

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

3. FEB 1989
Freie Universität Berlin
BIBLIOTHEK-II

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 34 76 E

Ist Lafontaine ein Agent provocateur?

Ist Oskar Lafontaine ein Agent provocateur oder, wie man gemeinhin sagt, ein Lockspitzel der Unternehmer? Fast könnte man es meinen, denn es vergeht kaum eine Woche, in der er nicht den Gewerkschaften Tiefschläge versetzt, sie zu provozieren sucht, indem er Forderungen vorträgt, wie dies in ihrer brutalen Offenheit heute noch nicht einmal die Unternehmerverbände wagen. In der Diskussion um den SPD-Programmentwurf sprach sich Lafontaine ausdrücklich für die Einbeziehung des Samstags als Regelarbeitstag aus und wollte Sonntagsarbeit auch aus ökonomischen Gründen zulassen. Er konnte sich (noch) nicht durchsetzen. (Siehe hierzu auch S. 21/22.) Im Programmentwurf steht nun,



● Sonntags doch? ●

● „Ich geh' meilenweit zu meiner Gewerkschaft“ ●

● Offener Brief an G. Grass ●

Frankfurt/M. · 29. Jahrgang

2/89

Febr. 1989 · Einzelheft DM 5,-

INHALT

POLITIK

„Die alten Klassenfragen sind nach wie vor ungelöst“ 3

LÖHNE/TARIFE

Für die Tarifrunde 1990 müssen jetzt die Weichen gestellt werden 4

Höhergruppierungsaktion der IGM 4

Familiengerechtere Arbeitszeiten für Männer und Frauen / Interview mit Dieter Steinborn, Zweiter Vorsitzender der Gewerkschaft HBV 5

Druckindustrie: Härtere Gangart 6

Sonntags doch? Hermann Rappe faßt an eine „heiße Kartoffel“ 7

Zur Ideologie der Sonntagsarbeit 7

ÖTV legt los: Protestwelle 8

NGG-Forderungen 8

GHK-Abschluß widerlegt Rappe, Lafontaine und Blüm 9

Ratioschutz in Kraft 9

WIRTSCHAFT / FINANZEN

Arbeitslose in der EG 11

Daten zur Wirtschaftsentwicklung 11

Thyssen mausert sich zum transnationalen Unternehmen 12

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Werner Pfennig:
Offener Brief an Günter Grass
Sozialpolitisches DGB-Programm
Entwurf – Teil 2
Diskussionsbeiträge vom
9. DKP-Parteitag
Karlheinz Blessing: Über Sieger
und Besiegte – zum
SPD-Programm
Reformalternativen mit dem
oder gegen das Großkapital?

betriebl. PRAXIS 13-28

... Agent provocateur?

daß der Samstag nicht zum Regelarbeitstag werde und Sonntagsarbeit nur in zwingenden Ausnahmefällen möglich sein dürfe. Lafontaine ist nicht bereit, sich mit dieser Formulierung abzufinden. In einem Interview mit dem „Stern“ (26. 1. 1989) plädierte er nun gar dafür, den Sonntag zum Regelarbeitstag zu machen. Ihm gehe es, meinte er hinterhältig, nicht in erster Linie um die Sonntagsarbeit, sondern um die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Wie dies aber im volkswirtschaftlichen Maßstab möglich sein soll, wenn die produktivsten Maschinen an allen sieben Tagen laufen, bleibt das Geheimnis Lafontaines und seinem ökonomischen Unverstand überlassen.

Er müßte an und für sich wissen, und dies wurde ihm auf dem SPD-Parteitag in Münster von Franz Steinkühler vorgehalten, daß die generelle Wochenendarbeit kleinere und mittlere Existenzen und mit ihnen Arbeitsplätze vernichten müßte. Deshalb lehnten auch in einer Umfrage der „Wirtschaftswoche“ (27. 1. 1989), vor allem bei kleineren Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten, drei Viertel es ab, Sonntagsarbeit generell zu erlauben. Aber dies berührt einen Lafontaine wenig, weder diese Meinung, noch die der überwiegenden Mehrheit der Gewerkschafter. Er will in die Regierung, und dazu braucht er die Unterstützung oder zumindest die Duldung des großen Geldes. Um dies zu erreichen, ist ihm kein Argument zu billig. Er hat in obigem Interview die Stirn, zu behaupten, daß mit der Ausweitung der Wochenendarbeit die Schichtarbeit reduziert werden könnte. Warum aber sollten die Unternehmer sonntags arbeiten lassen, dafür Zuschläge zahlen, um die Maschinen in der Woche von Montag bis Freitag einschichtig zu fahren? Aber Lafontaine fällt noch mehr ein. Niemand habe das Recht, so posaunt er, Leuten, die am Wochenende arbeiten wollten, Steine in den Weg zu legen.

Darf aber, so ist zu fragen, die Mehrheit, die am Wochenende nicht arbeiten will und das freie Wochenende als erkämpfte soziale Errungenschaft betrachtet, gezwungen werden, gegen ihren Willen zu arbeiten? Nein, die „Freiheit“ weniger darf nicht dazu herhalten, um die Unfreiheit vieler zu rechtfertigen. Wie aber ist die Strategie des Kapitals gegenwärtig? NACHRICHTEN schätzten diese in Nr. 4/1988 ein: „Sie wollen den Sonntag für wenige und den Samstag für alle.“ Der Chef von Gesamtmetall, Dr. Werner Stumpfe, bestätigte dies gegenüber dem „Handelsblatt“ (27./28. 1. 1989): „Wir werden den Samstag als Regelarbeitstag nicht vermeiden können. Die Einsicht in diese Notwendigkeit wird zur Zeit noch verdrängt durch die überflüssige Diskussion über die Sonntagsarbeit.“ Ist sie aber wirklich überflüssig? Nein! Lafontaine ruft lauthals nach dem Sonntag, um in Wirklichkeit den Widerstand der Gewerkschaften gegen den Samstag als Regelarbeitstag brechen zu können.

INHALT

GEWERKSCHAFTEN

Sparen beim DGB: Ich gehe meilenweit zu meiner Gewerkschaft
Gespräch mit Käte Dinnebiert und Frank Spieth 29

Für eine bessere Zukunft – Programm für eine lebenswerte Region 30

Saftige Mitgliedererfolge 30

Noch stagniert in der IG Metall der Angestelltenanteil 31

„Reden allein nützt nichts – Handeln ist gefragt“ 31

GGLF 32

GEW unterstützt Studentenproteste 32

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Optimismus war berechtigt: Erste Trends aus der JAV-Wahl 1988 33

DKP: Oft lag der Krötentümpel näher als die Arbeiterklasse 34

Horror mit Bevölkerungsprognosen überlagert Rentendebatte 35

HWP Hamburg – Hochschule mit eingebauter Zukunft? 36

SOZIALPOLITIK

Rentenreform: Einstieg in die Privatisierung 36

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse 37

INTERNATIONALES

Amerikas Weg von der Zweidrittel- zur Einfünftelgesellschaft 38

RUBRIKEN

GLOSSE 3
TARIFMELDUNGEN 10
TARIFKALENDER 10
GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN 29
PERSONALIEN 32
BÜCHER 39
VERLAGSINTERNES 39
IMPRESSUM 39
TERMINKALENDER 40
BESTELLSCHHEIN 40
ZU GUTER LETZT 40

„Die alten Klassenfragen sind nach wie vor ungelöst“

„Die alten Klassenfragen sind nach wie vor ungelöst: Massenarbeitslosigkeit, soziale Ungerechtigkeit und Armut stehen im krassen Widerspruch zur Gewinnexplosion der Unternehmer, zur Machtkonzentration bei Wirtschaftsmagnaten, die jeglicher demokratischer Legitimation entbehrt.“ Diese Feststellung traf DGB-Vorsitzender Ernst Breit auf der traditionellen Neujahrspressekonferenz am 10. Januar in Düsseldorf. Angesichts der zahlreichen Probleme sieht sich der DGB in „vielfältiger und grundsätzlicher Weise... gefordert und herausgefordert“.

Vor diesem Hintergrund und auch angesichts der Entwicklung zum EG-Binnenmarkt befürwortete Breit eine stärkere Politisierung der Gewerkschaften. Diese müsse erfolgen „im Sinne des Denkens und Handelns in gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen von Arbeiten und Wohnen, von Erwerbsarbeit und Hausarbeit, von Arbeit und Kultur“. Nachdrücklich bekräftigte der DGB-Vorsitzende den Anspruch der Gewerkschaften, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Millionen Beschäftigten auch unter den erschwerten Bedingungen zu gestalten, da die Bundesregierung weiter am „nicht gewerkschaftsfreundlichen Kurs“ festhalte. Perspektiven einer Klimaverbesserung sieht Breit im Bereich der geplanten Rentenreform, eine Auffassung, die von zahlreichen Gewerkschaftern nicht geteilt wird.

Indirekt und ohne Namen zu nennen ging der DGB-Vorsitzende auf die Kontroverse um die Sonntagsarbeit ein. Er bezeichnete es als entscheidende Frage, „in wessen Interesse“ die neuen Produktionsanlagen „genutzt“ würden und sprach sich gegen die Ausweitung von Wochenend-, Feierabend- und Nachtarbeit aus. Einen besonderen Ausgleich müßten jene erhalten, die unvermeidbare Arbeit leisten müßten. Unterstützt wurde Breit durch Lothar Zimmermann, für Tariffragen im DGB-Bundesvorstand zuständig. „Sonntags-, Wochenend- und Nachtarbeit müßten auch zukünftig in jedem Fall die besondere Ausnahme bleiben.“ Zimmermann wies darauf hin, daß seit Anfang der achtziger Jahre die Wochenendarbeit um 32 Prozent zugenommen habe. Die Zahl derjenigen, die bereits heute regelmäßig Sonntagsarbeit leisten, bezifferte er auf 2,2 Millionen.

Ein weiteres Thema, auf das der DGB-Vorsitzende einging, waren die geplanten Sparmaßnahmen im DGB, die dazu geführt haben, daß die Wogen nach wie vor hochschlagen und die Meinung vorherrscht, daß es keinen Rückzug des DGB aus der Fläche geben dürfe. Bis zum 30. Juni wird nun der DGB ein beschlußreifes Organisationskonzept vorlegen, denn angesichts überproportional gewachsener Personalkosten müsse der DGB, der zwar nicht in einer Finanzkrise, aber in einer „finanziellen Klemme“ stecke, sparen.

Fortgesetzt werden soll die Zusammenarbeit mit dem FDGB, die insgesamt „erfreulich normal“ sei. Als wichtiges Ereignis im Rahmen der beiderseitigen Beziehungen nannte Ernst Breit die internationale Gewerkschaftsgedenkveranstaltung am 8. November 1988 in Dachau anlässlich des 50. Jahrestages der Pogromnacht auf der auch der FDGB-Vorsitzende Harry Tisch gesprochen hatte.

Im Gegensatz zu Ernst Breit sieht der

GLOSSE

Dauerprüfung

Nun prüfen sie wieder. Es prüft Washington, es prüft die NATO, es prüft Bonn. Jüngster Anlaß: Die DDR will 10 000 Soldaten nach Hause schicken und die Rüstungsausgaben um 10 Prozent senken. Es freut sich Washington, es freut sich die NATO, es freut sich Bonn.

Erst zwei Wochen vorher hatte die UdSSR im Zusammenhang mit dem Abschluß der Wiener KSZE-Konferenz Mitte Januar die einseitige Reduzierung zusätzlicher Atomraketen angekündigt. Es freute sich Washington, es freute sich die NATO, es freute sich Bonn. Welche Konsequenzen zu ziehen seien, sollte geprüft werden. Es prüfte Washington, es prüfte die NATO, es prüfte Bonn.

Aber der stärkste Hammer war doch der Gorbatschow vor der UNO, als er die einseitige Reduzierung der Sowjetarmee um 500 000 Mann und 10 000 Panzer bekanntgab. Da freute sich Washington, da freute sich die NATO, da freute sich Bonn. Natürlich werde man prüfen, ob sich da auch bei der eigenen Rüstung was machen läßt. Es prüfte Washington, es prüfte die NATO, es prüfte Bonn.

Die Abrüstungsschritte des Ostens folgen einander so schnell (auch Ungarn und Polen wollen reduzieren), daß der Westen mit dem Prüfen nicht mitkommt. Man sollte wohl mal prüfen, was ihn denn so freut und was er wirklich prüft. okulus

DGB Hessen keinen Konsens mit Blüm in der Rentenreform. Wie Dietmar Glaßer vom geschäftsführenden Landesvorstand bei der Neujahrspressekonferenz am 16. Januar in Frankfurt erklärte, scheidet ein großer Teil der Arbeitnehmer schon vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Erwerbsleben aus. Deshalb könne es auch mit dem DGB keine Erhöhung der Altersgrenze geben; vielmehr wäre eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig. Der Gewerkschaftsbund verlangt ferner eine Erhöhung des Bundeszuschusses.

Auch mit dem in der ersten Landesvorstandssitzung beschlossenen 24-Punkte-Aufgabenkatalog für 1989 behält für den DGB Hessen die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit die „absolut oberste“ Priorität, betonte der Landesbezirksvorsitzende Karl-Heinz Jungmann. Als wichtige Ziele für 1989 benannte er das Verbot chemischer Waffen, die Einstellung aller Tiefflüge („unser Land darf nicht als NATO-Truppenübungsplatz mißbraucht werden“) und in der Energiepolitik die Stilllegung von Biblis A und B, weil deren Technik überaltert sei und auch durch Nachbesserungen nicht auf den neuesten Stand der Sicherheitstechnik zu bringen sei. Wäre man der DGB-Forderung von 1987 schon damals nachgekommen, hätte es den Störfall Ende desselben Jahres nicht geben können.

Für die hessischen Kommunalwahlen im März wie die Europawahl im Juni wird der DGB Wahlprüfsteine vorlegen. Wichtigstes Ziel dabei ist, neonazistischen und ausländerfeindlichen Kräften eine klare Abfuhr zu erteilen. Im 40. Jahr nach Inkrafttreten des Grundgesetzes sieht der DGB weiterhin Nachholbedarf bei dessen Verwirklichung, so in der Frage der Vereinigungsfreiheit. In diesem Zusammenhang sagte der DGB-Landesvorsitzende der GEW für einen evtl. notwendigen Lehrstreik die Unterstützung des DGB und seiner Gewerkschaften zu. Der DGB-Landesvorstand hat ferner beschlossen, auch für den Fall weiterer harter Tarifaueinandersetzungen, etwa bei HBV oder IG Drupa, den vor Jahren geschlossenen „Pakt der Solidarität“ der im hessischen DGB vereinten Gewerkschaften erneut aufleben zu lassen.

Solidarität spielte auch in der Rede des HBV-Vorsitzenden Lorenz Schwegler auf dem Neujahrsempfang des Frankfurter DGB am 21. Januar eine große Rolle. Sie müsse geübt werden mit der DPG im Kampf gegen die Zerschlagung der Post sowie mit der IG Druck und Papier bei den bevorstehenden Tarifaueinandersetzungen. Angewiesen auf Unterstützung der DGB-Gewerkschaften seien aber auch die drei Millionen Einzel- und Großhandelsbeschäftigten im Organisationsbereich der HBV, beispielsweise gegen die „gesetzgeberische Mißgeburt“ eines Dienstleistungsabends sowie für Gehaltserhöhungen der Verkäuferinnen, die mit ihren Gehältern 30 Prozent unter denen der Beschäftigten in vergleichbaren Bereichen lägen. G. M./B. K.

Für die Tarifrunde 1990 müssen jetzt die Weichen gestellt werden

In Nr. 1 von „metall“ schrieb der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, im Leitartikel, „Jetzt stellen wir die Weichen“, über die Aufgaben seiner Gewerkschaft im neuen Jahr. Weil die Tarifrunde 1990 schon ihre langen Schatten werfe, müßten 1989 die Vorbereitungen dafür getroffen werden. Dies bedeute zum einen, über strategische Konzepte nachzudenken und organisatorische Schwachstellen zu beseitigen, zum anderen aber auch, die erreichten Erfolge zu nutzen.

Am 1. April 1989 trete die 37-Stunden-Woche in Kraft, die Löhne und Gehälter würden um 2,5 Prozent erhöht. Dieses Datum müsse genutzt werden, um die Mitglieder bereits auf die Tarifrunde 1990 einzustimmen. Zu den gewerkschaftlichen Zielen erklärte Steinkühler: „Wir wollen die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich, wir wollen mehr Zeitsouveränität für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – aber wir lehnen ganz entschieden Arbeit am Wochenende ab. Der Sonntag muß frei bleiben, und der Samstag darf nicht zum Regelarbeitstag werden.“ Der im Herbst stattfindende 16. Gewerkschaftstag werde zum „Auftakt für die Tarifrunde“.

In Nr. 1 des „Gewerkschafters“, der Monatszeitschrift für die Funktionäre der IG Metall, erläutert das für die Tarifpolitik zuständige geschäftsführende Vorstandsmitglied, Klaus Zwickel, wie in künftigen Tarifverträgen Sicherheit und Verbindlichkeit des Anspruchs sowie Gestaltungsfreiheit miteinander verknüpft werden können.

Eine tarifvertraglich klar geregelte Wahlfreiheit dürfe die unternehmerische Verfügungsmacht nicht erweitern, wohl aber den Handlungsspielraum der Beschäftigten und der Betriebsräte. Erste Elemente eines solchen Konzepts sind in den Vorstellungen enthalten, die Klaus Zwickel beschreibt:

- eine gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf die fünf Werktag von Montag bis Freitag in Form des 7-Stunden-Tages,
- eine ungleichmäßige Verteilung in Form des Frühschlusses am Freitag,
- eine Freie-Tage-Regelung und
- eine Gleitzeitregelung mit entsprechenden Eckpunkten, die im Tarifvertrag nebeneinander als Auswahlmöglichkeiten stehen könnten.

Ähnliches gelte auch für die Arbeitsorganisation, wo beispielsweise tariflich geregelt werden könnten

- die Einzelarbeit,
- verkettete Arbeitsplätze mit individueller Leistungsvorgabe und die

• Gruppenarbeit.

Es müsse ein Kompromiß zwischen Vielfältigkeit und Einheitlichkeit gesucht und gefunden werden. Damit könne die Akzeptanz einer Tarifforderung weit über die gewerkschaftliche Mitgliedschaft hinaus erhöht werden. Die Unternehmer und ihre konservativen Freunde gäben auch vor, ebenfalls den individuellen Wünschen der Menschen im Arbeitsalltag besser gerecht zu werden. Sie forderten,

- Tarifverträge als mehr oder weniger verbindlichen Rahmen mit beliebigen Öffnungsklauseln nach allen Seiten oder gar nur als Bandbreitenregelungen,

• tarifvertragsfreie Zonen.

Dadurch werde die Verfügungsgewalt der Unternehmer gestärkt, denn der Betriebs-

Höhergruppierungsaktion der IGM

Die Abteilungen Tarifpolitik und Frauen im Vorstand der IG Metall haben eine Broschüre „Eingruppierung unter der Lupe“ vorgelegt, die als Handlungshilfe für Vertrauensleute und Betriebsräte dienen soll. Im Vorwort werten die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Gudrun Hamacher und Klaus Zwickel die Aktionen zur Höhergruppierung als Teil einer aktiven Tarifpolitik, die das Ziel verfolgt, „die Verteilung des Volkseinkommens zugunsten der Löhne und Gehälter und zu Lasten der Gewinne zu verschieben“.

Der Kampf gegen die Lohndiskriminierung habe einen doppelten Stellenwert. Zum einen gehe es darum, die vielfältige Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft und insbesondere in der Arbeitswelt abzubauen. So sei beispielsweise die Benachteiligung der Frauen bei der Entlohnung trotz formaler Gleichberechtigung täglich erfahrbare Realität in den Betrieben. Zum anderen sei die Beseitigung der Lohndiskriminierung Teil des gewerkschaftlichen Verteilungskampfes.

Während sich die Unternehmer in Sonntagsreden für die Gleichberechtigung der Frauen in der Arbeitswelt aussprechen, würden sie werktags ihre scheinbar fortschrittlichen Reden schnell vergessen und Höhergruppierungen abblocken. Diese seien daher nicht durch moralische Ap-

rat, der diesen Rahmen mit dem Unternehmer ausfüllen solle, verfüge über keinerlei Druckmittel, habe kein Streikrecht und könne als „schärfste Waffe“ lediglich die Einigungsstelle anrufen. Ziel sei es, daß die Beschäftigten untereinander konkurrieren und mit den Geschäftsleitungen kooperieren. An Stelle von Solidarität trete Konkurrenz und Spaltung, an Stelle von Selbstbestimmung Anpassungszwang. Die Betriebsräte würden nur scheinbar gestärkt und, da sie sich aber dann nicht mehr auf klare tarifvertraglich gesicherte Rechtsansprüche stützen könnten, in Wirklichkeit leichter erpreßbar.

Die Gewerkschaft solle als Gegenmacht verdrängt werden. Zwickel: „Aber das Bedürfnis nach mehr individueller Freiheit und Selbstverwirklichung kann auch künftig nur dann befriedigt werden, wenn die Risiken des Arbeitslebens gut durch kollektive Schutzrechte und Mindestnormen abgesichert sind. Darum bleiben kollektiv geregelte Tarifnormen, zum Beispiel über Eingruppierung und Arbeitsbedingungen, über Entgelt und Arbeitszeit wichtig. Freiheit setze eben gerade Befreiung von Zwängen und klare kollektive Sicherungen voraus.“

Die IG Metall wünscht die Diskussion über die tarifpolitischen Konzepte der Zukunft, zumal die Presseüberschrift „Tarifverträge à la carte“ ein großes Echo gefunden habe. Solche Konzepte seien schon für die Tarifauseinandersetzung 1990 wichtig und erst recht beim Entgelttarifvertrag, der in den neunziger Jahren durchgesetzt werden soll. H. Sch.

pelle an die Unternehmer zu erreichen, „sondern nur durch aktive gewerkschaftliche Gegenwehr“.

In der Broschüre wird sich dann mit wesentlichen Unternehmerbehauptungen auseinandergesetzt und deren Stichhaltigkeit auf den Prüfstand gestellt. Das Argument, daß Frauen nur Doppel- und Zuverdiener seien und sich deshalb mit Eingruppierungen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen abfinden müßten, verstoße eindeutig gegen die Eingruppierungssysteme der Tarifverträge, die beinhalten, daß für gleichwertige Arbeit gleicher Lohn bezahlt werden müsse. Zum anderen werde Frauenerwerbsarbeit immer mehr zum Normalfall. Frauen wollten ein eigenständiges Leben führen, mit ihrer Arbeit Selbstständigkeit und eigenständige materielle Sicherung erwerben, und zwar egal, ob

sie in einer Partnerschaft oder allein lebten; ob sie Kinder hätten oder nicht.

Auch das Argument, daß Frauenarbeit leichte Arbeit sei, halte einer ernsthaften Prüfung nicht stand. Die Belastungen der sogenannten Frauenarbeitsplätze seien keineswegs gering, denn „einseitige Muskelbelastungen (vor allem auch der kleinen Muskelgruppen), Bewegungsarmut, Monotonie, nervliche und psychische Belastungen“, so wird festgestellt, seien zwar andere Belastungsarten, „aber eben keine geringeren Belastungen als an anderen Arbeitsplätzen“.

Selbst die mangelhafte amtliche Statistik zeige die ungleiche Behandlung der Frauen auch in der Metallindustrie. In der Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter) sind 62,2 Prozent Männer, aber nur 4,2 Prozent Frauen zu finden. In der Leistungsgruppe 3 (Ungelernte) ist das Verhältnis genau umgekehrt. Dort finden wir nur 7,8 Prozent der Männer, aber 57,9 Prozent der Frauen. Die unteren Lohngruppen sind fast ausschließlich mit Frauen besetzt. Bei einer Erhebung des IG-Metall-Bezirks Hannover wurde festgestellt, daß in der Lohngruppe 1 nur 2,5 Prozent und in der Lohngruppe 2 nur 5,9 Prozent der Männer sind.

