsverfahren zu entscheiden, wobei ein unabhängiges Kontrollsystem unter demokratischer Struktur die Produktion zu überwachen hätte.

Das Kolloquium forderte die einzelnen Gewerkschaften auf, ihre Mitglieder für die Umsetzung des Programms zu mobilisieren. Der Vorschlagskatalog soll auch der für Mai in München geplanten Konferenz des Europäischen Gewerkschaftsbundes unterbreitet werden.

W. H. S.

Streiks gegen Lohnbegrenzung

Mit einer Serie von Streiks, die teils mit großer Ausdauer und Entschlossenheit geführt werden, wehren sich die britischen Arbeiter und Angestellten gegen die gemeinsame Strategie von Regierung und Unternehmen, die Lasten der Krise auf die Lohnabhängigen abzuwälzen. Bei den Streiks der Lastwagenfahrer, Lokomotivführer, Kommunalarbeiter, der Beschäftigten des staatlichen Gesundheitsdienstes usw. geht es nicht nur um die Durchsetzung von Lohn- und Gehaltsforderungen in der angemeldeten Höhe, sondern um die Durchbrechung der staatlich verordneten Einkommensbegrenzung.

Seit 1975 existiert zwischen der Labourregierung und der ihr verbundenen Gewerkschaftsführung ein „Sozialkontrakt", der – um Arbeitslosigkeit und Inflation zu bekämpfen, wie es offiziell heißt – einen bestimmten, nicht überschreitbaren Prozentsatz für Einkommenssteigerungen vorschreibt. Für 1978/79 lautet die Leitlinie 5 Prozent. Die Inflationsrate liegt aber bei 8 bis 9 Prozent, und das auch erst seit ein paar Monaten. Davor und seit Beginn des „Sozialkontraktes" war sie Jahr für Jahr zweistellig, während das Limit für Lohn- und Gehaltserhöhungen weit darunter lag.

Aus diesem jährlichen Reallohnverlust der britischen Werktätigen, der auch noch gewerkschaftlich abgesegnet war, hat sich ein enormer Nachholbedarf aufgestaut, der jetzt in den Lohn- und Gehaltsforderungen mit präsentiert wird. So sind Forderungen entstanden, die bei den Lastwagenfahrern 22 Prozent, bei den Bergarbeitern 40 Prozent upd in einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes bis zu 50 Prozent ausmachen, Forderungen, die in den bundesdeutschen Massenmedien aus dem Zusammenhang gelöst und als Beispiele von Zügellosigkeit hingestellt werden.

Die britischen Gewerkschafter jedoch wollen die Labourpolitik der Lohnbegrenzung, die weder Arbeitslose von der Straße noch Preisstabilität gebracht hat, nicht noch ein viertes Jahr mitmachen und kämpfen für die Wiederherstellung einer Kaufkraft ihrer Einkommen, wie sie bereits am Beginn der Krisenjahre bestand. Die Streiks, die zum Teil – wie bei den Lastwagenfahrern – spontan begannen, sind inzwischen von den Gewerkschaften übernommen oder von Anfang an als gewerkschaftliche Streiks ausgerufen worden. Die Regierung Callaghan hat unter diesem Druck bereits ein neues Lohnlimit von 10 Prozent signalisiert, aber sie wird sicherlich noch weiter zurückweichen müssen.

G. S.

Gesammelte Kampferfahrungen der Gewerkschaften

DAS AKTUELLE BUCH

Vorstand der IG Metall (Hrsg.): Dokumentation Streik der Metaller Schleswig-Holsteins 1956/57. Frankfurt/M., 1978, 379 Seiten.