Bei der Behandlung der tariflichen und rechtlichen Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte wird insbesondere auf Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes verwiesen (§§ 75, 80 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 sowie § 99 BetrVG). Auch über die Festlegungen einiger Tarifverträge, die bei der Eingruppierung paritätische Kommissionen vorsehen, ergäben sich Handlungsmöglichkeiten. Es bestünde auch die theoretische Möglichkeit der Leistungsklage beim Arbeitsgericht. Um den Druck von der einzelnen Kollegin zu nehmen, wird aber empfohlen, daß mehrere gleichzeitig die individuelle Leistungsklage einreichen und sich zuvor der Unterstützung des Betriebsrates und der Verwaltungsstelle versichern.

Anhand betrieblicher Aktionspläne, die vom Betriebsrat und dem Vertrauenskörper geplant und durchgeführt werden müssen, wird auf bereits erzielte Erfolge verwiesen, so bei den Firmen Thyssen-Draht in Aßlar; Groschopp, Mönchengladbach; Michels, Bockum-Hövel; Felten und Guillaume, Nordenham; Winkhaus, Münster; BKS, HUF und Woeste, Velbert; Kromberg und Schubert, Witten; EBECO, Dortmund; SWF, Ludwigsburg; Conen, Herborn, sowie in verschiedenen Betrieben der Verwaltungsstelle Landshut, in denen allein seit 1982 nicht weniger als 500 Höhergruppierungen durchgesetzt werden konnten. Auch auf das Beispiel der Heinze-Frauen im Bereich der IG Druck und Papier und die Feststellung des damaligen Vorsitzenden dieser Gewerkschaft und späteren Mitherausgebers der NACHRICHTEN, Leonhard Mahlein, wird verwiesen: „Arbeitsgerichtsurteile sind nachträgliche Siegerehrungen für vorausgegangene gewerkschaftliche Kämpfe.“ H. Sch.

Familiengerechtere Arbeitszeiten für Männer und Frauen

Interview mit Dieter Steinborn, Zweiter Vorsitzender der Gewerkschaft HBV

Für mehrere Millionen Beschäftigte im Handel – überwiegend Frauen – wurden die Manteltarifverträge gekündigt. Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) will einen weiteren Schritt hin zur 35-Stunden-Woche durchsetzen. Welche Ziele die Gewerkschaft weiterhin verfolgt, ist Gegenstand dieses Interviews, das NACHRICHTEN-Redakteurin Gisela Mayer mit dem Zweiten HBV-Vorsitzenden Dieter Steinborn führte, dem es anmutet, als bezahle unsere „Dienstleistungsgesellschaft“ ihre „Dienstleister“ noch immer wie „Dienstmägde“.

NACHRICHTEN: Für Ihre Gewerkschaft stehen Manteltarifverhandlungen für den Handel auf der Tagesordnung. Wie viele Beschäftigte sind davon betroffen?

Dieter Steinborn: In allen regionalen Tarifbereichen des Einzelhandels und des Groß- und Außenhandels sind die Manteltarifverträge zum 31. Dezember 1988 gekündigt worden. Außerdem sind die Tarifvereinbarungen über Urlaubsgeld und Sonderzahlung und teilweise auch über die Sparförderung verhandelbar. Zwischen Ende Februar und Ende April sind auch die meisten Gehalts- und Lohnverträge in diesen Bereichen kündbar. Insgesamt sind davon unmittelbar ca. 2,7 Mio. Arbeitnehmer und über 3 Mio. Erwerbstätige betroffen. Im Einzelhandel sind ca. zwei Drittel der Beschäftigten Frauen und insgesamt etwa ein Drittel teilzeitbeschäftigt – fast ausnahmslos Frauen. Für den größten Teil des privaten Dienstleistungsbereichs stehen also 1989 wichtige tarifliche Verbesserungen auf der Tagesordnung.

NACHRICHTEN: Auf welche Schwerpunkte wird sich Ihre Gewerkschaft konzentrieren?

Dieter Steinborn: Die Schwerpunkte der diesjährigen Tarifrunde liegen auf Arbeitszeitregelungen und Einkommensverbesserungen. Dabei geht es im Unterschied zur Tarifrunde '85/'86 nicht nur um eine weitere Stufe der Arbeitszeitverkürzung auf dem Weg zur 35-Stunden-Woche, sondern umfassender um eine humane Arbeitszeitgestaltung und die Sicherung des Feierabends sowie des freien Wochenendes. Dabei stehen die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten im Mittelpunkt. Teilzeitarbeit muß tariflich besser abgesichert werden. Ich nehme hier nur die 5-Tage-Woche und die sozialversicherungsrechtliche Absicherung durch eine garantierte Mindestarbeitszeit.

NACHRICHTEN: Der von Norbert Blüm angepeilte Dienstleistungsabend ist noch nicht vom Tisch. Gehört die tarifliche Verankerung des Arbeitszeitendes um 18.30 Uhr zu den Forderungen?

Dieter Steinborn: Das Gesetz über die Einführung eines Dienstleistungsabends – im Kern doch wieder nur eine Änderung des Ladenschlußgesetzes – ist einstweilen im zuständigen Bundestagsausschuß steckengeblieben, und die Verabschiedung des Gesetzes wird immer weiter hinausgeschoben. Ein Scheitern des Gesetzesvorhabens ist nicht ausgeschlossen.



Wir werden deshalb weiterhin die tarifliche Absicherung des spätesten Arbeitszeitendes um 18.30 Uhr im Verkauf auch in den laufenden Tarifrunden in Form eines separaten Tarifvertrages fordern. Nachdem auch das Landesarbeitsgericht NRW das skandalöse Streikverbotsurteil des Richters Bommermann (Arbeitsgericht Düsseldorf) vom Dezember 1987 aufgehoben hat, und die Manteltarifverträge zum 31. Dezember 1988 gekündigt sind, kann uns auch keine Friedenspflicht mehr hindern, für den Feierabend im Einzelhandel zu kämpfen. Erste Aktionen sind schon für die Zeit des Winterschlußverkaufs angekündigt.

NACHRICHTEN: Mit der Arbeitszeitverkürzung hat die HBV bereits Erfahrungen gesammelt. Wie wirkte sich die 38,5-Stunden-Woche auf die Beschäftigungsentwicklung aus?

Dieter Steinborn: Die Gewerkschaft HBV

Druckindustrie: härtere Gangart

Auf den 10. Februar ist die Schlichtung für die Manteltarifverhandlungen in der Druckindustrie, die am 31. Januar auf Anrufung durch den Bundesverband Druck zustande kam, verschoben worden. Unter dem Vorsitz des Bundessozialgerichtspräsidenten Dr. Heinrich Reiter wurde eine „Denkpause“ eingelegt.

Dabei hatten die Verhandlungen noch gar nicht richtig begonnen, als die Unternehmensvertreter bei der dritten Verhandlungsrunde, am 19. Januar in Frankfurt, nach nur kurzer Beratungsdauer die Verhandlungen für gescheitert erklärten. Auf inhaltliche Erörterungen der Tarifforderungen der IG Druck und Papier hatten sich die Unternehmer überhaupt nicht eingelassen, wie die Gewerkschaft auf einer Pressekonferenz Ende Januar in Stuttgart erklärte. Das Verlangen der Beschäftigten in der Druckindustrie nach geregelten Arbeitszeiten und Teilzeitarbeitsverhältnissen, nach verbessertem Gesundheitsschutz sowie nach Wiederinkrafttreten der MTV-Anhänge mit Regelungen zum Qualifikations- und Leistungsschutz (vgl. NACHRICHTEN 1/89) wurde nach nur

das Tragen von Lasten im Lagerbereich und beim Kommissionieren sowie die Belastungen der Fahrer. Wir wollen an diese Probleme in der laufenden Tarifrunde insbesondere mit Arbeitszeitverkürzungen und wirksamen Freizeitregelungen herangehen, um so die Belastungen erträglicher zu machen.

NACHRICHTEN: In den nächsten Monaten ist auch die Kündigung der Gehaltstarifverträge für den Einzelhandel anhängig. Welche Vorstellungen gibt es, um die Beschäftigten auf der Lohnskala ein paar Plätze nach oben zu hieven?

Dieter Steinborn: Der Handel befindet sich nach wie vor am Ende der Einkommensskala. Gegenüber dem Durchschnitt der Industrie liegen die Einkommen im Einzelhandel um 35 Prozent und im Großhandel um 19 Prozent niedriger. Nach einer zum Jahresende veröffentlichten Untersuchung des Statistischen Bundesamtes liegen die Verdienste im gesamten Dienstleistungsbereich um ca. ein Fünftel niedriger als in der Industrie. Eine Gesellschaft, die sich gern „Dienstleistungsgesellschaft“ nennt, bezahlt offensichtlich ihre „Dienstleister“ noch immer wie Dienstmägde. In den letzten Jahrzehnten hat sich diese Benachteiligung im Handel sogar noch vergrößert. Wir müssen deshalb über viele Jahre zu überdurchschnittlichen Tarifierhöhungen kommen und die Zahl der Beschäftigten (insbesondere Frauen) in den mittleren und oberen Tarifgruppen erhöhen, um diesen Nachholbedarf zu decken. 1989 soll uns dabei einen Schritt voranbringen.

hat von Anfang an auf die Wochenarbeitszeitverkürzung gesetzt und nur 9 Monate nach Metall und Druck im Einzelhandel die 38,5-Stunden-Woche eingeführt. Unsere Erfahrungen sind überwiegend positiv, aber wir haben auch dazugelernt. Trotz aller pessimistischer Prognosen hat die 38,5-Stunden-Woche im Handel nicht nur Arbeitsplätze gesichert, sondern auch zusätzliche geschaffen, und zwar im Einzelhandel ca. 45.000 insgesamt (1987 gegenüber 1985), davon ca. 21.000 Vollzeitarbeitsplätze. Im Großhandel stieg die Zahl der Beschäftigten um ca. 17.000 insgesamt (1987 gegenüber 1986). Von den Beschäftigten wird insbesondere der zusätzliche Freizeitgewinn in Form von ganzen freien Tagen oder im Zusammenhang mit dem Wochenende geschätzt. Wir wollen uns aber nicht ausschließlich auf diese Blockfreizeiten mit den damit verbundenen langen Arbeitstagen beschränken, sondern überall dort, wo es möglich ist, auch tägliche Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen.

NACHRICHTEN: Bekanntlich sind weit über 50 Prozent der im Einzelhandel Beschäftigten Frauen. Gibt es spezielle Forderungen, wie Beruf und Familie in Einklang zu bringen sind?

Dieter Steinborn: Im Einzelhandel müssen die Tarifforderungen ganz besonders die Arbeitsbedingungen der Frauen erfassen. Wir tun dies in dieser Tarifrunde schwerpunktmäßig mit unseren Teilzeitforderungen, mit der Forderung zur Sicherung des Feierabends sowie des freien Wochenendes und natürlich mit der weiteren Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Wir streben im Einzelhandel für Männer und Frauen familiengerechtere Arbeitszeiten an. Ein früherer Feierabend sowie ein freies Wochenende ermöglichen Vätern und Müttern gleichermaßen, sich ohne Benachteiligung um Beruf und Familie zu kümmern. Wir wollen in dieser Tarifrunde im Handel mehr Rechte für Teilzeitbeschäftigte durchsetzen. Eine Branche, die in so hohem Maße von Teilzeitarbeit lebt, kann es sich auf Dauer nicht leisten, ein Drittel der Beschäftigten wie Menschen zweiter Klasse zu behandeln. Das gilt sowohl für verlässliche Arbeitszeiten und garantierte Freizeiten als auch für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung und das Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung (bis 450 DM monatlich) soll nach unserer Auffassung nicht mehr zulässig sein.

NACHRICHTEN: Jeder, der mit offenen Augen durch die Geschäfte geht, sieht die Belastungen der Verkäuferinnen. Wie können die Belastungen Ihrer Meinung nach verringert werden?

Dieter Steinborn: Arbeit im Handel ist belastender, als gemeinhin angenommen wird. Bekannter sind schon die Tonnen Gewichte, die eine Kassiererin täglich bewegen muß. Dazu kommt schlechte Luft und künstliches Licht im Verkauf und noch immer Stehen, Stehen, Stehen... Den Blicken der Kunden entzieht sich meist

knappen Statements seitens der Unternehmer jeweils mit einem altrussischen „Njet“ beantwortet. So war es auch bei den Verhandlungen am 13. Dezember sowie am 10. Januar.

Statt dessen hatte der Bundesverband Druck Gegenforderungen vorgelegt. Im Dezember kam er mit bestellten Gutachten, die die Verfassungswidrigkeit der MTV-Anhänge, wegen vermeintlicher Einschränkung des Grundrechts auf freie Berufswahl, nachweisen sollen. Der DruPa-

**HÄRTERE
GANGART
NOTWENDIG!**

Forderung nach geregelten Arbeitszeiten wurde Anfang Januar das Begehren entgegengestellt, die Produktionszeit auf 144 Stunden pro Woche auszudehnen.

Die IG Druck und Papier sieht im Unternehmervverhalten „besorgniserregende Parallelen“ zu den Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung im Frühjahr 1984, wo geradezu „dogmatische Unbeweglichkeit“ den längsten Arbeitskampf in der Druckindustrie heraufbeschwor. Nachdem die Unternehmer den Verhandlungstisch verlassen haben, finde nun die nächste Runde im Betrieb statt, heißt es in einem zentralen Flugblatt der Gewerkschaft Ende Januar. Überstunden und Sonderschichten paßten in dieser Situation nicht mehr in die Landschaft, erklärte die IG Druck Baden-Württembergs, die angesichts der provokativen Unternehmervhaltung Unruhe in den Betrieben registriert. Belegschaften kehrten nun zur „Normalleistung“ zurück.

Der stellvertretende DruPa-Vorsitzende, Detlef Hensche, kündigte für den Fall des Scheiterns der Schlichtung dezentrale bewegliche Arbeitskampfmaßnahmen an. Seine Gewerkschaft, die den Streik nicht suche, sei gerüstet. Bei den letzten Verhandlungen am 19. Januar in Frankfurt hatten rund 200 Beschäftigte der Druckindustrie die Unternehmensvertreter mit ihren Arbeitsbedingungen vertraut gemacht, u. a. mit der Demonstration der Geräusche von Druckmaschinen ihren Forderungen nach besserem Arbeitsschutz Nachdruck verliehen. Jetzt scheint tatsächlich eine härtere Gangart notwendig.

B. K.

Sonntags doch? Hermann Rappe faßt an eine „heiße Kartoffel“

Eigentlich wollte er auf dem Neujahrsempfang des IG-Chemie-Berzirks Nordmark-Westberlin am 21. Januar in Hamburg über die Probleme des europäischen Binnenmarktes sprechen, doch dann zwang ein unübersehbares Transparent den Vorsitzenden der IG Chemie-Papier-Keramik, Hermann Rappe, zu einer Rechtfertigung seiner umstrittenen Thesen über eine Ausweitung der Sonntagsarbeit. „Hermann: Erst die Ausnahme, dann die Regel – deshalb: sonntags nie“, hatten die IG-Chemie-Mitglieder aus den Jurid-Werken unmißverständlich formuliert.

Die Gewerbeordnung, welche die Sonntagsarbeit gesetzlich regelt, stamme aus dem Jahre 1891, argumentierte Rappe. Seither habe man die Sonntagsarbeit „wie eine heiße Kartoffel“ behandelt. Andere Gewerkschaftskollegen würden „aus ideologischen Gründen“ unerfüllbare Maximalforderungen stellen. Dies führe nur zu Überstunden und Sonderschichten. Das sei auch kein Wunder, denn „Ideologen sind zu nichts fähig, außer zu allem“. Er hingegen wolle neue Arbeitsplätze schaffen und trete für machbare Kompromisse ein. „Hermann, hör auf!“, kam daraufhin ein Zwischenruf aus dem Saal. Allzu groß kann die Begeisterung über eine Ausweitung der Arbeitszeit auf den Sonntag auch innerhalb der IG Chemie-Papier-Keramik nicht sein.

Inzwischen sei er „zum 28. Mal“ bereit, einige grundlegende Erklärungen abzugeben, sagte Rappe. Die IG Chemie wolle und könne die gesetzliche Grundlage zur Sonntagsarbeit nicht verändern. Dies sei ohnehin „völlig falsch“, denn dann, so Rappe, „bricht der Damm“. Weil Sonntagsarbeit verboten sei und nur in Ausnahmefällen genehmigt werde, könne die IG Chemie-Papier-Keramik darüber auch keine Tarifverträge abschließen. Im übrigen

würden die Unternehmen und nicht die IG Chemie die Anträge auf Ausnahmegenehmigung stellen. Er wolle nur sichergehen, daß in Zukunft kein Betriebsrat seine Zustimmung zu einem derartigen Ausnahmeantrag gibt, ohne zuvor die zuständige Fachabteilung des Hauptvorstands in Hannover konsultiert zu haben. Eine Zustimmung des Betriebsrats müsse in jedem Fall mit einer Vereinbarung über eine Verkürzung der Arbeitszeit, damit verbundene Neueinstellungen und die Lösung sozialer Probleme am Arbeitsplatz gekoppelt werden.

Eine Zustimmung könne aber längst nicht mehr allein von technologischen Zwängen abhängig gemacht werden. Eine Maschine zur Papierherstellung am Wochenende stillzulegen, stelle technisch zwar kein Problem dar; aus „wirtschaftlichen Gründen“ sei dies aber nicht zu verantworten. Daß zahllose Familien bereits heute unter den Folgen des vollkontinuierlichen Wechselschichtdienstes zerbrechen und neben den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen auch die Gesundheit der Beschäftigten auf dem Spiel steht, war dem unternehmerischen Weitblick des Hermann Rappe in der Aufregung wohl entgangen.

N. N.

Zur Ideologie der Sonntagsarbeit

Der IG-Chemie-Vorsitzende, Rappe bezeichnet die Kritiker seines gewerkschaftlichen Vorporellens (in den Rücken anderer) gern als „Ideologen“. Wenn Rappe dieses Wort gebraucht, steht es immer in einem linken Kontext, der abstoßend wirken soll, etwa: Das sind doch bloß Marxisten und ihre Freunde, die sich in klassenkämpferische Theorien verkrampfen und die Wirklichkeit nicht sehen. Oder so ähnlich.

Doch wieso kommt der „Pragmatiker“ Hermann Rappe in schöner Regelmäßigkeit immer wieder anderen Gewerkschaften in die Quere? Das war so 1984, als er und Minister Blüm, so wie's die Unternehmer lieber sahen, auf Vorruhestand statt 35-Stunden-Woche setzten. Das wieder-

holte sich im Frühjahr 1987, als IG Metall, IG Druck und Papier und andere mitten in der zweiten Runde für die 35-Stunden-Woche standen, mit der erklärten Bereitschaft der IG Chemie, über mehr Sams-tagsarbeit mit sich reden zu lassen. So kam es zu einer Kontroverse zwischen IG Chemie und anderen Gewerkschaften. Und jetzt geht es gar um die Sonntagsarbeit, deren Ausweitung auch ein Unternehmensverlangen ist und die von der großen Mehrheit der DGB-Gewerkschaften strikt abgelehnt wird.

Sieht man sich die Argumente Rappes und anderer Funktionäre des Hauptvorstandes der IG Chemie an, so laufen sie überwiegend auf dies hinaus: Man darf die Unternehmen nicht überfordern (z. B. bei

der Arbeitszeitverkürzung), sonst wandern sie ins Ausland ab; der Vorruhestand ist branchenspezifisch besser machbar und wirksamer als die generelle Wochenarbeitszeitverkürzung; die Wirtschaftlichkeit erfordert längere Maschinenlaufzeiten; neben technologischen müssen auch wirtschaftliche Gründe grundsätzlich bei Sonntagsarbeit anerkannt werden; man muß den Unternehmerwünschen nachgeben, weil sie sonst im entstehenden EG-Binnenmarkt zu Standorten mit niedrigeren Sozialstandards und schwächeren Schutzbestimmungen abwandern.

Auch ein gewerkschaftliches Argument ist dabei: Im Interesse der Arbeitnehmer müßten die auftauchenden Probleme geregelt werden, um Wildwuchs auf Betriebs- und Unternehmensebene zu vermeiden. Aber ansonsten sind alle Begründungen der Ideologie der Marktwirtschaft und der Profitlogik entlehnt. Da wird z. B. als selbstverständlich und unabänderlich unterstellt, daß Unternehmer und Manager nicht die Spur von sozialer Verantwortung haben und aus Profitgründen Betriebe verlagern und Tausenden Familien die Existenzmöglichkeit entziehen könnten. Ge-

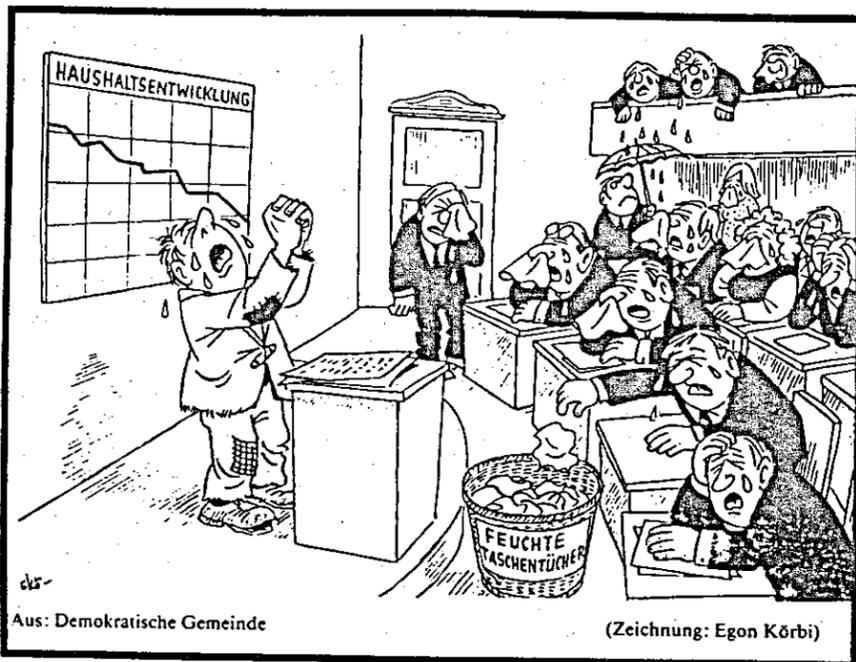
„Im Betriebe von Bergwerken, Salinen, Aufbereitungsanstalten, Brüchen und Gruben, von Hüttenwerken, Fabriken und Werkstätten, von Zimmerplätzen und anderen Bauhöfen, von Werften und Ziegeleien sowie bei Bauten aller Art dürfen Arbeiter an Sonn- und Festtagen nicht beschäftigt werden...“

(Aus: Gewerbeordnung § 105b)

gen diese Typen kann man nichts machen, so die Ideologie, da müssen die Arbeitnehmer eben Verzicht üben.

Es ist die Ideologie des Kapitalvorrangs gegenüber sozialen Grundrechten, die gewerkschaftspolitisch zum Kollisionskurs führt. Ob Steinkühler und Zwickel von der IG Metall, Ferlemann und Hensche von der IG DruPa, Schwegler von der Gewerkschaft HBV, Zimmermann vom DGB-Bundesvorstand und viele andere namhafte Gewerkschafter – sie alle haben in den letzten Wochen warnend ihre Stimme erhoben und solidarische Verhalten der IG Chemie angemahnt. Lothar Zimmermann erinnerte Mitte Januar an den Beschluß des DGB-Bundeskongresses von 1986, das in der Gewerbeordnung (und auch in der Verfassung) verankerte Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit nicht durch weitere Ausnahmen aushöhlen zu lassen.

IG-DruPa-Vorsitzender Ferlemann hielt Rappe vor, sich bisher in den DGB-Organen „aus angeblich terminlichen Gründen“ einer Diskussion seiner Position zur Sonntagsarbeit entzogen zu haben, was Rappe auf der Hamburger Neujahrveranstaltung bestritt. Wie dem auch sei: Fest steht – siehe das Beispiel Sonntagsarbeit –, daß ideologische Verbissenheit ganz schön in die Irre führen kann. Gerd Siebert



ÖTV legt los: Protestwelle

Auf vollen Touren läuft die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst, die mit einer Stunde pro Woche ab 1. April 1989 wirksam wird. Die Entscheidung darüber, welche Form der Umbesetzung gewählt wird, war von der Gewerkschaftsspitze in die Hände der Betriebs- und Personalräte gelegt worden, um möglichst solche Vereinbarungen zu treffen, die den jeweiligen Beschäftigteninteressen am nächsten kommen. Dabei galt als Motto: Zusammenhängende Freizeiten bringen einen größeren Erholungs- und damit Humanisierungseffekt, sie sind am ehesten geeignet, einen Druck in Richtung Neueinstellungen zu erzeugen.

Nun hakt es ja in den Bundesländern Hessen und Baden-Württemberg nach wie vor bei den Landesbeamten. Während der oberste Dienstherr, Bundesinnenminister Zimmermann, sich gegenüber seinen heißgespornten Parteifreunden aus Hessen und dem Musterländle reserviert verhält, will man dort, auf unterschiedliche Weise, die Beamten aus der Arbeitszeitverkürzung ausgrenzen. Ministerpräsident Wallmann ist nach wie vor der Auffassung, für die hessischen Beamten sei nicht genug Geld vorhanden. Die hessische ÖTV wird ihn im laufenden Kommunalwahlkampf und in den bevorstehenden Haushaltsberatungen auf den Füßen stehen. Mögliche Termine für Protest- und Forderungsaktionen sind der März, dann zusammen mit der GEW, und der 1. April, wenn die Arbeitszeitverkürzung in Kraft tritt. Ein kleines Trostpflasterchen haben die Landesbeamten insofern erhalten, als sie – ohne Arbeitszeitverkürzung – an einer Gleitzeitregelung teilnehmen können. Für die Bediensteten in Hessen ist nämlich vorgesehen, daß sie, bei gleitender Arbeitszeit, freitags bereits um 13 Uhr

nach Hause gehen können. Die freigewordenen Wochenstunden können allerdings nicht auf einen Freitag im Monat gebündelt werden. Für Landesbeamte gilt, daß sie zwar auch freitags früher gehen dürfen, nämlich ebenfalls um 13 Uhr, aber die gesamte fehlende Zeit unter der Woche nachholen müssen. Dort, wo in Hessen feste Arbeitszeiten gelten, wurde generell eine Stunde Arbeitszeitverkürzung am Freitag vereinbart, ab 1990 dann anderthalb Stunden. Nach Berechnungen der hessischen ÖTV bedeutet das ein Plus von 1877 neuen Stellen. Dem steht aber die Absicht der Landesregierung gegenüber, im öffentlichen Dienst weiterhin Stellen abzubauen.

Etwas anders gelagert ist die Situation in Baden-Württemberg. Dort sollen die Beamten nicht generell aus der Arbeitszeit ausgeklammert werden wie in Hessen. Eine entsprechende Arbeitszeitverordnung sieht für alle vor, daß die Mittagspause um zehn Minuten verlängert wird und am Freitag zusätzlich der Dienst zehn Minuten früher endet. Mit dieser Regelung ist die ÖTV jedoch auf keinen Fall einverstanden, wie zu hören ist. Die „Zwangspause“ am Mittag entspricht in keiner Weise den gewerkschaftlichen Vorstellungen von Arbeitszeitverkürzung mit entsprechenden Neueinstellungen.

Gehänschten Widerstand fordert allerdings eine Passage der insgesamt umstrittenen Arbeitszeitverordnung heraus, wonach sie „unbeschadet tariflicher Bestimmungen“ auch für Arbeiter und Angestellte gelten soll. Eine „massive Welle von Protesten“ ist angekündigt. 20000 Demonstranten Ende Januar in Stuttgart dürften einen ersten Vorgeschmack für die Arbeitgeber bieten. R. B.

NGG-Forderungen

Eine Anzahl wesentlicher Forderungen hat sich die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten für die Tarifbewegungen 1989 vorgenommen. Für Entgelterhöhungen (NGG hat in den letzten Jahren zahlreiche gemeinsame Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen) und Arbeitszeitverkürzungen wird ein Forderungsrahmen von 5 bis 6 Prozent angestrebt. Priorität soll die Arbeitszeitverkürzung haben, wobei die Formen der Umsetzung der auf Verringerung der Wochenarbeitszeit zielenden Reduzierungen entsprechend den Empfehlungen von Branchentarifkonferenzen erfolgen soll.

NGG will in diesem Jahr alle kündbaren Tarifverträge fristgemäß kündigen. In der Regel wird eine Vertragsdauer von zwölf Monaten angestrebt, wobei in „begründeten Fällen“ davon abgewichen werden kann. In den von der Gewerkschaft veröffentlichten Empfehlungen des Tarifpolitischen Ausschusses der NGG wird der Wunsch ausgedrückt, bei langfristigen Entgeltvertragsabschlüssen Öffnungsklauseln zu vereinbaren, „die eine vorzeitige Verhandlungsaufnahme bei veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer ermöglichen“. Ferner sollen im laufenden Jahr tarifliche Regelungen angestrebt werden über betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen während der Arbeitszeit, Frauenförderung, Personalplanung und Teilzeitarbeit. Solche Forderungen sollen auch während der Laufzeit von mehrjährigen Verträgen eingebracht werden.

Der für Tarifpolitik zuständige 2. NGG-Vorsitzende Erich Herrmann lehnte in der Gewerkschaftszeitung „einigkeit“ Nr. 12/88 den Blüm-Vorschlag einer 36-Stunden-Arbeitswoche an vier Tagen einschließlich Samstag als „mörderisch“ ab. Das würde die Ausweitung der Produktionszeit um mindestens 35 Prozent mit sich bringen, wofür in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie angesichts nicht ausgelasteter Kapazitäten schlicht der Absatz fehle.



„Heute ist nicht das Problem, mehr zu produzieren, sondern mehr zu verkaufen. Würde der Blüm-Vorschlag umgesetzt, müßten die neuen überschüssigen Kapazitäten durch Stilllegung von Produktionslinien, Abteilungen oder ganzer Werke abgebaut werden.“ G. S.

GHK-Abschluß widerlegt Rappe, Lafontaine und Blüm

In der Holzindustrie der Bundesrepublik – mit Ausnahme der Tarifbereiche Bayern, Saarland und Westberlin – ist die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) in der diesjährigen Tarifrunde um einen weiteren Schritt zur 35-Stunden-Woche mit harten Gegenforderungen der Unternehmerseite konfrontiert worden (vgl. NACHRICHTEN 1/89, S. 6). Nach Warnstreiks am Tag zuvor kam es in den frühen Morgenstunden des 13. Januar für den Tarifbezirk Baden-Württemberg zu einer „einvernehmlichen Empfehlung der Schlichtungsstelle“ an die Tarifvertragsparteien. Die Widerspruchsfrist lief bis 26. Januar.

Die Große Tarifkommission der GHK Baden-Württemberg entschied sich am 25. Januar für die Annahme der Schlichtungsempfehlung. Dem war eine Mitgliederbefragung vorausgegangen. Der nun gültige Tarifvertrag umfaßt folgende Eckpunkte:

- Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich für alle Arbeitnehmer ab 1. Oktober 1989 um eine Stunde auf 37,5 Stunden und ab dem 1. Juli 1990 auf 37 Stunden (Laufzeit bis 31. Dezember 1991).
- Zusätzliche Lohn- und Gehaltserhöhungen von jeweils 3,2 Prozent rückwirkend ab dem 1. Januar 1989 und ab Anfang Januar 1990 für weitere 12 Monate. Die Laufzeit des Vertrages endet hier Ende 1990.

• Für Mehrarbeit wurde ein obligatorischer Freizeitausgleich ab der 16. Mehrarbeitsstunde vereinbart.

• Entgegen Rappe, Lafontaine und Blüm ist eine Verteilung der Arbeitszeit nur auf Montag bis Freitag zulässig.

• Neben täglicher und wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung sind als Arbeitszeit-

verkürzung folgende Ausnahmen zugelassen:

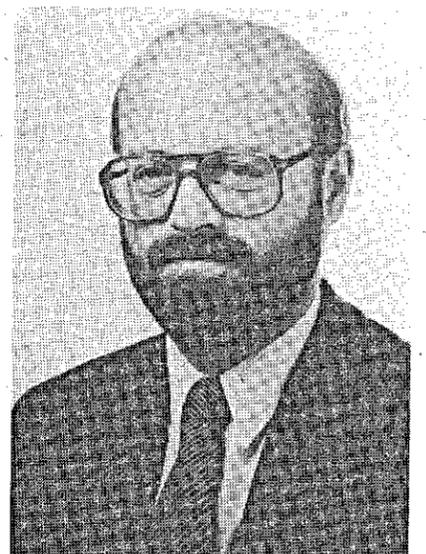
– Schwankende Wochenarbeitszeiten zwischen 34 und 40 Stunden bei mindestens sechsmonatiger Vorausplanung;

– Beibehaltung der 38,5-Stunden-Woche bei neun bezahlten Freischichten in Jahresplanung (beide Ausnahmen sind nur betriebs- oder abteilungsweise zulässig).

• Einstieg in einen Monatslohn für alle Lohnempfänger; Einführung einer generellen Schichtzulage von 4 Prozent ab 1. Januar 1991 und Verbesserungen bei der Alterssicherung.

Der Verschlechterungskatalog der Arbeitgeber konnte abgewehrt werden. Obwohl die GHK Baden-Württemberg noch mit umfangreichen weiteren Manteltarifforderungen in diese Runde gegangen war, be-

endet ab dem 1. Januar 1989 und ab Anfang Januar 1990 für weitere 12 Monate. Die Laufzeit des Vertrages endet hier Ende 1990.



Gisbert Schlemmer, GHK-Bezirksleiter

wertet der GHK-Bezirksleiter Gisbert Schlemmer das Ergebnis als Erfolg der Tarifpolitik seiner Gewerkschaft: „Es ist uns gelungen, spürbare Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich mit weite- rer Mehrarbeitsbegrenzung und einem guten Lohnabschluß mit kurzen Laufzeiten gleichzeitig durchzusetzen, ohne das arbeitsfreie Wochenende zu opfern und ohne uns eine größere Ausweitung der ‚Flexi‘ einzuhandeln. Mit dem Einstieg in eine tarifliche generelle Schichtzulage, in einen Monatslohn usw. haben wir noch einiges zusätzlich herausgeholt, ohne früher schon Erreichtes dafür herzugeben.“

Durchgesetzt werden konnte dieses Ergebnis nur durch die massiven Warnstreiks. Am 12. Januar beteiligten sich daran etwa 4000 Kolleginnen und Kollegen in 20 Holzbetrieben Baden-Württembergs. Das sind 20 Prozent der Mitgliedschaft in dieser Branche. Die Warnstreiks waren deshalb so erfolgreich, weil eine langfristige Vorbereitung dieser Tarifrunde bundes- und landesweit vorausgegangen war, in der die Mitglieder schon zu Beginn in die Forderungsarbeit einbezogen wurden. Es folgten eine Vielzahl von Be-

Ratioschutz in Kraft

In der bundesdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie sind die von der Gewerkschaft Textil – Bekleidung in der Tarifrunde 1988 durchgesetzten Rationalisierungsschutzverträge am 1. Januar 1989 in Kraft getreten. Der neue Ratioschutzvertrag, der einen früheren ablöst, stellt erst in zweiter Linie darauf ab, Folgen der Rationalisierung wie Versetzungen, Entlassungen sozial abzufedern. Das Schwergewicht liegt auf der Weiterbeschäftigung der von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitnehmer. Zu diesem Zweck wurde in den Ratiovertrag aufgenommen, was auch im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen ist: eine rechtzeitige und umfassende Information des Betriebsrats über geplante Rationalisierungsmaßnahmen. Darüber hinaus sollen Personalplanung und Umschulung für die Sicherung von Arbeitsplätzen angewandt werden. Mit Hilfe der Einigungsstelle, so steht es im Vertrag, wird die menschengerechte Gestaltung der neuen Arbeitsplätze erzwingbar.

Es ist der GTB auch gelungen, den Rationalisierungsbegriff selbst zu erweitern. Er umfaßt jetzt, neben Änderungen von Produktions- und Arbeitsabläufen, auch die Informations-, Datenerfassungs- und Datenverarbeitungstechniken, die Software und die Änderungen der Arbeitsorgani-

tion. Außerdem konnten neue Ansprüche für von Rationalisierung betroffene Arbeitnehmer geschaffen werden, die bessere Verdienstsicherung bei Versetzungen, Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen zum Inhalt haben. Dazu gehören die generell um drei Monate verlängerten Kündigungsfristen, die auch bei Änderungskündigungen greifen.

Die Gewerkschaft Textil – Bekleidung hat dafür allerdings einen fragwürdigen Preis gezahlt: die Verlängerung der Maschinenlaufzeit in der Textilindustrie. Künftig kann die Laufzeit im Vierschichtbetrieb auf maximal 144 Stunden von Montag bis Samstag ausgedehnt werden, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat.

Flexibilisierung und längere Maschinenlaufzeiten in der Textilindustrie sind auch in diesem Jahr Verhandlungsgegenstände. In einer Protokollnotiz zum Ratioschutzvertrag hat sich die GTB dazu verpflichtet, und am 20. Januar gab es in der nordrheinischen Textilindustrie eine erste Verhandlung. In einer Pressemitteilung hatte sich der Gewerkschaftsvorsitzende Berthold Keller kürzlich sogar über die Behauptung des Vizepräsidenten von Gesamttextil, Peter Frowein, beschwert, die GTB blockiere jede Lösung zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten. G. S.

IGM: Arbeitszeiten europaweit regeln

Für europaweite Verträge über Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten hat sich der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, am 19. Januar auf einer Funktionärskonferenz in Krefeld ausgesprochen. Europäische Vereinbarungen zum Beispiel über das freie Wochenende und über Arbeitszeiten seien im Gegensatz zu Lohn- und Tarifverträgen auch auf europäischer Ebene durchaus denkbar. Für solche Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften müßte zuvor ein europäischer Rechtsrahmen geschaffen werden. Ohne eine ausgewogene Entwicklung in ganz Europa werde es auch in der Bundesrepublik mittelfristig keine Stabilität geben, stellte der IG-Metall-Vorsitzende fest. Er verwies in diesem Zusammenhang auf die 16 Millionen Arbeitslosen in den EG-Ländern und bekräftigte die Bereitschaft seiner Organisation, europäisch und weltweit für die Verkürzung der Arbeitszeit einzutreten, denn die Gewerkschaften würden unglaublich, wenn sie sich darauf beschränkten, die Arbeitslosigkeit allein in der Bundesrepublik zu bekämpfen. Steinkühler warnte vor den Versuchen der Multis, die Beschäftigten in den einzelnen Ländern wie Schachfiguren gegeneinander auszuspielen. Um diesen Kapitalstrategien begegnen zu können, brauchten die Gewerkschaften „Kooperationsgremien auf europäischer Ebene“. Die Betriebsräte forderte er auf, „über den Tellerand des nationalen Betriebsgeheimnisses“ hinauszusehen, um gemeinsam mit ihren europäischen Kollegen Konzepte gegen die Konzernstrategien zu entwickeln.

GEW: Unterstützung für Lehrerstreik

In seiner ersten Sitzung des neuen Jahres, am 23. Januar, beschloß der GEW-Hauptvorstand, die Vorbereitungen von Urabstimmungen und Streiks von Lehrerinnen in seinen Landesverbänden Bremen und Hessen zu unterstützen. In bei-

triebs- und Mitgliederversammlungen, Flugblättern, eine Zeitung und eine Großveranstaltung des Bezirks am 12. Dezember vergangenen Jahres mit dem GHK-Vorsitzenden Horst Morich, an der 700 Kolleginnen und Kollegen teilnahmen.

Gezielt hatte die Organisation schon in den letzten Jahren die Vertrauensleutearbeit verstärkt, was sich in der Mobilisierungsfähigkeit jetzt auszahlt. Auch in dieser Tarifrunde sieht daher Gisbert Schlemmer den Kurs der Gewerkschaft Holz und Kunststoff bestätigt, der auf die eigene Kraft setzt, statt auf „Sozialpartnerschaft“.

Frank Schmidt
Bezirkssekretär der
GHK Baden-Württemberg

den Fällen geht es um die Umsetzung der vereinbarten Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde ab 1. April. Die Ministerpräsidenten der Länder hatten Mitte Dezember 1988 entschieden, daß jedes Bundesland nach schulpolitischen Gegebenheiten frei sei, die Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst auf Lehrerinnen und Lehrer zu übertragen. Lediglich Bayern, Westberlin und Rheinland-Pfalz haben bisher eindeutig erklärt, die Verkürzung der Arbeitszeit beschäftigungswirksam umzusetzen. Dagegen hat die hessische Landesregierung beschlossen, die Landes- und Kommunalbeamten von der Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst auszunehmen. Gegen diesen „obrigkeitsstaatlichen Willkürakt, der nun die Funktion hat, den Beamten zu zeigen, daß sie keine Rechte haben“ – so GEW-Vorsitzender Wunder – bereitet die hessische GEW eine Urabstimmung und eine eintägige Arbeitsniederlegung in der letzten Februarwoche vor. Diskutiert wird auch über einen Streik in Bremen, wo sich der Senat bisher geweigert hat, ein Angebot zur Arbeitszeitverkürzung vorzulegen.

Börsenverein sagt Verhandlung ab

Einen angeblich fehlenden Verhandlungspartner nahm der Börsenverein des Deutschen Buchhandels zum Anlaß, um seine Teilnahme an den auf den 17. Februar terminierten Verhandlungen mit dem VS abzuzagen. Bezweifelt wird die Legitimation des der IG Druck und Papier angehörenden Schriftstellerverbandes zur Vertretung von Autoreninteressen, beispielsweise über „angemessene Vergütungsformen“. Der Börsenverein bezieht sich dabei auf die angebliche Austrittswelle aus dem VS nach dem letzten, im Dezember 1988 stattgefundenen Kongreß. Die „Austrittswelle“ besteht lediglich aus 60 Austritten bei rund 2400 Mitgliedern. Ihnen stehen zwei Dutzend Eintritte gegenüber.

Brauer wollen „gerechte Verteilung“

Die Verhandlungen der NGG Hessen/Rheinland-Pfalz/Saar zum Manteltarifvertrag im Brauereigewerbe treten in ihr entscheidendes Stadium. Während in Rheinland-Pfalz aussichtsreiche Schlichtungsverhandlungen am 27. Januar begannen, hat man sich in Hessen auf den 10. März zu weiteren Verhandlungen verpagt. „Mit Arbeitszeitverkürzung und gerechter Verteilung der vorhandenen Arbeit müssen die Tarifvertragsparteien mit dazu beitragen, in unserer wirtschaftlich reichen Republik den Arbeitslosen wieder eine „Perspektive zu bieten“, so der Landesbezirksvorsitzende der NGG, Werner Jordan. Konkret durchsetzen will die Gewerkschaft 18 freie Tage jährlich und gleichzeitig einen Beitrag zur humanen Gestaltung der Arbeitsbedingungen leisten.

TARIFKALENDER

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge 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 Bereichen. Entnommen sind die Zahlen dem Bericht des Tarifarchivs des WSI beim DGB-Bundesvorstand von Ende Oktober 1988.

28. Februar – 1,2 Mio.

Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen, Bayern (496700); Einzelhandel Hessen, coop-Unternehmen (145500); Klempner-, Schlosser- und Schmiedehandwerk Nordrhein-Westfalen (115000); Elektro-, Schlosser- und Schmiedehandwerk Baden-Württemberg (70800); Elektro- und Landmaschinenhandwerk Bayern (61200); Fleischerhandwerk Niedersachsen/Bremen, Hessen (41000); Kfz-Gewerbe Hamburg, Nordrhein-Westfalen (87000); Heizungsindustrie- und -handwerk Hamburg, Nordrhein-Westfalen (40000); Bäckerhandwerk Bayern (34000); Sägeindustrie Bundesgebiet ohne Bayern (30900).

31. März – 2,1 Mio.

Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Saarland, Baden-Württemberg (664100); Groß- und Außenhandel Hessen, Baden-Württemberg, Westberlin (288100); privates Versicherungsgewerbe, Deutsche Beamtenversicherung Bundesgebiet und Westberlin (204500); Speditions- und Transportgewerbe Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Westberlin (117700); Hotel- und Gaststättengewerbe Saarland, Bayern (112900); Bäckerhandwerk Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen (62200); Tischlerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen (59000); Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau alle Tarifgebiete (51600); Erwerbsgartenbau alle Tarifgebiete (44600); Holzverarbeitende Industrie Saarland, Bayern (32600); Brot- und Backwarenindustrie Schleswig-Holstein/Hamburg, Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg (41000); Friseurhandwerk Niedersachsen, Bayern (48100).

30. April – 1,2 Mio.

Einzelhandel Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Rheinland-Pfalz, Bayern (602100); Groß- und Außenhandel Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland (237400); Maler- und Lackierhandwerk Bundesgebiet – ohne Saarland – Westberlin (122500); feinkeramische Industrie Pfalz, Saarland, Bayern (28300); Gebäudereinigerhandwerk Baden-Württemberg, Westberlin (23900); Entsorgungswirtschaft Bundesgebiet und Westberlin (19500); Redaktion an Zeitschriften und Tageszeitungen Bundesgebiet und Westberlin (16600).

Arbeitslose in der EG

Die Beseitigung der Arbeitslosigkeit wird gemeinhin als das wichtigste Problem auch für den zu bildenden europäischen Binnenmarkt 1992 bezeichnet. Die teils hektischen Aktivitäten der EG-Kommission in Brüssel scheinen aber eher auf die Freizügigkeit von Unternehmertätigkeit und Kapitalfluß konzentriert. So nebenbei – als Beruhigungsspiel – wird auf einen Beschäftigungseffekt durch den größeren Markt spekuliert, der den alten Zaubersatz von den Gewinnen heute, Investitionen morgen und (neuen) Arbeitsplätzen übermorgen europäisch transformiert.

In den zwölf Ländern der EG waren im vergangenen Jahr rund 16 Millionen Arbeitslose registriert. Die höchste Zahl weist Italien auf, die geringste (von Luxemburg abgesehen, davon fehlen absolute Zahlen) Griechenland. Schon dieser Vergleich muß skeptisch stimmen, die Frage nach den statistischen Grundlagen aufwerfen. Die Arbeitslosenquoten der nebenstehenden Tabelle sind Resultate einer in den letzten Jahren von der EG jährlich durchgeführten Stichprobe über das Arbeitskräftepotential. Sie sollen gegenüber der EG-Arbeitslosenstatistik, die sich auf die Angaben der nationalen Arbeitsverwaltungen stützt (versicherungsrechtliche Probleme), aussagekräftiger sein, weil sie die von Statistikern der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf (ILO) erarbeitete einheitliche Definition von Arbeitslosigkeit zur Grundlage hat. Danach wird erfaßt, wer a) arbeitslos, b) arbeitssuchend ist und c) dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Letzteres wirft natürlich weitere Probleme auf. Bekanntlich haben sich z. B. in der BRD in den vergangenen Jahren Politiker gerade mit diesem Kriterium „erfolgreich“ um die statistische Beseitigung von Arbeitslosigkeit bemüht. ABM-Beschäftigte oder etwa Personen in der beruflichen Weiterbildung wurden aus der Statistik genommen.