Mit Recht bezeichnet Eugen Loderer im Vorwort diesen wichtigen Arbeitskampf in der Geschichte der Bundesrepublik um die Einführung der Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall, dessen Ergebnisse wenig später auch gesetzlich festgelegt werden mußten, als ein „Lehrbeispiel für erfolgreiche Gewerkschaftspolitik zur Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen". Die reiche Materialsammlung beinhaltet sowohl die damals erarbeitete, allerdings gekürzte Fassung des Streikberichts einschließlich zahlreicher Dokumente, eine wissenschaftliche Untersuchung und die jetzigen gesetzlichen Regelungen, als auch die Argumente der Unternehmer. Diese versuchten damals wie heute die gewerkschaftlichen Ziele als Utopie zu diskreditieren.

Bundesvorstand der IG Bau-Steine-Erden (Hrsg.): Dokumentation der Solidarität. Ablauf der Tarifauseinandersetzungen im Baugewerbe 1978. Westberlin, 1978, 345 Seiten, 5,90 DM.

Farbenprächtig illustriert werden in dieser Zusammenstellung gewerkschaftlicher Publikationen und der Reaktionen der Presse während der ersten größeren Tarifauseinandersetzung in der Bauindustrie seit Jahrzehnten kommentierend die Schlußfolgerungen für künftige Arbeitskämpfe gezogen.

IG-Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen: Erfahrungen zur Tarifauseinandersetzung 1978 in der Verwaltungsstelle Reutlingen der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Dokumentation, 1978, ca. 100 Seiten.

Neben Erfahrungen, Einschätzungen und der Dokumentation der Vorbereitung und des Verlaufs des Streiks in der Verwaltungsstelle Reutlingen der IG Metall will diese Übersicht durch Interviews und Gespräche auch Aussagen über das Bewußtsein und die Kampfkraft der Arbeiter vermitteln. „Sie (die Dokumentation) soll erkennen lassen, was bei der Mobilisierung, dem Bewußtsein und der Kampfkraft verändert werden muß, damit unser Kampf wirkungsvoller und gezielter werden wird."

Vorstand der IG Metall (Hrsg.): Arbeitsmedizin und betriebsärztliche Tätigkeit, Frankfurt/M., 1977.

Dieser Bericht über eine Arbeitstagung der IG Metall am 31. 3./1. 4. 1977 in Gelsenkirchen sammelt die Erfahrungen, die Betriebsärzte, Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre beim Aufbau der betriebsärztlichen Versorgung in den Betrieben der Bundesrepublik seit der Verabschiedung des Arbeitssicherheitsgesetzes im Jahre 1973. Die Broschüre will Anregungen für die Verbesserung der Tätigkeit von Betriebsärzten vermitteln. (Alle vorgenannten Bücher sind auf Anfrage – wenn nicht anders angegeben, kostenlos – bei den Verwaltungsstellen der betreffenden Gewerkschaften zu erhalten.)

Siegfried Weischenberg: Die elektronische Redaktion. Publizistische Folgen der Neuen Technik. Verlag Dokumentation Saur KG, München, New York, 1978, 144 Seiten, 20 DM.

In dieser vom Institut für Zeitungsforschung der Stadt Dortmund herausgegebenen Studie versucht der Autor, ausgehend von einer Sichtung der bisher noch geringen Zahl von Untersuchungen auf diesem Gebiet, die Folgen einzelner Aspekte der neuen Technik für die Journalisten und in der Folge den medienpolitischen Auswirkungen zu überprüfen. Neben medizinischen Gesichtspunkten durch eine erhöhte Arbeitsbelastung am Bildschirm und veränderten Arbeitsplatzbedingungen werden u. a. aber auch Fragen der Einschränkung journalistischer Vielfalt durch die Technik selbst oder die Möglichkeiten der direkten Kontrolle der Arbeit des Redakteurs durch den Verleger und Chefredakteur (per Knopfdruck, wie in Orwells Fiktion von 1984) diskutiert. Alles in allem macht diese Arbeit deutlich, wie notwendig gerade jetzt eine tarifvertragliche Regelung der Kompetenzabgrenzung zwischen Verlag und Redaktion wird.