Auf weitere methodische Probleme, insbesondere bei der Datenerhebung, kann hier nicht weiter eingegangen werden. Verwiesen werden soll aber noch auf die Probleme im Vergleich der Erwerbstätigenpotentiale der einzelnen Länder. Diese Größe bildet ja den Bezugspunkt für die Arbeitslosenquote. Eine gesetzlich forcierte Ausweitung ungeschützter und Teilzeitarbeitsverhältnisse hat z. B. in der Bundesrepublik das Erwerbstätigenpotential in den vergangenen Jahren nicht unerheblich ausgeweitet, auf diese Weise auch die Arbeitslosenquote gedrückt; erneut 1988 um 0,2 Prozentpunkte, während die Arbeitslosenzahl im Jahresschnitt gestiegen ist. Ähnliche Deregulierungsversuche gibt es in anderen EG-Ländern; nicht zuletzt soll der EG-Binnenmarkt von Kapitale Seite dafür mißbraucht werden. Möglicherweise kommt dann ab 1992 eine einheitliche Statistik zustande, das Problem wird damit nicht beseitigt. B. K.

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Verarbeitendes Gewerbe

Index 1980 = 100	November 1988	Veränderung in v. H. gegenüber	
		Oktober 1988	November 1987
Produktion ¹	113,9	-3,5	+ 2,8
Auftragseingänge ²	146,4	+1,5	+10,2

1 Index 1985 = 100

2 nominal

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

2. Preise

Index 1980 = 100	November 1988	Veränderung in v. H. gegenüber	
		Oktober 1988	November 1987
Lebenshaltung	123,0	+0,2	+1,6
Industriepreise ¹	97,0	+0,2	+1,7
Importpreise	95,6	-0,2	+2,1
Exportpreise	119,7	-	+3,3

1 1985 = 100

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

3. Arbeitsmarkt (in 1000)

	Dezember 1988	Veränderung in 1000 gegenüber	
		November 1988	Dezember 1987
Erwerbstätige ¹	26350	+ 10	+170
Arbeitslose	2190	+ 99	-118
Kurzarbeiter	180	+ 14	-110
Offene Stellen	179	- 6	+ 31

1 November

(Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

4. Arbeitslosigkeit in der EG

(1988 in 1000¹ und in v. H.² an der Erwerbsbevölkerung)

	Arbeitslose		Quote		
	in 1000	gesamt	Männer	Frauen	Jugendliche
Spanien	2743,2	20,6	15,9	30,1	45,0
Irland	235,9	17,6	16,9	18,8	24,0
Italien	3868,0	11,8	7,6	19,3	34,0
Belgien	469,8	10,3	6,3	16,6	16,6
Frankreich	2632,8	10,0	7,7	13,0	20,0
Niederlande	687,8	9,7	8,1	12,8	13,2
Großbritannien	2311,0	9,1	9,5	8,5	13,4
Griechenland ³	82,6	7,4	5,1	11,5	24,4
BRD	2099,9	6,7	5,6	8,3	6,8
Portugal	290,8	6,6	4,5	9,5	14,6
Dänemark	233,0	6,4	5,2	7,9	8,7
Luxemburg		2,9	2,4	3,9	5,1
EG gesamt⁴	15654,8	10,3	8,3	13,3	19,9

1 September 1988

2 April 1988

3 April 1987

4 absolute Zahl ohne Luxemburg

(Quelle: absolute Zahlen: Bundesarbeitsblatt 1/1989, S. 88; Quoten: Bundesarbeitsblatt 12/1988, S. 10)

Thyssen mausert sich zum transnationalen Unternehmen

In der „Wirtschaftswoche“ vom 2. Dezember 1988 (Nr. 49, S. 110) heißt es: „Gegenwärtig versucht Herrhausen (Chef der Deutschen Bank, H. Sch.), im Ruhrgebiet einen neuen Stahlkonzern zusammenzuschmieden. Was ihm als ehemaligem Stahlmoderator nicht gelang, könnte er nun als Kuratoriumsmitglied bei Krupp in die Tat umsetzen: der Zusammenschluß des angeschlagenen Essener Unternehmens mit Thyssen.“ Die Beherrschung könnte aber auch zuerst einmal über eine Minderheitsbeteiligung bei Krupp erfolgen, um dann 1997, 30 Jahre nach Alfred Krupp Tod, den Rest zu kassieren.

„Die Zeit“ wertete an demselben Tag den „privaten Besuch von Thyssen-Chef Dieter Spethmann bei Krupps entscheidendem Mann, Berthold Beitz, „als die Attacke auf eine Festung, die man für sturmreif hält“. In der Stahlindustrie vollzieht sich, vor allem auch im Hinblick auf EG 92 und den technologischen Umbruch, der gleiche Konzentrations- und Zentralisierungsprozeß wie in anderen Branchen, und er wird nicht an bundesdeutschen Grenzen anhalten.

Gerade am Beispiel Krupps zeigt sich, daß man nur noch dann von einem Monopol sprechen kann, wenn es sich zum transnationalen Monopol entwickelt hat bzw. wie Thyssen dabei ist, sich dorthin zu entwickeln. Die Größenordnungen verschieben sich nach oben, vieles was gestern noch als riesengroß erschien, trällert, wie Daimler-Benz-Chef Edzard Reuter drastisch vermerkte, heute nur noch auf der Piccoloflöte.

Bedeutende Stahlanbieter in der EG (Millionen Tonnen Rohstahl 1987)

Usinor Sacilor (Frankreich)	16,2
BSC (Großbritannien)	13,4
Thyssen (BRD)	10,9
Italsider (Italien)	9,0
Arbed (Luxemburg)	6,2
Hoogovens (Niederlande)	4,8
Cockerill (Belgien)	4,3
Hoesch (BRD)	3,9
Krupp (BRD)	3,8
Ensidesa (Spanien)	3,7
Mannesmann (BRD)	3,6
Salzgitter (BRD)	3,4
Klöckner (BRD)	3,4

(Quelle: Europa 92 – Perspektiven für die deutsche Wirtschaft, Westdeutsche Landesbank, S. 34)

Zur internationalen Konkurrenzfähigkeit der westdeutschen Stahlkonzerne vermerkt die Westdeutsche Landesbank, daß 1. innerhalb der EG die Bundesrepublik mit Abstand der größte Stahlanbieter ist; 2. die westdeutschen Stahlunternehmen einen höheren Spezialisierungsgrad aufweisen als ihre Konkurrenten. Sie dominieren vor allem auf den noch wachstums-trächtigen Segmenten Edeltahlfachpro-

dukte und oberflächenveredelte Bleche; 3. der Konzentrationsgrad der Stahlindustrie der BRD deutlich niedriger ist als in den anderen EG-Ländern, wobei die Diversifizierung in die Weiterverarbeitung stärker ausgeprägt ist (S. 35). Dies soll nun korrigiert werden.

Seit der schon Jahrzehnte anhaltenden Strukturkrise in der Stahlindustrie, die nur durch einige konjunkturelle Zwischenhochs unterbrochen wurde, war die Bewältigungsstrategie der Stahlkonzerne gekennzeichnet durch „– die Verselbständigung der Stahlbereiche und einer Diversifizierung der Konzernstrukturen durch Zukauf von Weiterverarbeitungsbetrieben und Kapitalexpert – lange Jahre finanziert mit den Gewinnen aus dem Stahlbereich – massiven Personalabbau, umfassende Rationalisierung, Kapazitätenabbau in Verlustbereichen, Konzentration auf leistungsfähige Aggregate einschließlich umfangreicher Verfahrensinnovationen in der Stahlproduktion“ (Studie „Strukturwandel und Beschäftigungsperspektiven der Metallindustrie an der Ruhr“, S. 127).

Der neue Konzentrationsschub in Form unternehmensübergreifender Kooperationen und Fusionen scheint infolge des Umbruchs in der Produktivkraftentwicklung unaufhaltsam zu sein. Folgt er aber der Profitlogik, dann werden Zehntausende weiterer Arbeitsplätze vernichtet werden, denn, so die „Zeit“, sollte das Zusammengehen mit Krupp so effizient wie möglich sein, „dann müssen Teile beider Unternehmen unter dem Thyssen-Dach zu neuen Bereichen zusammengefaßt werden“. Gäbe es indessen „eine Befreiung vom Profitzwang“, einer, wie Detlef Henschke in „druck und papier“ (1/1989) schreibt, lohnenden Deregulierung; so ist ein anderer Entwicklungsweg zu beschreiben. In der obigen Strukturwandelstudie, die u. a. auf Vorstellungen der IG Metall aufbaut, heißt es: „Der Anpassungsprozeß in der Stahlindustrie muß unter Beachtung der regionalen und sozialen Folgen gestaltet werden. Grundlage muß ein Entwicklungskonzept sein, das eine unternehmensübergreifende, branchenweite Lösungsperspektive aufzeigt...“

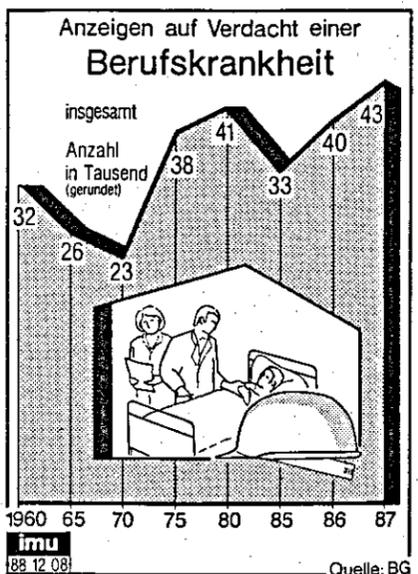
– An den Stahlstandorten müssen zugleich neue, zukunftssichere Arbeitsplät-

ze außerhalb der Stahlindustrie aufgebaut werden. Hierzu einen Beitrag zu leisten, hat sich die Stahlindustrie in der ‚Frankfurter Vereinbarung‘ mit der IG Metall 1987 verpflichtet; die Umsetzung dieser Verpflichtung steht allerdings noch aus.

– Über ‚Beschäftigungsgesellschaften‘ muß erreicht werden, daß Massenentlassungen und Standortvernichtungen vermieden werden und die Entwicklung der neuen Produktionsbereiche planvoll und unter Einschluß von Qualifizierungskonzepten in Angriff genommen werden kann.

– Diese Anstrengungen müssen verbunden werden mit beschäftigungsorientierten Aktionsprogrammen auf regionaler Ebene, wie sie die Landesregierung mit ihrer ‚Zukunftsinitiative Montanregionen‘ auf den Weg bringen will. Die Bundesregierung ist aufgerufen, sich hieran mit zuzsätzlichen Mitteln zu beteiligen.

– Die enormen Schwierigkeiten dieser Aufgabenstellungen und das bisherige Versagen der Stahlunternehmen gegenüber ihrer sozialen und regionalen Verantwortung sprechen dafür, daß die Vergesellschaftung der Stahlindustrie notwendige Voraussetzung für einen auf Dauer wirksamen Umgestaltungsprozeß dieses Sektors ist...“ H. Sch.



Die Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit haben in 1987 weiter zugenommen. Fast 3000 Fälle mehr als in 1986 verzeichnete der Hauptverband der Gewerblichen Berufsgenossenschaften. Fast ein Drittel aller Berufskrankheiten sind Hauterkrankungen, hervorgerufen durch den vermehrten Umgang mit Chemie am Arbeitsplatz. Lärmschwerhörigkeit macht 23 Prozent aller Berufskranken zu schaffen.

Quelle: Hauptverband der Gewerblichen Berufsgenossenschaften (BG)

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Werner Pfennig:

Offener Brief an Günter Grass

Beim letzten Kongreß des Verbandes deutscher Schriftsteller (VS) in der IG Druck und Papier vom 8. bis 11. Dezember 1988 in Stuttgart erklärte Günter Grass nebst einer kleinen Zahl weiterer Schriftsteller seinen Austritt aus der Gewerkschaft (vgl. auch NACHRICHTEN 1/89, Seite 11). Dieses medienwirksame Spektakel war Anlaß für den Vorsitzenden der IG Medien in Baden-Württemberg, Werner Pfennig, am 23. Dezember (völlig ungetrübt von vorweihnachtlichen Stimmungen) den folgenden offenen Brief an Günter Grass zu schreiben. Wir wollen den vollen Wortlaut unseren LeserInnen nicht vorenthalten.

Lieber Günter Grass,

als Landesbezirksvorsitzender der IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst Baden-Württemberg war ich Gast auf dem VIII. Schriftstellerkongreß des VS in Stuttgart. Der Kongreß hat letztlich mit großer Mehrheit den Weg in die IG Medien bestätigt, und das ist – besonders im Interesse der Schriftsteller selbst – gut so. Betroffen gemacht haben mich allerdings die Angriffe von Anna Jonas und besonders von Dir gegen die IG Druck und Papier. Das alles war ja auch genüßlich von Flensburg bis Passau in den Medien zitiert, ist dem großen Anliegen der Mediengewerkschaft abträglich, aber auch äußerst ungerecht gegen unsere vielen Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren aktive Gewerkschaftsarbeit leisten. Wenn wir so wären, wie Du uns offensichtlich siehst, könnte ich z. B. meine Arbeit nicht machen.

Selbstverständlich ist alles verbesserungsfähig, auch unsere Gewerkschaftsarbeit. Aber Deine Analysen und Schlußfolgerungen liegen so daneben, daß sich alles zu einem fast unlösbaren Knäuel verheddert. Objektivierbar scheint mir ein Punkt zu sein: Es gibt Bestrebungen, die neu entstehende IG Medien in Richtung von mehr Sozialpartnerschaft zu trimmen. Unbestritten gehört die IG Druck und Papier ja zu den Gewerkschaften im DGB, die etwa gemeinsam mit der IG Metall durch konsequente Interessenvertretung ihrer Mitglieder immer für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen eintreten. Mit einigem Erfolg, wie ich denke, denn z. B. die für unseren Bereich in einem 13-Wochen-Streik gemeinsam mit der IG Metall erkämpfte Arbeitszeitverkürzung hat – wenn man alle seither betroffenen Branchen einbezieht – 250 000 Arbeitsplätze gesichert und geschaffen. Etwas Ähnliches hat nun einmal die Politik nicht aufzuweisen.

Inhaltsverzeichnis

Sozialpolitisches Programm des DGB, Entwurf, Teil 2	14
Diskussionsbeiträge vom 9. DKP-Parteitag	18
Karlheinz Blessing: Zum SPD-Programm	21
Reformalternativen mit dem oder gegen das Großkapital?	22

Nun kritisierst ausgerechnet Du, wir seien immer noch eine „zentralistische Kampforganisation“. Es kann Dir doch eigentlich nicht entgangen sein, daß die IG Druck und Papier sehr föderalistisch aufgebaut ist und dieser föderalistische Organisationsaufbau in der IG Medien nahtlos fortgesetzt wird. Vergangene Gewerkschaftstage der IG Druck und Papier zeichneten sich immer durch lebhaftes und zum Teil auch kontroverse Diskussionen aus, im Kern aber dann durch Einigkeit und Geschlossenheit in den wesentlichen Punkten unserer Gewerkschaftspolitik. Gerade diese Kombination machte es möglich, stark zu sein. Über die höchste Form des gewerkschaftlichen Kampfes – den Streik – entscheiden in der Tat zentrale Gremien, anders geht das auch nicht. Aber ohne breite Zustimmung aus den Betrieben, den Ortsvereinen, den Bezirken und Landesbezirken könnten zentrale Beschlüsse nicht durchgeführt werden, das heißt, sie würden schon gar nicht gefaßt.

Wir sind also nicht undemokratisch in unserer Willensbildung, wir werden es in Zukunft auch nicht sein, die Zahl der in der IG Medien vertretenen Meinungen wird im Gegenteil noch größer sein als bisher. Insgesamt aber gilt doch: Viele einzelne Meinungsäußerungen sind sinnvoll und notwendig, für sich genommen aber zum Durchsetzen von Interessenpolitik nicht ausreichend. Das von Anna Jonas und Dir heftig kritisierte Prinzip der gewerkschaftlichen Geschlossenheit ist im Gegenteil eine unabdingbare Voraussetzung solidarischen Handelns.

Das alles solltest Du, sollte Anna Jonas nicht wissen? Anna Jonas, die auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag 1987 in Fellbach, als es um die IG Medien ging, mit so großer Wärme und Offenheit von den Delegierten der IG Druck und Papier aufgenommen wurde? Die Delegierten dieses Gewerkschaftstages hätten die Welt nicht mehr verstanden, hätten sie Zeugen des VS-Kongresses sein müssen. Etwas davon an die Delegierten des VS-Kongresses weiter zu vermitteln, wäre u. a. eine sinnvolle Aufgabe gewesen. Ihr aber habt durch Euer Verhalten zur Desorientierung beigetragen.

In der Entschließung zur IG Medien des Gewerkschaftstages 1987 heißt es: „Den historisch gewachsenen Strukturen und unterschiedlichen Bedürfnissen der sich zusammenschließenden Mitglieder und Organisationen muß Rechnung getragen werden. Dies darf jedoch die Handlungsfähigkeit der IG Medien nicht beeinträchtigen. Es geht dabei auch um den Erhalt und den Ausbau der Kampfkraft der IG Medien.“ Du sagst nun, sie kommt zu früh, dabei kommt sie angesichts der nationalen und internationalen Situation in der Medien- und Kulturpolitik vielleicht gerade noch rechtzeitig.

Gerade die Gründung der Mitgliedergewerkschaft IG Medien zeigt die Reformfähigkeit sowohl der beteiligten Organisationen als auch des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Denn bisher waren abgesehen vom Beitritt der Gewerkschaft der Polizei zum DGB Abgrenzungsfragen fast immer tabu. Nach außen und in der zukünftigen Gewerkschaftsarbeit kann die IG Medien einmal bei richtiger Arbeit gerade in der Medien- und Kulturpolitik die aktive Rolle im DGB übernehmen, welche wir jetzt in der Tarifpolitik schon haben.

Die Schaffung einer neuen Gewerkschaft bedarf einer so großen Kraftanstrengung, daß unsere Funktionäre zum Teil bis zur Grenze der Belastbarkeit aktiv sein mußten. Einsicht in die Notwendigkeit war dann oft noch die einzige Motivierung, und diese Motivierung schwächt dann noch ein Mann mit Deinen literarischen Verdiensten, das tut weh. Wir sind schon genug Angriffen von Kapital und Kabinett ausgesetzt, in den eigenen Reihen brauchen wir etwas anderes, nämlich Solidarität. Du möchtest doch sicher letzten Endes auch nicht, daß aus dem Begriff Solidarität so viele Kernelemente herausgebrochen werden, daß er möglicherweise nur noch in polnischer Sprache einen Sinn gibt. Es kann doch schlechterdings nicht sein, daß Du Streiks in Polen gut findest, hier aber ein Vetorecht in der Tarifpolitik haben möchtest, um vielleicht einen Arbeitskampf zu verhindern. Das paßt alles nicht zusammen, es sei denn im Hinblick auf die zitierten sozialpartnerschaftlichen Bestre-

bungen, die bis in den DGB-Bundesvorstand und den SPD-Vorstand hineingehen.

Vielleicht hatte aber auch Maxim Gorki schon recht, der in seiner Rede auf dem I. sowjetischen Schriftstellerkongreß sagte: „Es gibt Schriftsteller, die allzu verliebt in ihre Kunst sind und so hingegeben an die damit verbundenen Probleme, daß sie das Leben selbst mit Gleichmut betrachten, ausschließlich als Stoff für ihre Bücher. Die Wirklichkeit läßt sie gleichgültig, vorausgesetzt, daß sie ihnen nicht die Haut zerkratzt, ihnen keine Schläge versetzt, sie nicht aus der gewohnten und bequemen Stellung eines unbeteiligten Zuschauers der Dramen und Tragödien des Lebens verjagt. Von diesem Standpunkt vertrieben, beklagen, erbosen sie sich, beginnen ein bißchen zu verleumden und überhaupt mit Worten zu randalieren.“

Wir sehen in der Vielfalt und der Geschlossenheit unsere Stärke. Wir können in Satzungen und Geschäftsordnungen formulieren, was wir wollen. Zusammenwachsen zu einer einheitlichen und schlagkräftigen Organisation werden wir erst in der Mitgliederwerkstatt IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst mit konkreten Aufgaben, die wir gemeinsam lösen müssen. Es geht darum, unsere traditionellen gewerkschaftlichen Bindungen zu intensivieren und neu herzustellen. Die IG Medien hat bei richtiger Arbeit genügend Substanz, um vieles in der Gesellschaft zu bewegen. Hier liegen Aufgaben genug, auch und gerade für die Schriftsteller, die den Zeitläuften nicht hinterherhinken, sondern ihnen vorausziehen sollten.

Da ist in der Vergangenheit sicherlich einiges versäumt worden, der VS-Bundesvorstand hat sich in der Vergangenheit zuviel mit sich selbst und zuwenig mit unseren gesellschaftspolitischen Gegnern beschäftigt. Große Fragen des Lebens müssen doch auch weiter in der Literatur, aber auch in konkreter Gewerkschaftsarbeit ihren Niederschlag finden. In diesem Jahr nahm ich z. B. an einem großen Kongreß „Kultur des Friedens“ in Tübingen teil, gemeinsam mit Komponisten wie Mikis Theodorakis, Schriftsteller(innen) wie Christa Wolf und Tschingis Aitmatow, Wissenschaftlerinnen wie Karola Bloch und Publizisten wie Walter Jens. Dort wäre z. B. auch ein Platz für Günter Grass gewesen.

Aktive Gewerkschaftsarbeit zählt sich auch aus: Wir haben trotz der Vernichtung von vielen tausend Arbeitsplätzen in den letzten zehn Jahren durch Rationalisierung jetzt in der IG Druck und Papier den absolut höchsten Mitgliederstand und ständigen Mitgliederzuwachs, sowohl bundesweit als auch in Baden-Württemberg. Der VS hat in Baden-Württemberg aufgrund seiner eigenen konkreten und vielfältigen Arbeit in guter Zusammenarbeit mit der IG Druck und Papier und in der IG Medien nicht nur keine Mitgliederverluste, sondern Mitgliederzunahme. So, denke ich, muß es gehen. Auf der Grundlage gegenseitigen Verständnisses für die Sorgen, berufliche Situation und die Interessen der in der IG Medien vertretenen Arbeiter, Angestellten, Intellektuellen, Künstler.

Loni Mahlein, unvergessener Vorsitzender der IG Druck und Papier und einer der Väter der Mediengewerkschaft, sagte auf seinem letzten Gewerkschaftstag 1983: „Auf die richtige Mischung kommt es an: Man braucht Zugpferde, man braucht Tiger, die nach außen zuschlagen können, und man braucht Zugvögel, die in die Zukunft sehen und andere dafür begeistern. Und auf diesem Weg wird es immer wieder vorkommen, daß – um August Bebel zu zitieren – beim Tragen der Fackel der Wahrheit dem einen oder anderen unserer Gegner der Bart versengt wird.“

Aus diesem Prozeß hast Du Dich abgemeldet, schade! Aber unsere Arbeit geht weiter, die IG Medien wird eine politisch handelnde Organisation für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen sein. Dabei wird es sicher noch Schwierigkeiten geben, aber das einheitliche Handeln auf der Basis gemeinsamer Ziele ist nötig und es ist auch schön.