Heinz Lampert: Arbeitsmarktpolitik. Gustav Fischer Verlag, Stuttgart, New York, 1979, 162 Seiten, 26 DM.

Ausgehend von Arbeiten über Arbeits- und Arbeitsmarktverfassung im „marktwirtschaftlichen System" legen hier verschiedene bürgerliche Autoren ihre Ansichten zu Ursachen, Arten und Problemen der Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten der Arbeitsmarktpolitik dar.

B. K.

VERLAGSINTERNES

Auf einer Pressekonferenz Ende Januar gab der DGB-Bundesvorsitzende Heinz Oskar Vetter bekannt, daß der DGB-Bundesausschuß im Juni dieses Jahres ein neues Aktionsprogramm verabschieden will. Diese Information löste ein vielfältiges Echo aus. An NACHRICHTEN wurde daraufhin verstärkt die Bitte herangetragen, den Vorentwurf zu veröffentlichen, um eine breite Diskussion in der Mitgliedschaft zu ermöglichen.

Es entspricht der erklärten Absicht des DGB-Vorsitzenden, durch die ausführliche Erörterung grundsätzlicher gewerkschaftlicher Forderungen eine Mobilisierung der Basis zu erreichen. Daher haben wir uns entschlossen, den Vorentwurf im Einhefter dieser Ausgabe von NACHRICHTEN abzudrucken.

Schon jetzt zeichnet sich ab, daß der Streik der Stahlarbeiter auf die gesamte Tarifbewegung in diesem Jahr Einfluß genommen hat. In der vorliegenden NACHRICHTEN-Nummer geben wir daher den Wortlaut des abgeschlossenen Tarifvertrages wieder (siehe Einhefter).

Die ebenfalls abgedruckten Streiklieder werfen ein Schlaglicht auf die Stimmung unter den kämpfenden Stahlarbeitern. Es wird aber notwendig sein, den gesamten Ablauf dieses ersten Kampfes um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche aufzuarbeiten, um auch die entsprechenden Schlußfolgerungen für die nächsten Schritte im Kampf um Arbeitszeitverkürzung ziehen zu können. In der März-Ausgabe von NACHRICHTEN werden im Einhefter ausführlich der Verlauf des Streiks, die Aussperrungen, die Position der Unternehmer und die Forderungen der Gewerkschaft dokumentiert.

In diesem Zusammenhang möchten wir auf die soeben erschienene nachrichten-reihe 13 hinweisen: „Klaus Pickshaus / Wittich Roßmann: Streik und Aussperrung, Hafen – Druck – Metall".

Das Jahr 1978 verzeichnete die umfangreichsten Streiks in der Geschichte der Bundesrepublik. Die Gewerkschaften mußten sich gegen eine abgestimmte Strategie der Unternehmerverbände zur Wehr setzen, die durch Massenaussperrungen jeglichen sozialen Fortschritt blockieren wollten. Die Tarifbewegung der Hafenarbeiter im Januar, der Drukker und Setzer im Februar/März sowie der Metaller von Baden-Württemberg ebenfalls im Frühjahr 1978 sind Ausdruck einer starken Kampfbereitschaft auch unter komplizierteren Bedingungen, wie wirtschaftliche Schwierigkeiten, Massenarbeitslosigkeit und Vernichtung von Arbeitsplätzen durch Rationalisierungen.

jaco

D 3476 E
Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt
NACHRICHTEN-
Verlags-GmbH,
Glauburgstr. 66,
Postf. 18 03 72,
6000 Frankfurt/M

060990 0039 NN 12
FREIE UNIVERSITAET B.
VORM.OTTO-SUHR-INSTITU
IHNESTR. 21

1000 BERLIN 33

Terminkalender

■ **1. März bis 31. Mai**

Personalratswahlen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz

■ **12. bis 13. März**

Außerordentlicher Kongreß der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands in München