Mit freundlichen Grüßen


Werner Pfennig

Sozialpolitisches DGB-Programm Entwurf – Teil 2

In unserer Januar-Ausgabe haben wir die ersten beiden Abschnitte aus dem im Oktober beschlossenen Entwurf des DGB-Programms veröffentlicht. Nachfolgend dokumentieren wir weitere Kapitel. Das Programm soll nach Diskussionen in der Mitgliedschaft im Sommer bzw. Herbst vom DGB-Bundesausschuß verabschiedet werden.

C. Gesundheit

Leben und Gesundheit sind das höchste Gut, sie dürfen nicht dem Gewinnstreben geopfert werden. Die Bekämpfung von krankmachenden Faktoren – sei es in der Arbeitswelt oder der allgemeinen Umwelt – ist eine zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Politik. Jeder hat einen Anspruch auf Schutz, Erhaltung und bestmögliche Wiederherstellung der Gesundheit. Ziel gewerkschaftlicher Gesundheitspolitik ist es, darauf hinzuwirken, daß dieser Anspruch von jedem eingelöst werden kann.

Es kommt darauf an,

- gesundheitsgerechte Arbeits- und Lebensverhältnisse zu schaffen,
- die Fähigkeiten und die Möglichkeiten des einzelnen zu stärken, solidarisch und selbstverantwortlich zum Schutz, zur Erhaltung und Wiederherstellung seiner Gesundheit beizutragen,
- die gezielte und frühzeitige Vorsorge und Früherkennung, eine bedarfsgerechte medizinisch-soziale Versorgung und eine bis zur sozialen (Wieder)Eingliederung durchgeführte Rehabilitation sicherzustellen.

1. Die gesundheitliche Situation

Die insgesamt gestiegene Lebenserwartung in der Bundesrepublik verweist auch auf Erfolge des Gesundheitswesens – die Erweiterung und Verbesserung der Behandlungsmöglichkeiten verschafft mehr Menschen die Aussicht auf mehr Lebensjahre. Dieser Fortschritt führt, wie auch die Veränderung des Krankheitsspektrums, zu neuen Herausforderungen an das Gesundheitswesen und die Gesundheitspolitik: Mit höherem Lebensalter steigt die Zahl chronischer Krankheitsverläufe; Mehrfacherkrankungen und Pflegebedürftigkeit nehmen zu.

Allerdings darf die insgesamt gestiegene Lebenserwartung nicht darüber hinwegtäuschen, daß

- die Bundesrepublik im Verhältnis zu vergleichbaren Ländern in bezug auf die Lebenserwartung nur einen Mittelplatz einnimmt,
- die verfügbare (unzureichende) Statistik eine Fülle von Hinweisen auf grundsätzlich vermeidbare Krankheit, Invalidität und vorzeitigen Tod gibt,
- bestimmte soziale und Berufsgruppen einem erheblich erhöhten Krankheits- und Sterblichkeitsrisiko ausgesetzt sind,
- die gesundheitlichen Belastungen durch Arbeit, Umwelt und Lebensgewohnheiten insgesamt nach wie vor hoch sind.

Vor allem die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse des letzten Jahrzehnts zeigen, daß das Ausmaß arbeitsbedingter Erkrankungen in der Vergangenheit weit unterschätzt wurde, obwohl diese Erkrankungen als Hauptursache der Frühinvalidität betrachtet werden müssen. Dies gilt z. B. für

– gefährliche Arbeitsstoffe, die zu Krebserkrankungen, zahlreichen anderen Krankheiten und chronischen Beschwerden sowie Fruchtschädigungen führen,

– Schwerarbeit, einseitig belastende Bewegungsabläufe, Zwangshaltungen und Vibrationen, die Schädigungen der Wirbelsäule und der Gelenke verursachen.

Auch für die Umweltbelastungen durch Schadstoffe und Chemikalien gilt, daß sie als Mehrfach- und Dauerbelastung besonders gesundheitsgefährlich sind. Verbreitete riskante Lebensweisen wie Nikotin- und Alkoholmißbrauch, Mißbrauch von Medikamenten und illegalen Drogen sowie Fehlernährung sind ebenfalls wichtige Elemente der Gesundheitsgefährdung und -schädigung. Mit Aids ist ein neues gesundheitliches Risiko entstanden, das die Gesundheitspolitik vor besondere Herausforderungen stellt und von der Gesellschaft und dem einzelnen ein hohes Maß an Verantwortung fordert.

2. Mängel und Fehlentwicklungen

Arbeitsschutzsystem mangelhaft

Noch immer konzentriert sich das betriebliche und überbetriebliche Arbeitsschutzsystem schwergewichtig auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen wird nicht die ihrer Bedeutung entsprechende Aufmerksamkeit eingeräumt. Ursächlich hierfür dürfte vor allem sein, daß sich die meisten Erkrankungsprozesse nur langfristig vollziehen. So brechen arbeitsbedingte Krebserkrankungen meistens erst 5 bis 30 Jahre nach Einwirkung des schädigenden Arbeitsstoffes aus. Hinzu kommt, daß der Informationsstand über den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Erkrankungen bei allen Beteiligten sehr niedrig ist. Dies gilt nicht nur für die Ärzteschaft allgemein, sondern auch für viele Betriebsärzte, Sicherheitsbeauftragte der Unfallversicherungsträger und der Gewerbeaufsicht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Als wesentliche Ursache für die Schwäche des Arbeitsschutzsystems in der Bundesrepublik erweisen sich das zersplitterte, lückenhafte und in seinen Regelungen weitgehend unverbindliche Arbeitsschutzrecht, die eingeschränkten personellen Kapazitäten der Gewerbeaufsicht und der Technischen Aufsichtsämter der Unfallversicherungsträger sowie das Fehlen eines bundesweiten Netzes von Meß- und Analysezentren. Der niedrige Stellenwert des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Politik und oftmals auch der betrieblichen Wertskala sowie die Arbeitnehmerinteressen nur unzureichend berücksichtigende Ausgestaltung und Anwendung des geltenden Berufskrankheitenrechts fördern diese Entwicklung. Durch die Verhinderung der Entschädigung solcher Erkrankungen vermindert sich zugleich der notwendige Handlungsdruck auf die Arbeitgeber und die Institutionen des Arbeitsschutzes.

Keine gesamtverantwortliche Gesundheitspolitik

Das Gesundheitswesen in der Bundesrepublik ist gekennzeichnet von organisatorischer Zersplitterung, zergliederten Kompetenzen und geteilten Verantwortlichkeiten. Gesundheitspolitische Prioritäten haben sich daher weitgehend unter dem maßgeblichen Einfluß der Leistungsanbieter (z. B. der Ärzte, der Pharmaindustrie, der Medizintechnik) entwickelt; eine gesamtverantwortliche Planung der Ziele und des Mitteleinsatzes fehlt. Häufig stehen Einkommens- und Statutsinteressen der Leistungsanbieter im Vordergrund; die Bedürfnisse und Interessen von Versicherten und Patienten werden in den Hintergrund gedrängt.

Mangelnde Patientenorientierung und Mitwirkung der Betroffenen

Die Kehrseite der Anbietermacht sind die begrenzten Möglichkeiten der Betroffenen, an ihren Gesundheitsbelangen mitzuwirken. Die Selbstverwaltung der Krankenversicherung, die vor allem die Interessen der Versicherten vertreten und gesundheitspolitische Mitgestaltung übernehmen müßte, hat gegenüber den Leistungsanbietern nur eingeschränkte Handlungsmöglichkeiten. Sie nutzt diese vorwiegend als Mittel zur Ausgabenbegrenzung, zu wenig

aber im Sinne einer Orientierung an positiven Gesundheitszielen (z. B. Gesundheitsförderung, gezielte Senkung der Frühsterblichkeit und -invalidität) und der Sicherung und Verbesserung der Versorgungsqualität.

Strukturdefizite der medizinischen Versorgung

Die medizinische Versorgung ist mit Strukturdefiziten behaftet, durch die Wirksamkeit, Qualität und Wirtschaftlichkeit der Behandlung beeinträchtigt werden.

Zu nennen sind unter anderem:

- eine zu einseitig naturwissenschaftlich orientierte Medizin, die weitgehende Ausklammerung der psychosozialen Komponente und der sozialen Umwelt bezüglich des Krankheitsverständnisses und der Therapie,
- die zunehmende Spezialisierung der Medizin, dazu spiegelbildlich die Vernachlässigung des allgemeinärztlichen Elements,
- die fehlende bzw. unzureichende Qualitätssicherung der ambulanten und stationären medizinischen Versorgung.

Unzureichende Umsetzung der Rehabilitation

Maßnahmen der Rehabilitation erfolgen häufig viel zu spät, die Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger ist unzureichend. Die notwendige Verzahnung von kurativer und rehabilitativer Medizin ist ebensowenig wie die Verzahnung von medizinischer und beruflicher Rehabilitation ausreichend sichergestellt. Während die Rehabilitation nach Arbeitsunfällen als vorbildlich gilt, sind die Heilverfahren bei anerkannten Berufskrankheiten dringend verbesserungsbedürftig.

Steuerungsdefizite Krankenkassen/Leistungsanbieter

Die Beziehungen zwischen Anbietern von Gesundheitsleistungen und Krankenkassen (als Nachfrager bzw. Finanziers) sind ungleichgewichtig und unvollständig geregelt. Neben zersplitterten Zuständigkeiten auf der Kassenseite fehlen bei einigen Leistungsanbietern (z. B. Pharmaindustrie) vertragliche Kompetenzen überhaupt, während in anderen Bereichen (z. B. Krankenhaus) die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Kassen zu gering sind. Dies erschwert vor allem die gesundheitspolitische (Mit)Steuerung durch die Selbstverwaltung der Krankenkassen als Vertreter von Versicherten- und Patienteninteressen.

Strukturprobleme des Krankenversicherungssystems

Die ungleiche Verteilung der Risiken auf die Kassen und Kassenarten führt zu immer stärkeren Unterschieden in den Beitragssätzen, wodurch das Solidarprinzip ebenso gefährdet ist wie durch die den Angestellten eingeräumte Möglichkeit, sich oberhalb bestimmter Einkommensgrenzen der sozialen Krankenversicherung zu entziehen. Der privaten Krankenversicherung wird damit das Abwerben günstiger Versicherungsrisiken (z. B. höhere Einkommen, jüngere Versicherte) ermöglicht: ein sozial unerträglicher Zustand, welcher dringend der Reform bedarf.

3. Bekämpfung der Gesundheitsrisiken in der Arbeitswelt

Verwirklichung des Grundrechts auf Leben und körperliche Unversehrtheit in der Arbeitswelt

Durch menschengerechte Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsumwelt muß der verfassungsrechtliche Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Leben und körperliche Unversehrtheit eingelöst werden. Dies dient nicht nur humanitären Zielen, sondern auch der Kostensenkung in unserem Sozialleistungssystem und dem Schutz der gesamten Bevölkerung vor gesundheitlichen Risiken in der allgemeinen Umwelt.

Erforderlich ist ein umfassendes Arbeitsschutzgesetz mit verbindlichen und einklagbaren Schutzvorschriften als Grundlage für die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsumwelt und der Arbeitsorganisation sowie der Pflicht, alle arbeitsbedingten Gesundheits-

gefahren systematisch zu erfassen, um Voraussetzungen für eine Verhütung zu schaffen. Es muß auch auf den öffentlichen Dienst, den Bergbau, die Landwirtschaft und die gesamte Schifffahrt Anwendung finden.

Gewerkschaftliche Arbeitsschutzpolitik

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen befähigt werden, die Gesundheitsgefahren zu erkennen und sich mit solidarisches Maßnahmen hiergegen zur Wehr zu setzen. Die gewerkschaftliche Arbeitsschutzstrategie muß deshalb ausgerichtet sein auf

- die für die Vermeidung von Gesundheitsrisiken im Betrieb bedeutsamen Entscheidungsprozesse
- und die Berücksichtigung von Gesundheitszielen in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik.

Sie hat sich vor allem auf folgende Schwerpunkte zu konzentrieren:

- Die Verhütung von Erkrankungen durch die Einwirkung von Arbeitsstoffen, vor allem solche krebserzeugender Art, die oftmals auch erbgutverändernd, fruchtbarkeitszerstörend und fruchtschädigend wirken. Ziel muß es sein, den Einsatz gefährlicher Arbeitsstoffe möglichst weitgehend zu verhindern.
- Die Beseitigung von Unfall- und Erkrankungsgefahren, die durch Arbeitshetze, Termindruck, Mehrarbeit, Nacht- und Schichtarbeit, überhöhte Leistungsanforderungen und Monotonie entstehen.
- Die Verhütung von Erkrankungen des Bewegungssystems durch den Abbau von körperlicher Schwerarbeit, Zwangshaltungen, einseitigen und verschleißenden Arbeitsvorgängen sowie von Ganzkörperschwingungen und sonstigen Vibrationen.
- Die Verhütung von Gesundheitsschädigungen durch Lärm.
- Die Verhütung von Risiken bei gentechnologischen und sonstigen biotechnischen Verfahren.
- Die Aufklärung und Verhütung der zum Teil noch ungeklärten Folgen von Strahlen auf Menschen – auch der gesetzlich festgelegten Grenzwerte.
- Den Abbau von Mehrfachbelastungen durch eine Vielzahl dieser Risiken.

Erfassung von Gesundheitsgefahren und Entwicklung von Arbeitsschutzprogrammen

Die gesetzliche Unfallversicherung ist zur Bekämpfung aller arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu verpflichten. Besondere Aufmerksamkeit erfordern die nur langfristig entstehenden Erkrankungen durch chemische, physikalische, biologische, physische, nervliche und psychische Risikofaktoren. Dies erfordert ein System zur Erfassung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren. Vor allem Klein- und Mittelbetriebe sind bei der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen zu unterstützen.

Betriebliche Arbeitsschutzprogramme sollen insbesondere

- Krankheits- und Unfallgefahren im Betrieb,
- einen betrieblichen Maßnahmenkatalog zur Beseitigung der Gefahren,
- die Erfolgskontrolle über die ergriffenen Maßnahmen sowie
- ein Berichtswesen über die Entwicklung von arbeitsbedingten Erkrankungen und Arbeitsunfällen im Betrieb umfassen. Die betrieblichen Arbeitsschutzprogramme sind in Betriebs- und Dienstvereinbarungen festzulegen und bei der Investitions- und Arbeitsplanung der Betriebe und Verwaltungen zu berücksichtigen.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Die Rechtsvorschriften über Schutzmaßnahmen haben sich an einer Rangfolge zu orientieren, die auf die Beseitigung der Gesundheitsgefahren abstellt und das Ausweichen auf personelle Auslese oder Körperschutzmittel verhindert. Besondere Bedeutung haben Verbote und Verwendungsbeschränkungen bzw. der Ersatz von Stoffen und Produkten oder Verfahren, deren Gesundheitsgefähr-

dung sich langfristig entwickelt. Es muß sichergestellt werden, daß die Lebensgrundlagen nicht durch ionisierende Strahlungen, gentechnologische Risiken und die immer größer werdende Flut von krebserzeugenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden und fruchtbarkeitszerstörenden Stoffen zerstört werden. Genetische Analysen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sind zu verbieten.

Instrumente zur Verwirklichung des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt

Angesichts der beherrschenden Stellung der Europäischen Gemeinschaft (EG) in der Rechtsetzung zum Arbeitsschutz muß nachdrücklich darauf hingewirkt werden, daß die entsprechenden EG-Richtlinien dem Arbeitsschutz Vorrang vor den wirtschaftlichen Interessen einräumen. Gewerkschaften ist beim Erlass europäischer Sicherheitsnormen zumindest die gleiche Beteiligung wie der Industrie zu gewährleisten. Der Binnenmarkt der EG darf nicht auf Kosten der Gesundheitsinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen werden.

Der Im- und Export von gefährlichen Arbeitsstoffen, Maschinen, Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren muß verhindert werden. Hierbei sind vor allem die Möglichkeiten der Internationalen Arbeitsorganisation zu nutzen. Alle „Altstoffe“ sind schrittweise auf ihre Gesundheitsverträglichkeit für den Menschen zu überprüfen und die Mengenschwelle für die Prüfung und Meldung neuer Stoffe drastisch herabzusetzen.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch die in Kleinbetrieben, müssen in die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Versorgung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz einbezogen werden. Für alle Betriebe und Verwaltungen ist eine unabhängige arbeitsmedizinische Versorgung zu gewährleisten, für Mittel- und Kleinbetriebe durch einen Abschlußzwang an die berufsgenossenschaftlichen arbeitsmedizinischen Dienste. Entsprechendes gilt auch für die sicherheitstechnische Betreuung von Klein- und Mittelbetrieben.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz ist zu einer leistungsstarken Arbeitsschutzinstitution auszubauen. Für sie ist ein System der Selbstverwaltung zu schaffen, das zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und den Vertretern des Staates getragen werden. Die Forschungsaktivitäten des Staates, der Hochschulen und der Unfallversicherungsträger sind verstärkt auf die Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen auszurichten.

Die Arbeitsschutzaufsicht der Bundesländer muß personell und apparativ ihrer Aufgabe gerecht werden können. Bei ihnen sind von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch zu besetzende Beiräte zu bilden. Der Technische Aufsichtsdienst der Unfallversicherung muß in der Lage sein, die Problemstellungen der Bekämpfung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu lösen. Für gefährliche Arbeitsstoffe, physikalische Einwirkungen und andere vergleichbare krankmachende Faktoren ist ein bundesweites Meß- und Analysesystem zu errichten.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Alle arbeitsbedingten Erkrankungen sind auf der Grundlage des Verursacherprinzips in die Aufgabenstellung der gesetzlichen Unfallversicherung zur Verhütung, Rehabilitation und Entschädigung einzubeziehen. Für die Anerkennung des Zusammenhangs zwischen den gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen und den dadurch auftretenden Erkrankungen sind Beweiserleichterungen vorzusehen. Sie erhöhen auch den Handlungsdruck für präventive Maßnahmen. Die Entschädigungspraxis bei Berufskrankheiten darf nicht restriktiv erfolgen. Die Anzahl nicht erkannter und deswegen auch nicht entschädigter Berufskrankheiten ist viel zu hoch.

Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte im Arbeitsschutz

Den Betriebs- und Personalräten sind in allen Fragen der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung Mitbestimmungsrechte einzuräumen. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhalten ein besonderes Antragsrecht zur Bekämpfung von Gesundheitsgefahren.

Das Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Gefahr für Leben und Gesundheit muß konkretisiert, ein Verfahren zur Regelung bestehender Konflikte vorgegeben werden.

Die Arbeitgeber dürfen die Verantwortung für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur auf solche Personen übertragen, die gleichzeitig in vollem Umfang die Befugnisse haben, die zur Vermeidung von Unfall- und Gesundheitsgefahren erforderlich sind. Die Arbeitgeber sind zu verpflichten, Erkenntnisse über Gesundheitsgefahren, die von Arbeitsstoffen, Arbeitsverfahren, Maschinen, Anlagen und Geräten ausgehen, unverzüglich gegenüber den Arbeitnehmern, den staatlichen Stellen und den Unfallversicherungsträgern offenzulegen.

4. Neuorientierung der Gesundheitspolitik

Außerhalb der Arbeitswelt kommt es darauf an, auf der Basis der bewährten Prinzipien eine Weiterentwicklung und teilweise Neuorientierung der gesundheitlichen Sicherung, der Versorgungssysteme und der sozialen Krankenversicherung durchzusetzen.

Prävention in den Mittelpunkt

Die Neuorientierung der gesundheitlichen Sicherung muß insbesondere das Konzept einer umfassenden Vorsorge in den Mittelpunkt stellen. Neben Arbeitsbelastungen werden die Umwelt, aber auch gesellschaftlich geprägtes Verhalten des einzelnen immer mehr zu gesundheitsbeeinträchtigenden Risikofaktoren. Nicht nur das Gesundheitswesen selbst, auch andere Politikbereiche – beispielsweise Energie- und Verkehrspolitik, Umwelt- und Technologiepolitik, Wohnungs- und Städtebau, Agrarpolitik und Lebensmittelhygiene, Bildungspolitik – müssen auf präventive Ziele verpflichtet werden.

Eine umfassende Vorsorgestrategie umfaßt aber auch die Mobilisierung der Bürger und die Stärkung sozialer Beziehungen (soziale Netzwerke), denen eine bislang unterschätzte Bedeutung für die Gesundheitsförderung und die Krankheitsbewältigung zukommt. Solidarische Gesundheitspolitik betrachtet den einzelnen nicht nur als Objekt gesellschaftlicher Prozesse, sondern auch als aktiv Handelnden, der durch Mobilisierung seiner Fähigkeiten allein oder gemeinsam mit anderen drohende Schädigungen verhindern oder in den Folgen abmildern kann.

Bürgernähe und Patientenorientierung

Deshalb ist die Bürgernähe, Patientenorientierung und Mitbestimmung der Betroffenen eine weitere wichtige Zielsetzung für die Neuorientierung. Insbesondere auf der örtlichen Ebene müssen die sozialen und gesundheitlichen Versorgungssysteme so integriert werden, daß Selbsthilfegruppen gestützt und mit der Selbstverwaltung stärker verzahnt werden.

Die Mitbestimmung der Bürger bei Planung und Vollzug sollte institutionalisiert werden. Durch Gesundheitsbeauftragte der Parlamente, durch ein stärkeres Engagement der sozialen Selbstverwaltung müssen die Belange der Bevölkerung in gesundheitlichen Fragen stärker aufgegriffen und vertreten werden.

Gesamtverantwortung und Prioritätensetzung

Die Neuorientierung der Gesundheitspolitik erfordert aber auch eine stärkere Gesamtverantwortung staatlicher Instanzen, insbesondere der Parlamente. Diese übergreifende Verantwortung sollte durch eine regelmäßige und systematische Gesundheitsberichterstattung, durch eine politisch verbindliche Ziel- und Aufgabenplanung sowie Prioritätensetzung, die über die Einzelinteressen hinausreichen, wahrgenommen werden.

Auf der Basis der Gesundheitsberichterstattung sollen zu diesem Zweck mittelfristige Gesundheitsbudgets, die die erwünschte Entwicklung auch in quantifizierten Größen angeben, erstellt werden. Den Akteuren des Gesundheitswesens – insbesondere den Sozialversicherungen und den Leistungsanbietern – sollen diese Daten eine politisch verbindliche Orientierung geben.

Medizinische Versorgungsstrukturen weiterentwickeln

Die Leistungs- und Organisationsstruktur des Gesundheitswesens muß durch eine Integration der Einrichtungen den Erfordernissen einer humanen Patientenversorgung angepaßt werden. Dazu gehört insbesondere die Verzahnung von ambulanter und stationärer Diagnostik und Therapie.

Qualität und Kontinuität der Versorgung chronisch Kranker dürfen nicht an starren Abgrenzungen zwischen einzelnen Teilen des medizinischen Versorgungssystems oder unzureichender Zusammenarbeit der Versicherungsträger scheitern.

Die gesamte medizinische und gesundheitsbezogene soziale Versorgung muß durch funktionelle und soweit möglich organisatorische Beziehungen miteinander verflochten werden.

Die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der medizinisch-sozialen Versorgung sollte durch Maßnahmen der Qualitätssicherung nach einheitlichen Prinzipien gewährleistet werden.

Diagnostik und Therapie in der ambulanten Versorgung haben den Vorrang primärärztlicher (insbesondere allgemeinärztlicher) Dienste zu berücksichtigen. Diese sollten sich soweit wie möglich auf fächerverbindende Gruppenpraxen stützen, in denen auch z. B. Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Psychotherapeuten tätig sind. Das Vergütungssystem ist entsprechend, z. B. durch die Verknüpfung von Pauschal- mit Leistungskomplexelementen, zu reformieren. Die Position und die Qualität der allgemeinärztlichen Versorgung sollen insbesondere durch eine Reform der Ausbildung, durch eine gesetzliche Weiterbildungspflicht und durch Maßnahmen der Bedarfsplanung gestärkt werden.

Die stationäre Versorgung muß nach Leistungsstufen bedarfsgerecht gegliedert sein. Teilstationäre Einrichtungen müssen verstärkt geschaffen, vorstationäre Diagnostik und Nachsorge müssen ermöglicht werden, auch um die Verweildauer im Krankenhaus zu verkürzen. Der Kommerzialisierung und Privatisierung von Krankenhausleistungen ist entgegenzuwirken. Die Länder müssen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zu einer ausreichenden Investitionsfinanzierung nachkommen. Um eine humane Patientenversorgung zu gewährleisten, muß Pflegepersonal in angemessener Quantität und Qualität zur Verfügung stehen.

Zur Gewährleistung einer sicheren, therapeutisch wirksamen und wirtschaftlichen Arzneimittelversorgung fordert der DGB insbesondere:

- die Verschärfung des Wirksamkeitsnachweises bei der Zulassung von Arzneimitteln,
- eine neutrale, herstellerunabhängige Arzneimittelinformation durch ein Bundesinstitut für Arzneimittelforschung und -information,
- die Weiterentwicklung der Preisvergleichsliste zu einer für die ärztliche Verordnung verbindlichen Empfehlungsliste in Verbindung mit gesetzlich vorgeschriebenen Preisverhandlungen zwischen Krankenkassen und den Herstellern von Arzneimitteln,
- Arzneimittelhöchstbeträge im Rahmen der Gesamtvergütung für Ärzte, d. h. eine unwirtschaftliche Verordnungsweise sollte Gesamthonorarsummen mindern.

Die Reform der psychiatrischen Versorgung ist nach den Erkenntnissen der Psychiatrie-Enquete und des Modellprogramms unverzüglich voranzutreiben. Dabei ist eine gemeindenahe Versorgung im stationären, teilstationären und ambulanten Bereich mit einem flächendeckenden Angebot an erforderlichen Einrichtungen und Diensten sicherzustellen. Ziel sind die weitgehende Integration der psychisch Kranken in die Gesellschaft sowie die Gleichstellung von psychisch Kranken mit den körperlich Kranken in Behandlung und Rehabilitation. Zur Finanzierung der erforderlichen Maßnahmen müssen Sozialversicherungsträger und öffentliche Hand zusammenwirken. Anzustreben sind dabei Formen einer regionalen Fondsfinanzierung.

Die Versorgung Pflegebedürftiger bedarf dringend der Verbesserung. Dazu ist ein differenziertes, bedarfsgerechtes Behandlungs- und Pflegeangebot sicherzustellen. Vorrangig ist ein Netz ambulanter, pflegerischer und sozialer Dienste sowie der Ausbau teilstationärer und anderer ergänzender Einrichtungen.

Für die Ausstattung und Einrichtung stationärer Pflegeeinrichtungen sind verbindliche Standards zu entwickeln.

Die finanzielle Absicherung bei Pflegebedürftigkeit ist reformbedürftig. Insbesondere muß erreicht werden, daß aus allgemeinen Steuermitteln

- ein einkommensunabhängiges Pflegegeld, gestuft nach dem Schweregrad bei häuslicher Pflege,
- bei stationärer Unterbringung die Pflegekosten bezahlt werden.

Ziel muß es insbesondere sein, Sozialhilfeabhängigkeit bei Pflegebedürftigkeit weitgehend zu beseitigen.

Rehabilitation und Entschädigung

Die Herstellung der Chancengleichheit, die rechtzeitige Einleitung von Rehabilitationsmaßnahmen, die Bereitstellung von nachgehenden Maßnahmen zur Sicherung des Rehabilitationserfolges, die Koordination und Kooperation im institutionellen Bereich sowie die sinnvolle Verzahnung kurativer und rehabilitativer Medizin müssen Schwerpunkte der Selbstverwaltungsaktivitäten sein. Neben einer zielgerichteten Planung und Steuerung der Rehabilitation ist die versichertenennahe Zusammenarbeit zwischen Sozialversicherung, Gesundheitswesen und Arbeitswelt eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Umsetzung gewerkschaftlicher Forderungen.

Nicht immer kann durch Rehabilitationsmaßnahmen die Wiedereingliederung Behinderter in das Erwerbsleben erfolgreich abgeschlossen werden. In diesen Fällen bzw. dann, wenn das vor Eintritt der Behinderung erzielte Erwerbseinkommen auch mit der neuen Erwerbstätigkeit nicht erzielt werden kann, muß eine Geldleistung den gesundheitsbedingten Einkommensverlust ausgleichen.

Das derzeitige System des Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrechts wird seiner Aufgabe, bei gesundheitsbedingter Leistungsminde- rung einen Ausgleich herbeizuführen, nicht gerecht. Der DGB fordert Geldleistungen, welche die gesundheitsbedingte Einkommensminderung unabhängig von der beruflichen Qualifikation und der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb angemessen ausgleichen.

Die heutige Verweisungspraxis auf minderqualifizierte Tätigkeiten führt dazu, daß viele leistungsgeminderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen Kranken- und Arbeitslosenversicherung hin- und hergeschoben werden, weil sie keine Berufsunfähigkeitsrente erhalten. Notwendig ist deshalb eine Reform des Berufsunfähigkeitsrechts mit dem Ziel, gesundheitsbedingte dauerhafte Einkommensminderungen und -verluste durch Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen. Um die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß nach längerer Krankheit zu erleichtern, sind im Recht der Arbeitsförderung Voraussetzungen für eine stufenweise Wiedereingliederung zu schaffen.

Solidarausgleich realisieren

Die Sicherung und die Weiterentwicklung des solidarischen Prinzips in der Krankenversicherung bleibt ein wichtiges Anliegen der Gesundheitspolitik. Dazu gehört die Aufhebung der Versicherungspflichtgrenze, die Versicherungspflicht aller Beschäftigungsverhältnisse, die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze und ein differenzierter, kassenartenübergreifender Finanzausgleich. Dazu gehört auch die völlige Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten in bezug auf die Möglichkeit der Kassenwahl. Um jedem Versicherungsmitglied den Zugang zur Kasse seiner Wahl zu ermöglichen, muß für alle Kassen ein umfassender „Kontrahierungszwang“ bestehen.

Diskussionsbeiträge vom 9. DKP-Parteitag

Vom 9. Parteitag der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP), der vom 6. bis 8. Januar in Frankfurt tagte (Bericht siehe Seite 34), dokumentieren wir die Diskussionsbeiträge von Manfred Balder und Uschi Döring, die sich mit dem Verhältnis der DKP zu den Gewerkschaften und ihrer Orientierung auf die Arbeiterklasse befassen.

Manfred Balder

Ich verfolge mit altkommunistischer Gelassenheit die Debatte um das Verhältnis von Menschheitsfragen und Klassenkampf, von Reform und Revolution, von Zentralismus und Demokratie in unserer Partei. Ja, selbst die erregende Frage, ob der Sozialismus in absehbarer Zeit oder erst in späteren Zeiten in der Bundesrepublik auf der Tagesordnung steht, bewegt mich nicht so sehr wie die Frage, welches Verhältnis unsere Partei in der gegenwärtigen Umbruchperiode tatsächlich zur Arbeiterklasse hat. Ich halte das für eine Schlüsselfrage. Es geht nicht darum, wie oft die Arbeiterklasse in den Dokumenten der Partei erscheint. Es geht um die Praxis der Partei im Verhältnis zur Arbeiterklasse. Und diese Praxis der Partei muß erneuert werden.

In diesem Zusammenhang wird die 8. Parteivorstandstagung im November 1987 als Meilenstein in der Analyse über die Rolle der Arbeiterklasse von heute angesehen. Präsidium und Sekretariat stellen in ihrem Bericht an diesen Parteitag fest: Die neuen Erkenntnisse in diesem Bereich sind von weitreichender Bedeutung für Theorie und Praxis der marxistischen Arbeiterpartei.

Was ist aber dann geschehen? Präsidium und Sekretariat teilen dem Parteitag mit, es wäre versäumt worden, sofort nach der 8. Parteivorstandstagung einen Beschluß zur Verwirklichung vorzulegen. Daher müßten für die kommende Periode Maßnahmen getroffen werden, die gewährleisten, daß die Ergebnisse dieser bedeutenden Parteivorstandstagung nicht in den aktuellen Aufgaben und den inneren Auseinandersetzungen praktisch untergehen. Und dann heißt es in dem Bericht, daß Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit oftmals nur als Aufgabe einiger Spezialisten gesehen wird. Betriebsgruppenentwicklungspläne würden im Parteileben keine bzw. kaum eine Rolle spielen. Es gäbe kaum noch arbeitende Betriebsaktivs und noch weniger eine Orientierung der Vorstände auf die Bildung neuer Betriebsaktivs.

Wenn mich in unserer Partei etwas wirklich beunruhigt, dann ist es das weitgehend platonische Verhältnis zur real existierenden Arbeiterklasse unseres Landes. Und dabei meine ich die gesamte Partei. Die Partei braucht eigenständige Zugänge zur Arbeiterklasse. Natürlich weiß ich, daß unsere Schwierigkeiten auch etwas mit unserem Glaubwürdigkeitsproblem zu tun haben. Hierüber führen wir ja einen heftigen Meinungsstreit. Aber, wir können doch unser praktisches Verhältnis zur Arbeiterklasse nicht vorübergehend stormieren, bis wir eine überzeugende Parteilinie gefunden haben.

Meine Sorge ist, daß die Partei bei der Klärung der zur Zeit anstehenden grundlegenden theoretischen Fragen in die Irre geraten könnte, wenn sie die Arbeiterklasse praktisch links liegen läßt, wenn sie verbal beteuert, sie wäre die Partei der Arbeiterklasse, ohne daraus zu jeder Zeit erkennbare Konsequenzen zu ziehen. Schaut euch doch einmal an, was die Partei an Innovationskraft für die Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit wirklich investiert. Zählt die Köpfe, zählt die Häupter!

Es war richtig und notwendig, daß die 8. Parteivorstandstagung den Inhalt des Begriffes Arbeiterpolitik erweitert hat. Nur, mit der Erweiterung darf nun in der Partei kein politisches Schindluder getrieben werden. Natürlich müssen wir mit aller Kraft für den Frieden kämpfen und die Natur schützen. Aber wir dürfen zu keiner Zeit un-

betriebliche PRAXIS

BEILAGE IN NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Was im Betriebsverfassungsgesetz geändert wurde: Tips für die Praxis

Von Gerd Siebert

Die Bundesregierung hat alle Warnungen – auch die der Unternehmerverbände – in den Wind geschlagen und am 1. Dezember 1988 in dritter Lesung das „Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montanmitbestimmung“ vom Bundestag annehmen lassen. Der DGB und seine Gewerkschaften haben die Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und das Gesetz über die Bildung von Sprecherausschüssen als Absichten zur Spaltung der Betriebsräte und Starthilfen für Minigewerkschaften eingeschätzt. Das trifft ohne Zweifel zu; die beschlossenen Formulierungen beweisen es. Doch jetzt müssen sich die Betriebsräte auf die neue Realität einstellen – unbeschadet des weitergehenden Kampfes für eine demokratische Novellierung der Betriebsverfassung.

Die Änderung einer großen Anzahl von Paragraphen (siehe Kasten: „Die Änderungen auf einen Blick“) betrifft im wesentlichen vier Bereiche: die Stellung der leitenden Angestellten, die Verschärfung der Gruppenrechte (Minderheitenrecht), die Unterrichts- und Beratungsrechte bei neuen Technologien und schließlich sonstige Fragen.

Wahl jetzt alle vier Jahre

Beginnen wir mit den „sonstigen Fragen“. Dazu gehört die sehr wichtige Verlängerung der Amtszeit des Betriebsrats von drei auf vier Jahre. Zu diesem Zweck wurde § 13 – Zeitpunkt der Betriebsratswahlen – Abs. 1 wie folgt neu gefaßt:

„(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschulgesetzes einzuleiten.“

Erst jeder Betriebsrat, der nach dem 1. Januar 1989 gewählt wurde, bleibt vier Jahre im Amt. Die nächsten allgemeinen Betriebsratswahlen finden also von März bis Mai 1990 statt.

Zur Herstellung der entsprechenden Zeitrelation wurde in Abs. 2 die Zahl „18“ in „24“ Monate geändert. Über die Verlängerung der Amtszeit gehen bei den Be-

triebsräten selbst und in den Gewerkschaften die Meinungen auseinander. Die einen begrüßen sie als einen Faktor für mehr Kontinuität in der Betriebsratsarbeit, die anderen befürchten einen Trend zur „Verbeamtung“ von Betriebsräten. Das größere Problem liegt jedoch in der Vorschrift, die Betriebsratswahl und die Sprecherausschulwahl zeitgleich durchzuführen. Hier wird der Betriebsrat aufpassen müssen, daß es nicht zu der vom Gesetzgeber offenbar gewollten Rivalität und Konfrontation kommt. Der Gegnerbezug „Unternehmer“ bzw. „Geschäftsleitung“ darf nicht aus dem Auge verloren werden. Aus mehreren Gründen, z. B. wegen der Zuordnung, wer leitender Angestellter ist und wer nicht, kann eine gemeinsame Sitzung der Wahlvorstände beider Organe sinnvoll sein.

In § 14 – Wahlvorschriften – wird in Abs. 4 das Wort „Ersatzmann“ durch das Wort „Ersatzmitglied“ ersetzt. Die Abs. 5, 6 und 7 wurden neu formuliert, und ein Abs. 8 wurde neu geschaffen:

„(5) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.“

(6) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen

gen unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte, bei bis zu zwanzig wahlberechtigten Gruppenangehörigen genügt die Unterzeichnung durch zwei wahlberechtigte Gruppenangehörige. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(7) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 6 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 gilt entsprechend.

(8) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.“

Mit der Neuformulierung der Abs. 5 bis 7 wurde gegenüber bisherigem Recht das prozentuale Unterschriftenquorum auf die Hälfte (Zwanzigstel statt Zehntel) und das absolute von 100 auf 50 abgesenkt. Die Absicht des Gesetzgebers, Splitterguppen den Zugang zum Betriebsrat zu erleichtern, ist klar erkennbar. Da sowohl das „Zwanzigstel“ als auch die Zahl „50“ gesetzliche Mindestgrößen beschreiben, kann die bewährte Praxis, zur Erlangung einer größtmöglichen Legitimation des Wahlvorschlags der Gewerkschaft weit mehr Unterschriften zu sammeln, ja das gesamte Potential auszunutzen, auch künftig angewandt werden.

Gravierender ist die Vorschrift in Abs. 8, die Gewerkschaften das Recht einräumt, mit nur zwei Unterschriften einen Wahl-

Schwerpunkthema: Novelle zum BetrVG

vorschlag einzubringen, auch, wenn ein Betriebsrat schon besteht und es sich eben nicht um die erstmalige Wahl eines Betriebsrats handelt. Damit soll „Gewerkschaften“, die eigentlich keine Basis im Betrieb haben, die Wahlteilnahme und das Eindringen in den Betriebsrat ermöglicht werden. In solchen Fällen wird der Wahlvorstand auch zu prüfen haben, ob es sich beim Verfasser einer derartigen Liste überhaupt um eine Gewerkschaft im rechtlichen Sinne handelt.

Eine Änderung in § 16 – Bestellung des

Wahlvorstands - sieht in Abs. 1 die Bestellung des Wahlvorstands spätestens „zehn“ statt „acht“ Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats vor. An den Abs. 1 wird dann noch folgender Satz angehängt:

„Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört.“

Dieser zu entsendende Beauftragte soll offensichtlich die Rolle eines Aufpassers spielen, den Splitter- und Spalterorganisationen für sich reklamieren werden.

Leitende Angestellte

Der § 5 - Arbeitnehmer - ist in dem Teil, der die leitenden Angestellten betrifft, neu gefaßt worden. Für die Begriffsklärung im Zweifelsfalle wurde ein Abs. 4 neu geschaffen. Der umformulierte Abs. 3 und der neue Abs. 4 lauten:

„(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder

2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder

3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

1. aus Anlaß der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist, oder

2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder

3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,

4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches überschreitet.“

Die geänderte und neu aufgenommene Definition des leitenden Angestellten macht deutlich, daß es dabei um die Ausweitung des Personenkreises geht. Die Union der Leitenden Angestellten (ULA)

Wie selbst Unternehmer es sehen...

In der Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung am 28. September 1988 in Bonn hat auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine vom 15. September 1988 datierte Stellungnahme zu den geplanten Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes abgegeben. Im Abschnitt „Allgemeine Einschätzung“ wird u. a. gesagt: „Die geplanten Gesetze sind in weiten Teilen nicht erforderlich: Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten haben sich bereits ohne gesetzliche Regelung in erheblicher Zahl gebildet, und sie haben sich in dieser Form durchaus bewährt... Die wesentlichen und vorgesehenen Minderheitenschutzbestimmungen sollen lediglich die Interessen ganz weniger kleiner Gewerkschaften fördern...“

soll ihre Basis unter den Beschäftigten erweitern können, die des Betriebsrats soll eingeschränkt werden. Auch ufer die Interpretationsmöglichkeit der neuen Formulierungen weiter aus. Das dürfte zu einer Vielzahl gerichtlicher Verfahren führen, wenn es zwischen Betriebsrat und Sprecherausschuß konkret um die Zuordnung geht.

In Abs. 3 Nr. 3 steckt im wesentlichen die Neuerung, daß jemand leitender Angestellter sein kann, wenn er bei der Wahrnehmung unternehmerischer Aufgaben „entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst“. Der Betriebsrat kann mit dieser Formulierung einen strengen Maßstab bei der Zuordnung der entsprechenden Personen anlegen. Aber der folgende Halbsatz sucht den Personenkreis weiter auszudehnen: „... dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein“.

Eine „Vorgabe“ durch Rechtsvorschrift liegt etwa beim Beauftragten für Arbeitssicherheit vor. Doch sollte sich kein Betriebsrat darauf einlassen, den Sicherheitsbeauftragten nun etwa als Leitenden einzustufen zu lassen. Es gibt viele Mitglieder von Betriebsräten, die hauptberuflich diese Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragte verrichten. Auch sind Projektleiter oder Meister nicht plötzlich leitende Angestellte. Und lange nicht jeder Angestellte, der in „Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten“ Arbeiten auf der Leitungsebene verrichtet, ist auch leitender Angestellter im Sinne des BetrVG. Aber die Gefahr, daß er willkürlich dazu gemacht wird, ist groß. Deshalb muß der Betriebsrat sehr kritisch und hellwach an die Zuordnung gehen. Dabei sollte auch nicht vor dem Konflikt mit dem Unternehmer oder der ULA zurückgeschreckt werden.

Der neue Abs. 4 mit seinen „Faustregeln für Zweifler“ ist Ausdruck dafür, daß dem Gesetzgeber bei der Definition des leitenden Angestellten nicht ganz geheuer war. Nr. 1 sagt, verkürzt ausgedrückt, leitender Angestellter ist im Zweifelsfalle, wer bisher schon als solcher galt. Eine tolle juristische Formel! Nach Nr. 2 soll Leitender sein, wer einer „Ebene“ angehört, auf der „überwiegend“ Leitende vertreten sind. Auch eine windige Formulierung, aus der Übereifrige den Schluß ziehen könnten, daß man doch gleich alle Beschäftigten auf dieser Ebene zu Leitenden erklären und dem Sprecherausschuß zuschlagen sollte.

Die Nr. 3 und 4 bringen schließlich bei „Zweifelszweifeln“ das „Hilfs-Hilfs-Kriterium“ Einkommenshöhe ins Spiel. Die Bezugsgröße des erwähnten § 18 Sozialgesetzbuch war 1988 110800 DM. Die Formel, daß Leitender ist, wer ein Jahreseinkommen erhält, das für leitende Angestellte betrieblich ist, überzeugt ebenfalls nicht. Der Abs. 4 trägt mehr zur Verwirrung bei als zur Klarstellung.

Was kann der Betriebsrat tun? Er sollte davon ausgehen, daß die Bestimmungen des Abs. 4 Hilfsdefinitionen sind, die erst herangezogen werden dürfen, wenn die Definition nach Abs. 3 nicht zur einvernehmlichen Zuordnung führt. Es gilt also, die Zuordnung des leitenden Angestellten weiterhin in der üblichen Weise nach Abs. 3 Nr. 1 bis 3 einschließlich der Neuformulierungen vorzunehmen. Sollten bei den darin genannten Kriterien Zweifel auftreten, wäre erst einmal arbeitsgerichtlich zu klären, ob tatsächlich berechtigte Zweifel gegeben sind. Danach erst wäre Abs. 4 zu Rate zu ziehen - was allerdings neue Zweifel aufwerfen kann.

Ein neuer § 18a regelt die „Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen“:

„(1) Sind die Wahlen nach § 13 Abs. 1 und nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschußgesetzes zeitgleich einzuleiten, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen.

(2) Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Der Arbeitgeber hat den Vermittler auf dessen Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler kann

nur ein Beschäftigter des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.

(4) Wird mit der Wahl nach § 13 Abs. 1 oder 2 nicht zeitgleich eine Wahl nach dem Sprecherausschußgesetz eingeleitet, so hat der Wahlvorstand den Sprecherausschuß entsprechend Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz zu unterrichten. Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, hat der Sprecherausschuß Mitglieder zu benennen, die anstelle des Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen. Wird mit der Wahl nach § 5 Abs. 1 oder 2 des Sprecherausschußgesetzes nicht zeitgleich eine Wahl nach diesem Gesetz eingeleitet, so gelten Sätze 1 und 2 für den Betriebsrat entsprechend.

(5) Durch die Zuordnung wird der Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Die Anfechtung der Betriebsratswahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschußgesetz ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Satz 2 gilt nicht, soweit die Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist.“

Der § 18a enthält die Regularien für das Zuordnungsverfahren und die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, wobei dem Unternehmer eine starke Stellung als „Vermittler“ eingeräumt wird. Die in Abs. 2 vorgesehene Entscheidung des Vermittlers bei erfolglosem Verständigungsversuch bezieht sich nur auf die Zuordnung. Die arbeitsgerichtliche Nachprüfung der Rechtmäßigkeit einer derartigen Entscheidung des Vermittlers bleibt dem Betriebsrat ebenso wie dem betroffenen Arbeitnehmer offen.

Überdreher „Minderheitenschutz“

Eine Reihe von Gesetzesänderungen dient der schon im Vorfeld des Parlamentsentscheids lange und heftig diskutierten Verstärkung des sogenannten Minderheitenschutzes und der Gruppenrechte. Von entsprechenden Änderungen betroffen sind die §§ 26, 27, 28, 38, 47, 51 und 55, auf die im folgenden eingegangen werden soll.

In § 26 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt. Das bedeutet, daß bei der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden jede Gruppe (Arbeiter und Angestellte) jetzt schon ein Vorschlagsrecht hat, wenn ihre Vertreter im Betriebsrat „mindestens“ ein Drittel ausmachen; bislang mußten es „mehr als“ ein Drittel sein.