■ **23. bis 25. März**

Bundesangestelltenkonferenz der IG Bau-Steine-Erden in Köln

■ **30. März bis 1. April**

Bundeskongreß der Jungsozialisten in der SPD in Aschaffenburg

■ **5. bis 6. Mai**

Bundeskongreß der Sozialistischen Deutschen Arbeiterjugend (SDAJ) in Hamburg

■ **8. bis 10. Mai**

Personalratswahlen bei der Post

■ **14. bis 18. Mai**

Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes in München

■ **16. und 17. Mai**

6. Bundeshandwerkerkonferenz der IG Metall in Köln

■ **25. bis 27. Mai**

Bundesjugendkonferenz der IG Bau-Steine-Erden in Osnabrück

■ **7. bis 8. Juni**

10. Frauenkonferenz der IG Metall in Augsburg

■ **15. bis 17. Juni**

Bundesarbeitstagung der Gewerkschaftsjugend zum Thema „Berufschancen der arbeitenden Jugend" in Osnabrück.

■ **7. September**

Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie in Dortmund

■ **14. bis 18. September**

18. Bundestagung der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) in Krefeld

■ **8. bis 12. Oktober**

12. Bundeskongreß der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) in Mannheim

■ **Mitte Oktober**

3. Konferenz der Gewerkschaftsbünde der Länder Europas in Genf

■ **17. bis 19. Oktober**

Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Polizei in Hannover

■ **22. bis 27. Oktober**

11. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Bau-Steine-Erden in West-Berlin

■ **19. bis 23. November**

12. Weltkongreß des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) in Madrid

■ **29. bis 30. November**

9. Bundespersonalrätekonferenz der Deutschen Postgewerkschaft in Saarbrücken

Zu guter Letzt

Unfair

Kürzlich erhielt unser Verlag Post vom Verband der Druckindustrie Nord e. V., der Unternehmervereinigung für Hamburg und Schleswig-Holstein. Man teilte uns die gar nicht geneigte Meinung über NACHRICHTEN mit. Unsere Zeitschrift sei „eine einseitige, nicht immer faire Gewerkschaftspublikation . . ., deren Verwendung im Betrieb sich verbietet". Besonders verwiesen wird in diesem Brief auf den Kasten „Was ist Aussperrung?" in der Dezember-Nummer von NACHRICHTEN. Einen konsequenten gewerkschaftlichen Standpunkt finden die Unternehmer also „unfair" und wollen ihn aus dem Betrieb verbannen. Sie wollen auch die Kosten nicht übernehmen, wenn der Betriebsrat unsere Zeitschrift als Arbeitsmaterial benötigt.

Nun hat aber gerade eine Werbeaktion unter den neugewählten Betriebsräten große Resonanz gefunden. Die betrieblichen Interessenvertreter sind offenbar ganz anderer Meinung als die Herren Unternehmer. Und wir Redaktionsmitglieder haben nur geschmunzelt. Denn wenn wir den Unternehmern unbequem sind, liegen wir richtig. Wir haben uns nämlich nie als ein Organ verstanden, das den Unternehmerverbänden zuarbeitet. Aber die Kostenübernahme ist eine andere Sache. Nach Paragraph 40 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Unternehmer dem Betriebsrat unter anderem „sachliche Mittel" für die laufende Arbeit zur Verfügung zu stellen. Und dazu gehören in vielen Betrieben selbstverständlich NACHRICHTEN. Es gibt allerdings auch Fälle, wo die Einigungsstelle den Unternehmer erst verpflichten mußte. Aber dann wurde schließlich doch gezahlt. R. Sch.

NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare

■

Herausgeber: Arthur Böpple, 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 Beilage „Informationen zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse" (März, Juni, September, Dezember – nur für Abonnenten).

Einzelpreis 3,– DM; Jahresabonnement 30,– DM einschließlich 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, Sterngasse 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: 3. Februar 1979

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

NACHRICHTEN-Verlags-Gesellschaft mbH

Frankfurt am Main

NVG