Folgenreicher ist die Änderung des § 27 - Betriebsausschuß -, dessen Abs. 1 nach den Zahlen der weiteren Ausschußmitglieder folgende Bestimmung angefügt wurde:

„Die weiteren Ausschußmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht,

so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Sind die weiteren Ausschußmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt, so erfolgt die Abberufung durch Beschluß des Betriebsrats, der in geheimer Abstimmung gefaßt wird und einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats bedarf.“

Weitere Änderungen betreffen Abs. 2, wo in Satz 3 die Worte „mindestens jedoch fünf“ durch die Worte „jedoch mindestens drei“ ersetzt wurden und am Satzenende die Worte „mehr als“ durch „mindestens“. Und schließlich wurden diesem Absatz noch folgende Bestimmungen angehängt:

„Für die Wahl der Gruppenvertreter gilt Absatz 1 Satz 3 und 4 entsprechend; ist von einer Gruppe nur ein Vertreter für den Betriebsausschuß zu wählen, so wird dieser mit einfacher Stimmen-

Listenproporz bei der Wahl des Betriebsausschusses und der Gruppenvertreter vor. Auch der geänderte § 28 verlangt für die Bildung weiterer Ausschüsse des Betriebsrats die Anwendung dieser Prinzipien. Der Listenproporz soll ebenso bei Freistellungen praktiziert werden. Zu diesem Zweck wurde in § 38 - Freistellungen - der Abs. 2 neu formuliert. Dieser Teil der Neufassung lautet:

„(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Gruppen sind entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen. Gehört jeder Grup-

Die Änderungen auf einen Blick

Durch die am 1. Dezember 1988 erfolgte Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sind 26 Paragraphen betroffen. Im einzelnen handelt es sich um die Paragraphen 5, 9, 13, 14, 16, 18a (neu), 20, 21, 25, 26, 27, 28, 38, 47, 51, 55, 59, 63, 76a (neu), 81, 90, 115, 116, 119, 121, 125.

Der Vollständigkeit halber sei auch darauf verwiesen, daß der Bundestag schon am 16. Juni 1988 das Betriebsverfassungsgesetz dadurch änderte, daß er ein Gesetz über die Umwandlung der Jugendvertretung in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) beschloß. Änderungen im BetrVG gab es dadurch in den Paragraphen 29, 33, 35, 37, 39, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 78, 78a, 79, 80, 103, 114, 119.

Insgesamt sind also 50 verschiedene Paragraphen des BetrVG geändert worden. Die im Zusammenhang mit der JAV vorgenommenen Änderungen haben wir in der „betrieblichen Praxis“ des Augustheftes der NACHRICHTEN besprochen. Die Novellierung vom 1. Dezember 1988 betrifft insbesondere folgende inhaltliche Fragen:

- § 5 - Neuedefinition der leitenden Angestellten;
- § 13 - Verlängerung der Wahlperiode auf vier Jahre;
- § 14 - Absenkung des Unterschriftenquorums auf 5 Prozent; für den Wahlvorschlag einer Gewerkschaft genügen zwei Unterschriften;
- § 16 - Gewerkschaft kann einen Beauftragten in den Wahlvorstand entsenden;
- § 18a (neu) - Zuordnung der leitenden Angestellten;
- § 26 - Verschärfung des Gruppenrechts bei der Wahl des BR-Vorsitzenden;
- § 27 - Verschärfung des Gruppenrechts bei der Besetzung des Betriebsausschusses;
- § 28 - Verschärfung des Gruppenrechts bei der Besetzung der weiteren Ausschüsse;
- § 38 - Verschärfung des Gruppenrechts bei Freistellungen;
- § 47 - Verschärfung des Gruppenrechts bei Entsendung in den Gesamtbetriebsrat;
- § 51 - Verschärfung des Gruppenrechts für Vorsitz und Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats;
- § 55 - Verschärfung des Gruppenrechts bei der Entsendung in den Konzernbetriebsrat;
- § 76a (neu) - Kosten der Einigungsstelle;
- § 81 - Unterrichts- und Erörterungspflicht bei neuer Technik für den einzelnen Arbeitnehmer;
- § 90 - rechtzeitige Unterrichtung und Beratung des Betriebsrats bei neuer Technik.

mehrheit gewählt. Für die Abberufung der von einer Gruppe gewählten Vertreter für den Betriebsausschuß gilt Absatz 1 Satz 5 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Beschluß von der Gruppe gefaßt wird.“

Also Verstärkung der Gruppenrechte und damit der Schranken zwischen den Gruppen auf der ganzen Linie. Das Verfahren für die Abberufung wurde neu hineingeschrieben. Neben der Anhebung der Gruppenschranken sehen die neuen Formulierungen aber auch die Anwendung des Verhältniswahlrechts und damit des

pe im Betriebsrat mindestens ein Drittel der Mitglieder an, so wählt jede Gruppe die auf sie entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder; Sätze 1 und 2 gelten entsprechend...“

Eine Änderung des § 47 soll dafür sorgen, daß bei der Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Gesamtbetriebsrat die Gruppenrechte früher greifen als bisher. Zu diesem Zweck wurde § 47 Abs. 2 Satz 3 wie folgt geändert: Im ersten Halbsatz werden die Worte „mindestens jedoch fünf“ durch die Worte „jedoch mindestens drei“ und im zweiten Halbsatz die

Worte „mehr als“ durch das Wort „mindestens“ ersetzt.

In § 51 wird das Gruppenrecht bei der Wahl des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden dadurch verstärkt, daß in Abs. 2 Satz 1 die Worte „mehr als“ durch „mindestens“ ersetzt werden. In Satz 5 ist das Wort „fünf“ durch „drei“ zu ersetzen, was heißt, daß in dort benannten Fälle für die Wahl der Gruppenmitglieder in den Gesamtbetriebsausschuß bereits drei statt bisher fünf Mitglieder einer Gruppe ein eigenes Wahlrecht haben. Zu beachten ist, daß hier auf die Einführung des Verhältniswahlrechts verzichtet wurde, weil sich im Gesamtbetriebsrat bekanntlich nicht die Mehrheitsverhältnisse der einzelnen Betriebsräte widerspiegeln, da diese nur je einen Gruppenvertreter in den GBR entsenden.

Bleibt im Zusammenhang mit der Verstärkung der Minderheitenrechte noch der § 55 – Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewichtung –

Kommentar zu den BetrVG-Änderungen

Die Autoren des im Nachrichten-Verlag in 6. Auflage erschienenen Kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz – Siebert/Degen/Becker – arbeiten zur Zeit an der Kommentierung aller vom Bundestag beschlossenen Änderungen des BetrVG einschließlich der Bestimmungen über die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JVA). Dieser Ergänzungskommentar wird als Broschüre im Format der 6. Auflage herauskommen und auch das Sprecherausschußgesetz mit Einschätzung und praktischen Hinweisen enthalten.

Der Ergänzungskommentar wird an neue Käufer der 6. Auflage kostenlos mitgeliefert. Wer das Buch schon hat, kann die Ergänzung für 5,- DM beziehen und es damit wieder auf den aktuellen Stand bringen.

Der Ergänzungskommentar erscheint April/Mai 1989. Bestellungen werden schon entgegengenommen (Bestell-Nr. 082).

zu erwähnen. Auch hier wird bereits drei statt bisher fünf Gruppenvertretern im Gesamtbetriebsrat das Recht für die Wahl ihres Gruppenvertreters im Konzernbetriebsrat eingeräumt. Dazu wurde in Abs. 1 Satz 3 das Wort „fünf“ in „drei“ geändert.

Die Betriebsräte müssen sich in ihrer praktischen Tätigkeit auf die neuen Bedingungen einstellen. Voll zur Wirkung kommen diese angehobenen Gruppen- und Minderheitenrechte erst bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl 1990. Gegen die Spaltungsabsichten des Gesetzgebers hilft am besten, daß man sich dieser Absichten bewußt wird und im Gegenzug das Bemühen um Einheit und Geschlossenheit im

Betriebsrat verstärkt. Unbedingt sind die neuen Regularien zu beachten, damit Unternehmen und spalterischen Kräften keine unnötigen Handhaben geboten werden. Aber ebenso muß – möglichst schon bei der Vorbereitung der Wahlen, jedoch auch später in der praktischen Arbeit – jede Chance zur Verständigung auf den gemeinsamen Nenner bei der Interessenvertretung für die Beschäftigten genutzt werden. Die Absicht der CDU/CSU und FDP war es, mit Hilfe der Gesetzesänderungen die Position der DGB-Gewerkschaften einerseits und die starke Stellung der Betriebsräte, die aus ihrer Geschlossenheit erwächst, zu erschüttern. Das sollten die Mitglieder der Betriebsräte immer im Hinterkopf behalten, um sich nun erst recht so zu verhalten, daß es nicht zu den von der Gegenseite erhofften Grabenkämpfen in den Betriebsräten kommt, die die Interessenvertretung lähmen. Spalterischen Minderheiten sollte man andererseits aber auch spüren lassen, was eine Mehrheit ist.

Mehr Rechte bei neuen Technologien?

Als demokratischen Fortschritt hat die Regierungskoalition die neuen Bestimmungen über Informations- und Mitwirkungsrechte bei der Einführung neuer Technologien angepriesen. Sieht man genau hin, so läßt sich kaum mehr finden, als bislang schon möglich war. Geändert und ergänzt wurden die §§ 81 und 90. Der § 81 erhielt die neue Bezeichnung „Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers“ und wurde um den neuen Abs. 3 erweitert:

„(3) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die auf Grund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, daß sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden können.“

Genau genommen handelt es sich bei diesen Bestimmungen lediglich um eine Konkretisierung zu Abs. 2. Allerdings ist sehr deutlich gesagt, daß es sich bei dieser Unterrichtung des einzelnen Arbeitnehmers um eine sehr frühzeitige handeln muß, die schon im Planungsstadium und nicht etwa erst bei Aufstellen der neuen Anlage zu erfolgen hat. Außerdem muß sie alle genannten Aspekte der Veränderungen umfassen. Der betroffene Arbeitnehmer hat das Recht, ein Mitglied des Betriebsrats zu einer solchen Unterrichtung hinzuziehen. Der Unternehmer muß von sich aus die Unterrichtung und Erörterung vornehmen. Der Betriebsrat sollte unter Hinweis auf die Notwendigkeit, daß Arbeitnehmer ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten ständig weiterentwickeln müssen, die Vereinbarung

betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen und -pläne verlangen.

„§ 90 – Unterrichts- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,

2. von technischen Anlagen,

3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder

4. der Arbeitsplätze

rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, daß Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.“

So lautet jetzt der umformulierte und um Abs. 2 erweiterte § 90. Neu ist daran lediglich, daß die Beratungen so rechtzeitig erfolgen sollen, „daß Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können“. Man gewinnt den Eindruck, daß der Gesetzgeber uneinsichtige Unternehmer zwingen wollte, zu ihrem eigenen Vorteil den Sachverstand auch des Betriebsrats zu nutzen. Für den Betriebsrat jedenfalls ist dabei keine Kompetenzerweiterung – etwa Mitbestimmung bei neuen Technologien – herausgekommen. Gab schon der alte § 90 dem Unternehmer die „rechtzeitige“ Unterrichtung des Betriebsrats als Pflichtleistung auf, so ist dieser Anspruch jetzt klarer formuliert, wodurch der Gesetzestext für den Konfliktfall besser verwertbar wurde. Auch ist klargestellt, daß der Unternehmer dem Betriebsrat alle „erforderlichen Unterlagen“ vorlegen muß. Was für den Betriebsrat „erforderlich“ ist, um sich ein umfassendes und sachkundiges Urteil bilden zu können, bestimmt nicht der Unternehmer.

Es ist im Rahmen dieser „betrieblichen Praxis“ nicht möglich, auf alle weiteren Änderungen und Neuerungen des Betriebsverfassungsgesetzes einzugehen. Aber bei den vorstehend besprochenen handelt es sich um die wesentlichsten. In weiteren Paragraphen wurden fast nur Klarstellungen redaktioneller Art oder notwendig gewordene neue Querverweise aufgrund geänderter §§ und Bezeichnungen vorgenommen. Hinzuweisen ist aber noch auf den neuen § 78a – Kosten der Einigungsstelle –, der eine Vergütungsregelung enthält und bestimmt, daß der Unternehmer die Kosten zu tragen hat. Mit dem Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten werden wir uns im Märzheft der NACHRICHTEN befassen.

seren Frieden mit dem Kapital machen und die Unternehmer unter Naturschutz stellen.

Der Kapitalismus unserer Tage führt mit aller Härte den Kampf gegen die Arbeiterklasse. Die Belegschaften sind ununterbrochen Angriffswellen ausgesetzt. Tagtäglich findet eine schleichende Entmachtung der Betriebsräte statt. Die noch vorhandene Gegenmachtbarkeit der Gewerkschaften verliert an Boden. Es ist noch offen, ob die Gewerkschaften diese Prozesse wirklich aufhalten können. Die Gewerkschaften stehen erst am Anfang der Erneuerung ihrer Strategie.

Im Lager des Kapitals gibt es Optionen für einen Strategiewechsel. Zumindest partiell geht es auch um gezielte Konfrontation. In der Druckindustrie werden wir in den nächsten Wochen und Monaten wieder einmal einen Vorgeschmack davon bekommen. Erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik hat ein Unternehmerverband – mit Rückendeckung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – beschlossen, einen Tarifvertrag zu liquidieren, der von zentraler Bedeutung ist. Das Herzstück des Tarifvertragswesens in der Druckindustrie, die sogenannten ANHÄNGE über den Gesundheits-, Qualifikations- und Arbeitsplatzschutz, wurden mit der Begründung aufgekündigt, sie wären verfassungswidrig.

Meine Gewerkschaft ist nicht bereit zu kapitulieren; sie wird kämpfen. In der Druckindustrie kann es zu Streik und Aussperrung kommen. Die IG Druck und Papier wird als erste Gewerkschaft den Kampf um die tarifliche Absicherung des arbeitsfreien Wochenendes führen müssen. Damit stellt sich die Frage der Solidarität, weit über die Gewerkschaften hinaus.

Die Gewerkschaften wissen, was das für sie bedeutet. Und auch die Partei sollte unbedingt zur Kenntnis nehmen: Die Unternehmer sind vom Bundesarbeitsgericht für Arbeitskämpfe komfortabel ausgerüstet worden. Die Kriminalisierung jeglicher aktiver Streikführung ist einmalig in Westeuropa. Die Angriffsaussperrung wird in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts schrittweise wieder gesellschaftsfähig gemacht. In dieser Hinsicht bleibt der neue Kapitalismus ganz der alte. Ja, wir erleben zur Zeit eine neue Dimension der Erpressung der Unternehmer gegenüber Betriebsräten und Belegschaften.

In den Gewerkschaften arbeiten wir zur Zeit daran, die neuen Bedürfnisse und erweiterten Interessen der Arbeiterklasse zu betriebs- und tarifpolitischen Forderungen zu formulieren. Das Bewußtsein, zumal der jüngeren Generationen, wird immer stärker: Wir müssen, auch während wir arbeiten, das Gefühl haben, daß wir leben.

Leben und Demokratie in der Arbeit wird eines der großen Themen künftiger gewerkschaftlicher Kämpfe sein. Dabei wissen wir: Auch die Gewerkschaften werden nicht so bleiben können, wie sie sind. Es wird sich ein neues Gewerkschaftsmodell durchsetzen, das den gewachsenen Partizipationsbedürfnissen der Arbeiterklasse und der engen Wechselwirkung zwischen ihren sozialen und demokratischen Interessen besser gerecht wird als das Nachkriegsmodell der Gewerkschaften.

Aber für Kommunistinnen und Kommunisten reicht es nicht, immer einfach dabei zu sein. Völlig zu Recht wird gesagt, das könnten schließlich auch andere. Unsere Aufgabe ist es, die Verbindung von Abwehrkämpfen und Alternativkonzepten in der Arbeiterklasse voranzubringen. Die Verknüpfung von Gegenwartsinteressen und Zukunftsinteressen der Arbeiterklasse, das ist unser Job; insbesondere als Kommunisten in den Gewerkschaften.

Wenn auf der 8. Parteivorstandstagung gesagt worden ist, in der Frage der Orientierung auf die Arbeiterklasse könne es in der Partei keinen Pluralismus geben, dann darf aber dieser Grundsatz nicht so hoch gehängt werden, daß jeder nach Lust und Laune darunter durchspazieren kann. Die Orientierung auf die Arbeiterklasse darf dann aber auch in keiner Parteigliederung verdrängt werden durch den noch so aufopfernden Einsatz um die Rettung des nächstliegenden Krötentümpels – auf Hochdeutsch heißt das: Feuchtbiotop.

Ja, ich bin für eine offene und streitbare Atmosphäre in unserer Partei. Das ist das eigentlich Erregende, was wir zur Zeit in der Partei erleben – und das noch zu unseren Lebzeiten. Aber, wir werden nicht nach allen Seiten offen sein können. Bei uns zu Hause heißt es: Wer nach allen Seiten offen ist, der kann nicht ganz dicht sein. Ich erlaube mir zum Schluß noch einen Rat. Ich rate meiner Partei, in der Dialektik von Kontinuität und Erneuerung das bisherige Tempo beizubehalten. Wir sollten uns hüten, das Tempo künstlich zu erhöhen. Neues Denken braucht seine Zeit. Ich halte es mit dem Sprichwort: Man bringt das Gras nicht zum Wachsen, indem man an den Halmen zieht. Das soll aber auch heißen: Ich halte einerseits ein auf Erneuerung gerichtetes Diskussionsklima in der Partei und andererseits eine politisch erfahrene Führung für die gegenwärtig sinnvollste Lösung. Es ist doch kein ehernes politisches Gesetz, daß das Führungspersonal unserer Partei in jeder Phase der Parteientwicklung spiegelbildlich dem Stand der Diskussionsprozesse in der Partei entsprechen muß. Dies so zu sehen, kann sehr wohl eine Position der politischen Klugheit sein.

Dies schließt aber auch nicht aus, was meine hessischen Genossen und Genossen in einem Initiativantrag beschlossen haben, nämlich daß Vertreterinnen und Vertreter der wesentlichsten Positionen der Parteidiskussion in den Führungsgremien vertreten sein sollten. Ich halte es deshalb auch für denkbar, daß aus unserem gegenwärtigen Meinungsstreit eine neue Gemeinsamkeit quer durch alle Generationen entsteht und der solidarische Charakter der Partei gestärkt wird.

Uschi Döring

„Auf zu neuen Ufern“. Unter diesem Motto führt die IG Metall seit einem Jahr eine Zukunftsdebatte. Sechs Diskussionsforen fanden dazu statt. Die vorläufigen Ergebnisse wurden Ende Oktober auf dem internationalen Kongreß mit dem Titel „Die andere Zukunft. Solidarität und Freiheit“ bilanziert. Der Dialog auf den Foren, auf dem Kongreß und im „Gewerkschafter“ war kein Selbstzweck, keine Aufforderung zum Träumen – wenn auch hier und da geträumt wurde –, sondern „die Ergebnisse sollen in die Antragstellung zum kommenden Gewerkschaftstag einfließen“ (Steinkühler).

Schon ein Blick auf die Themen der sechs Foren, nämlich

- Umwelt
- Sozialstaat und Demokratie
- Technologiepolitik
- Wirtschaftspolitik
- Sozialpolitik und
- Tarifpolitik

zeigt, daß hier Neues in die Diskussion der IG Metall Einzug gehalten hat. „Auf zu neuen Ufern“ ist die Diskussion über die zukünftige Programmatik und Strategie, die Reformalternative der IG Metall.

Wir, Kommunistinnen und Kommunisten, diskutieren über die Reformalternative der DKP. Was liegt da näher, als ein bißchen zu vergleichen? Auch die IG Metall macht sich Sorgen um den Fortbestand des Lebens auf der Erde und denkt nach über das Verhältnis zwischen Klassen- und Gattungsfragen. Während wir in der Partei – oft sehr spitzfindig – darüber streiten, welche Frage die vorrangige ist, scheint mir die IG Metall hier weiter zu sein. Ich zitiere Franz Steinkühler: „Wir wollen die Lösung der Gattungsfrage und die Lösung der Klassenfrage gleichermaßen angehen, weil sie miteinander zusammenhängen und weil wir dabei dieselben Machtstrukturen ankämpfen müssen.“ Also keine Rangfolge, beide Probleme stehen auf gleicher Ebene, man hat es beidesmal mit dem gleichen Gegner zu tun. Ich kann auch – bei allem Goodwill – nirgends eine Gemeinsamkeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen, die bei Daimler-Benz arbeiten, und ihrem Boß Edzard Reuter feststellen.

Er will flexibilisieren und die Löhne einfrieren, sie wollen Arbeitszeitverkürzung ohne Flexi und möglichst bald einen Lohnnachschlag.

REDEN · BESCHLÜSSE · MEINUNGEN

Er will Rüstungswachstum, sie wollen Rüstungskonversion.

Er will immer mehr Profit, sie wollen an seinen Profit.

Er will immer mehr bestimmen, sie wollen endlich mitbestimmen.

Er will die Macht, sie wollen Schluß machen mit seiner Allmacht.

Übrigens: Daimler-Chef Edzard Reuter vertrat auf dem IG-Metall-Kongreß die Zukunftsvorstellungen des bundesdeutschen Monopolkapitals. Weit auseinander liegen die angestrebten Ufer in der Wirtschafts- und Sozialpolitik. IG Metall und DKP streben eine größere Orientierung auf die Binnennachfrage an. Mit Edzard Reuter ist das nicht zu machen, Weltmarkteroberung heißt die Devise des Großkapitals. Wie soll dieser Widerspruch gelöst werden in einem Land, dessen Industrie jetzt schon Spitzenreiter bei den Gesamtexporten und Weltmeister bei den Pro-Kopf-Exporten ist? Warum sollte sich zum Beispiel der Siemens-Konzern mit den Profiten des Binnenmarkts bescheiden, wenn er gerade seine Kapazitäten so ausbaut, daß ihm die Riesenprofite der Sieger auf dem Weltmarkt winken?

„BRD 2000“ nennt als Generallösung dieses kardinalen Widerspruchs: Demokratisierung, die einerseits gegen die Profit- und Machtinteressen des Monopol- und Finanzkapitals durchgesetzt werden muß, die aber andererseits – und da liegt für mich der Bruch – ohne Umgestaltung der Eigentumsverhältnisse erreicht werden soll. Demokratisierung, Binnenorientierung der Wirtschaft sind für mich nicht zu haben ohne weitreichende qualifizierte Mitbestimmung, und das heißt Eingriff in die Produktions- bzw. Eigentumsverhältnisse.

Wie will die IG Metall die Monopole zur Binnenorientierung zwingen? Unter anderem durch qualitative Veränderung der Nachfrage; durch den Umbau der Produktion auf sozial und ökologisch sinnvolle Waren und Techniken, das heißt durch Mitbestimmung über das Was und Wie der Produktion, also Beschneidung der bisherigen Rechte der Eigentümer. Desweiteren will die IG Metall den Binnenmarkt stärken durch eine Steigerung der Nachfrage, durch mehr Kaufkraft. „Die neuen Existenzfragen haben die alten Verteilungsfragen nicht verdrängt“, sagt Steinkühler. Gerechtere Verteilung heißt Lohnkampf, heißt Angriff auf die Profite, heißt die Macht der Eigentümer zurückdrängen. – Um nicht falsch verstanden zu werden, auch die IG Metall stellt nicht ausdrücklich die Besitz- und Machtverhältnisse als das Kernproblem heraus. Aber mit ihren Zukunftskonzepten, mit ihren konkreten Strategien wird sie darauf stoßen, daran kratzen müssen. Wie wichtig wäre in dieser Situation eine kommunistische Partei, die auf die Wurzel allen Übels verweist, die die antimonopolistische Stoßrichtung betont? Statt dessen schreiben wir in „BRD 2000“ die Eigentumsfrage klein und die Demokratisierung groß. Das ist meines Erachtens ein Widerspruch, der gerade von Kommunisten nicht kommen sollte.

Sehr interessant finde ich auch, wie in der IG Metall über die Notwendigkeit einer Doppelstrategie nachgedacht wird. Es wird festgestellt, daß jeder Kampf um Veränderungen in der sog. „großen Politik“ an den persönlichen Interessen der Kolleginnen und Kollegen ansetzen muß. Interessenvertretungspolitik ist das A und O für eine andere Zukunft in der Friedens-, Ökologie-, Wirtschafts- oder Sozialpolitik. Diese Ansatzpunkte immer herauszufinden, dazu bedarf es sicher noch mehr Kreativität als bisher. – Aber andererseits wird auch „bloße“ Interessenvertretung im Betrieb auf Dauer kaum noch möglich sein, wenn das politische Kräfteverhältnis in der BRD nicht verändert wird, die Gewerkschaften müssen also politischer werden. Aus der Diskussion der Doppelstrategie entnehme ich, daß die IG Metall die betriebliche Interessenvertretung verbessern will, daß sie aber gleichzeitig erkennt – und das ist ein Fortschritt –, daß sie in die großen politischen Fragen stärker eingreifen muß. Im Referat auf dem Zukunftskongreß heißt es dazu: „Wir brauchen eine Politisierung der Gewerkschaftsarbeit, denn die Überlebensfrage interessiert uns und unsere Mitglieder genauso, wie die traditionelle soziale Frage. Allerdings haben die Gewerkschaften im Bereich der Gesellschaftspolitik nicht das Monopol wie auf dem Feld der Tarifpolitik. Hier sind wir eine gesellschaftliche Gruppe unter vielen, und zur Durchsetzung unserer Vorstellungen sind wir auf die Unterstützung anderer gesellschaftlicher Gruppen angewiesen, wie umgekehrt diese auch unsere Unterstützung brauchen.“

Sehr deutlich kommt in diesem Zitat auch zum Ausdruck, daß die IG Metall auf der Suche nach neuen Bündnispartnern ist, nach Partnern, die – so heißt es an anderer Stelle – sich nicht arrangieren, die sich nicht mit der bundesrepublikanischen Klassengesellschaft abfinden wollen.

Gerade wir, die kommunistische Partei, wären da als Partner aufgerufen. Aber machen wir uns als Partner vertrauenswürdig, wenn wir an der IG Metall herumäkeln, wenn wir das Sich-Aufmachen zu neuen Ufern gering schätzen, wenn einige Mitglieder unserer Partei an der IG Metall sozialpartnerschaftliche Tendenzen herausstellen, statt zu verbreiten, was Franz Steinkühler sehr deutlich gesagt hat: „Aus unserem gewerkschaftlichen Verständnis folgt, daß die IG Metall nicht Sozialpartner werden, sondern Gegenpart bleiben will“ („Der Gewerkschafter“ 9a, S. 4).

Einige halten die hier dargelegte Sicht der IG Metall für illusionär, so auch André Leisewitz und Klaus Pickhaus in der UZ vom 25. 11. 88. Warum wollt ihr die neuen Ansätze, die erweiterten Aufgabenfelder übersehen, die gemeinsamen Plattformen in der Zukunftsdiskussion, den Ruf nach Partnern in einem Reformbündnis? Warum der Vorwurf, daß die erforderliche gesamtgesellschaftliche Reformalternative auf der IG-Metall-Konferenz nicht geleistet wurde? Warum streicht ihr nicht heraus, daß sie in Angriff genommen wurde und in die richtige Richtung geht?

Ich kann den Verdacht nicht loswerden, daß eine solche Sicht wegorientiert von unserem stärksten und wichtigsten Verbündeten, der IG Metall und den Gewerkschaften insgesamt, und hinlenkt auf die stärkere Betonung anderer Partner. Aber wer sollen die sein? Die Betriebslinken, von denen neuerdings wieder öfter die Rede ist? Wer ist das? Die neuen sozialen Bewegungen? Ich dachte, das

„Meine Gene gehören mir“

„In seinem Buch schildert er ausführlich, welche Auswirkungen die Genanalyse auf die Arbeitswelt haben wird.“

natur 10/88

„Kein leichter Lesestoff, dafür jedoch umfassend und kenntnisreich.“

Chancen 12/88

nachrichten-reihe 45, 110
Seiten, 6,- DM (Abo: 5,-
DM), Bestell-Nr.: 076



hätten wir auf der 8. Parteivorstandstagung ausdiskutiert. Wenn wir immer wieder gerade Erarbeitetes in Frage stellen, dann kommen wir nicht weiter, dann kommen wir nicht zur Umsetzung. Dann versäumen wir auch, als Mitglieder in der Gewerkschaft an die Umsetzung der neuen Aufgaben und Vorstellungen der IG Metall heranzugehen, aber gerade das wäre jetzt notwendig.

Die Zukunftsdiskussion der IG Metall könnte uns voranbringen und umgekehrt. Wir können dabei lernen und hätten dabei einiges einzubringen. Es hätte uns Kommunistinnen und Kommunisten sicher gut angestanden, wenn wir für ein eigenes Forum „Frieden und Rüstungskonversion“ argumentiert und Abrüstung als die entscheidende Schlüsselreform herausgearbeitet hätten. Wie haben wir uns überhaupt vor Ort, in den Betrieben eingeschaltet in diese Zukunftsdiskussion der IG Metall? Ich behaupte, zu wenig, und ich schließe mich dabei ausdrücklich ein. Manchmal kommt es mir so vor, als ob wir vor lauter Suchen nach neuen Bündnispartnern in den Reihen der Bourgeoisie oder unter den Linken das Wichtigste vernachlässigen, nämlich die Aktionseinheit mit und in der Gewerkschaft. Wir sollten das ganz schnell ändern und in die Diskussion einsteigen, d. h. zuhören, lernen, mitdiskutieren. Sonst könnten wir am Ende am alten Ufer zurückbleiben. Also mit und in der IG Metall: Auf zu neuen Ufern!

Karlheinz Blessing:

Über Sieger und Besiegte – zum SPD-Programmmentwurf

In der Abteilung Vorsitzender der IG Metall ist eine Einschätzung des Programmmentwurfs der SPD vorgenommen worden, der Anfang letzten Monats von der Programmkommission verabschiedet wurde. Noch bevor der Wortlaut des Programmmentwurfs in der Öffentlichkeit überhaupt publik wurde, waren sich die Medien weitgehend darin einig, daß sich Oskar Lafontaine mit seinen programmatischen Vorstellungen durchgesetzt habe. Die Analyse der IG Metall mit dem Titel „Über Sieger und Besiegte. Gewerkschaftsvertreter kontra Lafontaine“ kommt zu anderen Schlußfolgerungen. Teile dieser Einschätzung sind bereits vom „Handelsblatt“ in der Ausgabe vom 20./21. Januar indirekt wiedergegeben worden. Mit freundlicher Genehmigung des Autors der Studie, des Leiters der Abteilung Vorsitzender beim Vorstand der IG Metall, Karlheinz Blessing, veröffentlichen wir im folgenden den vollen Wortlaut. Neben einer Reihe namhafter Gewerkschafterinnen war Blessing selbst an der Erarbeitung des SPD-Programmmentwurfs beteiligt.

Für den jetzt vorliegenden Entwurf eines neuen Parteiprogramms der SPD waren drei Klausursitzungen der Programmkommission entscheidend:

– Die Klausur von Romrod (1.–3. November 1988), auf der die wesentlichen Grundsatzentscheidungen in den Fragen Zukunft der Arbeit und Wirtschaftspolitik gefällt wurden;

– die erste Bonner Klausur (2.–3. Dezember 1988), auf der vor allem aufgrund einer ungeschickten Verhandlungsführung durch Oskar Lafontaine dieser Konflikt erneut aufbrach (Vogel war aufgrund der am selben Tag stattfindenden Verabschiedung seines Bruders zeitweise verhindert);

– die zweite Bonner Klausur (11.–12. Januar 1989), die vor allem durch die öffentliche Debatte zwischen den Jahren vorbestimmt war.

Inhaltlich waren die zentralen Konfliktpunkte bereits auf der Romroder Klausur entschärft bzw. durch die zwei Arbeitsgruppen „Zukunft der Arbeit“ und „Wirtschaftspolitik“, die zwischen der Dezember- und der Januar Klausur kompromißfähige Texte formuliert haben. An der Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ waren von Gewerkschaftsseite Karlheinz Blessing, IG Metall, und Elisabeth Vogelheim, IG Metall, beteiligt und in der Arbeitsgruppe „Wirtschaftspolitik“ Ilse Brusis, DGB. Diese drei Gewerkschaftsvertreter markierten auch in der Programmdiskussion die gewerkschaftlichen Positionen. Rappe und Steinkühler fehlten bei den drei genannten Klausuren. Zentrale Differenzen zu Lafontaine gab es in folgenden Punkten:

1. Arbeitszeitverkürzung

Lafontaine wollte einen möglichst breiten Fächer verschiedener Formen der Arbeitszeitverkürzung gleichrangig festgeschrieben wissen, ohne sie allerdings zu quantifizieren. Er sprach sich dezidiert gegen die 30-Stunden-Woche in Form des 6-Stunden-Tages aus. Die Gewerkschaftsvertreter wollten prioritär die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung festgeschrieben wissen, waren allerdings skeptisch, was konkrete Quantifizierungen anbelangt. Da es sich bei dem Programmmentwurf um eine 30-Jahres-Perspektive handelt, haben die Gewerkschaftsvertreter letztlich der Quantifizierung, also der 30-Stunden-Woche in Form des 6-Stunden-Tages, zugestimmt. Lafontaine hat bei der konkreten Abstimmung dieser Forderung die Zustimmung versagt.

2. Voller Lohnausgleich

Bekanntlich hat Lafontaines Position, wonach er den vollen Lohnausgleich nicht für alle Einkommensgruppen befürwortet, im Frühjahr 1988 für heftige Debatten gesorgt. Im Programmmentwurf ist jetzt die Formulierung des Münsteraner Parteitages übernommen worden, wonach der volle Lohnausgleich sichergestellt ist, aber zusätzliche Einkommenserhöhungen nach Einkommensgruppen differenziert vorgenommen werden können. Dies ist keine Differenz zu gewerkschaftlichen Positionen, denn die Veränderung der Lohn- und Gehaltsstruktur zugunsten niedriger Lohngruppen gehört zu den traditionellen Forderungen der Gewerkschaften.

3. Wochenendarbeit

Lafontaine sprach sich dezidiert für die Einbeziehung des Samstages als Regelarbeitstag aus und wollte Sonntagsarbeit auch aus ökonomischen Gründen zulassen. Hier gibt es vielfache öffentliche Äußerungen von ihm, und unter anderem unterstützte er auch das Blüm-Modell der Viertagewoche als 9-Stunden-Tag unter Einbeziehung des Samstages. Im Programmmentwurf heißt es nun, der Samstag darf nicht zum Regelarbeitstag werden, und Sonntagsarbeit ist nur in zwingenden Ausnahmefällen möglich. Dies entspricht exakt den DGB-Positionen, wie sie etwa im DGB-Aktionsprogramm festgelegt sind, und deckt sich auch mit den Positionen der IG Metall. Lafontaine hat bei dieser Abstimmung gegen diese Formulierung gestimmt.

4. Betriebsnutzungszeiten

Lafontaine wollte die Ausdehnung der Betriebsnutzungszeit. Begründet hat er dies aus wirtschaftlichen Gründen zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit. Im Programmmentwurf ist zwar der Satz enthalten, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht automatisch eine Verkürzung der Maschinenlaufzeiten bedeute. Dies ist ein programmatischer Leersatz. Im übrigen haben die Gewerkschaften nie die Position vertreten, daß parallel zur Verkürzung der Arbeitszeit auch die Maschinenlaufzeiten reduziert werden sollen. Der Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 1986 hat nach einer kontroversen Debatte ausdrücklich abgelehnt, in den Tarifverhandlungen die Forderungen nach einer parallelen Reduzierung der Maschinenlaufzeiten zu stellen. Setzt man diesen Satz in Bezug zu anderen Forderungen im Programmmentwurf, wie Festschreibung der 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag, Samstag darf nicht Regelarbeitstag werden, Sonntagsarbeit nur in zwingenden Ausnahmefällen möglich, Nacharbeit ist einzuschränken, Überstunden zu reduzieren, so kann niemand behaupten, daß der Programmmentwurf die Ausdehnung von Maschinenlaufzeiten zuläßt oder gar fordert. Ganz im Gegenteil: Der Programmmentwurf tendiert eindeutig zu einer Reduzierung der Maschinenlaufzeiten.

5. Zukunft der Arbeit

Lafontaine hat in vielen öffentlichen Äußerungen nicht zuletzt auch in seinem Buch eine Gleichrangigkeit von Erwerbsarbeit einerseits und Familien- und Hausarbeit andererseits gefordert. Im Programmmentwurf wird zwar festgestellt, daß es verschiedene Formen von Arbeit gibt, daß für die SPD aber die Erwerbsarbeit im Mittelpunkt steht und ihr strategischer Ansatz und politisches Schwerkraft bei der Erwerbsarbeit liegt. Sie gilt es zu demokratisieren, zu humanisieren und neu zu gestalten. Vor allem gilt es, allen Männern und Frauen, die Erwerbsarbeit wollen, einen Arbeitsplatz zu verschaffen.

6. Demokratisierung der Wirtschaft

Lafontaine hat sich in der Programmkommission vehement gegen die Schaffung und Institutionalisierung zusätzlicher Gremien gewandt, in denen Gewerkschaften paritätisch vertreten sind. Er tat dies mit dem lapidaren Satz ab, wenn er im Saarland ein Problem hätte, dann wäre es ganz selbstverständlich, daß er mit Gewerkschaften und Unternehmen rede, dazu brauche er keine Gremien. Es ist richtig, daß die gewerkschaftliche Forderung nach Wirtschafts- und Sozialräten, wie sie der DGB Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre formuliert hat, nicht voll inhaltlich übernommen wurde. Aber es heißt jetzt: „Wirtschafts- und Sozialausschüsse sollen

– ähnlich wie auf der europäischen Ebene – Parlamente, Regierungen, Kommunen und Verwaltungen bei der Lösung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Probleme beraten und ihnen Vorschläge unterbreiten. Den Ausschüssen sollen neben Gewerkschaften und Vertretern der Arbeitgeber unter anderem auch Umwelt- und Verbraucherverbände angehören. Solche Ausschüsse können dazu beitragen, das Allgemeininteresse deutlich zu machen, politische Rahmensetzung und Koordinierung zwischen Planungen der Unternehmen und des Staates wirklichkeitsnah und flexibel zu gestalten.“ Dies ist weniger als die Gewerkschaften forderten, aber sehr viel mehr als Lafontaine wollte.

7. Markt und Staat

Hier gab es drei Linien:

– eine extrem staatsinterventionistische Linie, die einen zentralen volkswirtschaftlichen Rahmenplan verbindlich festgeschrieben haben wollte sowie die Verstaatlichung von strukturbestimmenden Unternehmen forderte, namentlich der Deutschen Bank;

– eine Linie, die staatsinterventionistische Elemente mit einer Demokratisierung der Wirtschaft verbinden wollte, also einen starken Staat mit staatlicher Rahmenplanung bis hin zu direkten Eingriffen in Unternehmensentscheidungen wollte, andererseits aber den Markt nicht aufheben, sondern seine Funktionsfähigkeit sichern wollte;

– eine wirtschaftsliberale Linie, die dem Markt weitgehend freien Lauf lassen wollte, den Staat lediglich auf die Setzung von Rahmendaten beschränken wollte und auch zurückhaltend bei der Frage der Demokratisierung der Wirtschaft war.

Zu der letzteren Linie zählte neben Wolfgang Roth vor allem Oskar Lafontaine, der noch am Tage der Bonner Programmklauseur per dpa verkünden ließ, daß er für einen Abbau der Staatsintervention eintrete. Befürworter der ersten Linie waren Peter von Oertzen sowie die Stamokaps Detlev Albers und Kurt Neumann. Die zweite Linie, die sich letztlich durchgesetzt hat, wurde auch von den Gewerkschaftsvertretern getragen. Wolfgang Roth und Oskar Lafontaine haben ganz erhebliche Abstriche an ihren Positionen gemacht und haben, nachdem die Linie von Peter von Oertzen in der Öffentlichkeit als die zentrale Alternative dargestellt wurde, die nie eine Chance der Mehrheitsfähigkeit hatte, sich flugs zu Siegern erklärt. Der Programmtext steht in dieser Frage in der Tradition von Gödesberg und des Orientierungsrahmens '85. Von einer Absage an staatliche Planung und staatliche Steuerung kann jedenfalls keine Rede sein.

Es gab aber auch erhebliche Differenzen der Gewerkschaftsvertreter zu den Positionen von Peter von Oertzen. Ein zentraler Punkt war beispielsweise die Forderung Peter von Oertzens, daß in den Leitungsgremien strukturbestimmender Unternehmen neben Anteilseigner- und Gewerkschaftsvertretern auch Repräsentanten gesellschaftlich relevanter Gruppen, etwa Umweltverbände, vertreten sein sollen. Neben der grundsätzlichen Skepsis gegenüber einer solchen inhaltlichen Forderung verwiesen die Gewerkschaftsvertreter auch auf das Problem, daß vor dem Lichte des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes zur Mitbestimmung eine solche Forderung möglicherweise zu Lasten der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten gehen könne. Dies könnten die Gewerkschaften nicht akzeptieren.

Es ist schon mehr als befremdlich, wenn Oskar Lafontaine, der in den oben genannten Punkten entweder dagegen gestimmt, sich der Stimme enthalten oder an der Abstimmung nicht teilgenommen hat, sich jetzt zum Sieger erklärt bzw. erklären läßt. Er hat zu keinem Punkt eine Alternative oder eine Textformulierung vorgelegt. Daß überhaupt ein Entwurf zustande gekommen ist, der nicht nur akzeptabel, sondern in vielen Punkten auch für eine inhaltliche Offensive, nicht zuletzt im gewerkschaftlichen Sinne, geeignet ist, ist vor allem der Verhandlungsführung Hans-Jochen Vogels zu verdanken. Er war sich auch nicht zu schade, als zäher Makler zwischen gegensätzlichen Positionen zu vermitteln.

Reformalternativen mit dem oder gegen das Großkapital?

Unter MarxistInnen in der Bundesrepublik, darunter in der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP) – siehe dazu auch unsere Berichterstattung vom DKP-Parteitag, Anfang Januar in Frankfurt, Seite 34 –, wird derzeit eine Debatte um die strategische Neuorientierung geführt. Der Meinungsstreit dreht sich u. E. dabei weniger um die Frage der Notwendigkeit der Erarbeitung einer Reformalternative für die Linke in der Bundesrepublik als vielmehr um deren Inhalte, die Adressaten und Durchsetzungsmöglichkeiten. In der Debatte, die auch für die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Programmatik von Interesse sein kann, hat das Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF), Frankfurt/Main – unseren Leser bekannt u. a. durch die vierteljährliche NACHRICHTEN-Bellage „INFORMATIONEN zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse“ –, einen eigenen wissenschaftlichen Beitrag publiziert, der Grundlinien einer Reformalternative vorstellt. Die Redaktion NACHRICHTEN bat den Münchener Medienwissenschaftler Prof. Dr. Horst Holzer um eine Rezension dieses Buches, die dieser in Form eines Briefes an die Autoren, Prof. Dr. Heinz Jung, Leiter des IMSF, sowie Dr. Jörg Huffschild, Professor für Politische Ökonomie an der Universität Bremen, vorgenommen hat.

Lieber Jörg, lieber Heinz,

wer Euer Buch „Reformalternative“ zu rezensieren versucht, steht zunächst vor einer Schwierigkeit. Diese ergibt sich daraus, daß das Buch zwar als Produkt eines Teamwork in Erscheinung tritt; daß es tatsächlich aber eine Zusammenfügung von Kapiteln darstellt, die – laut Einleitung – jeweils einem von Euch zuzuordnen sind. Da Ihr der Auffassung seid, Eure

„Meinungen, Ansätze und Akzentuierungen (würden sich) nicht in allen Punkten decken“ (S. 9),

wäre es Aufgabe einer korrekten Rezension, die unterstellten Differenzen im einzelnen aufzuspüren und zu bewerten. Nach der Lektüre des Buches meine ich aber, daß auf ein solches Vorgehen verzichtet werden kann. Denn Ihr bezieht Euch beide einerseits auf die gleichen *grundlegenden* Argumente und geht offensichtlich andererseits davon aus, daß gerade der Zusammenhang und damit auch die wechselseitige Ergänzung und Relativierung Eurer Argumente das darstellen, was Ihr mit der „Reformalternative“ zum Ausdruck bringen wollt. Ich werde daher im folgenden versuchen, die *prinzipiellen*, für Euch *gemeinsam* geltenden Bestimmungen der „Reformalternative“ herauszuarbeiten und einzuschätzen.

Die Ausgangspunkte der „Reformalternative“

Im Hinblick auf entfaltete kapitalistische Verhältnisse stellt Ihr marxistischer Politik die Aufgabe,

„in einer sich außerordentlich schnell verändernden Welt eine gesellschaftliche Praxis zu entwickeln, die die Befreiung der Menschen von Klassenherrschaft und Ausbeutung als realen historischen Prozeß fördert“ (S. 11).

Das Dilemma einer marxistischen Organisation wie der DKP, deren interne Auseinandersetzung ja wohl den entscheidenden Impuls für die Ausformulierung der „Reformalternative“ gegeben hat, seht Ihr darin, daß diese Organisation zwar auf ein solches Ziel gerichtet ist – daß sie jedoch nur einen höchst mangelhaften Bezug zu den Themen und Problemen hat, von denen eine marxistische Politik

heute in der Bundesrepublik ausgehen muß. Die Themen und Probleme, um die es geht, haltet Ihr unter vier Punkten fest:

● Wie in anderen modernen kapitalistischen Gesellschaften wird auch in der Bundesrepublik das wirksam, was unter dem Begriff „Umbruch“ abgebuht wird:

„Die außerordentliche Dynamik der Produktivkraftentwicklung, die umfassende Internationalisierung der Produktion bei gleichzeitiger ökonomischer Polarisierung zwischen den entwickelten Ländern und denen der Dritten Welt, die dramatischen Dimensionen, die die Probleme der Umweltzerstörung angenommen haben, und insbesondere die Gefährdung der menschlichen Existenz durch die ungehemmte Aufrüstung bei gleichzeitiger Perfektionierung moderner Waffensysteme“ (S. 147).

● Die in der Bundesrepublik (und anderen kapitalistischen Ländern) vorfindbaren, „relative politische Stabilität“ (S. 15) garantierenden ökonomischen, staatlich-institutionellen und kulturell-ideologischen Verhältnisse zwingen

„zu der realistischen Einschätzung, daß auch in der absehbaren Zukunft keine weiteren kapitalistischen Länder zum Sozialismus übergehen werden... Wir befinden uns vielmehr in einer Situation, in der es durch intensive Restrukturierungen gelungen zu sein scheint, die Verwertung der maßgeblichen Monopole auch auf der Basis einer abgeschwächten gesamtwirtschaftlichen Dynamik zu sichern und ihre politische Herrschaft im SMK (= Staatsmonopolistischen Kapitalismus – H.H.) zu stabilisieren“ (S. 15f.).

● So stark wie der Kapitalismus – so schwach ist der Sozialismus. Seine Entwicklung

„bietet... keinen unmittelbaren Beleg für die These, daß wir uns in einer Epoche des Übergangs vom Kapitalismus zum Sozialismus im Weltmaßstab befinden... Dazu trug zum einen bei, daß es trotz beeindruckender wissenschaftlicher und technologischer Spitzenleistungen sowie ökonomischer Fortschritte auf einzelnen Gebieten nicht gelungen ist, den materiellen Lebensstandard der Massen auf das Niveau der entwickelten kapitalistischen Länder anzuheben... Bürokratisierungen und Erstarrungen im politischen System haben überdies die Entfaltung einer lebendigen und ausstrahlungsfähigen sozialistischen Demokratie verhindert“ (S. 17).

● Da im Imperialismus allgemein wie im bundesdeutschen Kapitalismus speziell „Tendenzen zu einer Überwindung... nicht erkennbar“ (S. 16) und im realen Sozialismus „die ökonomischen... und gesellschaftlichen Probleme“ zu gewichtig für „schnelle Lösungen“ (S. 17) sind, zieht Ihr die Schlußfolgerung:

„Die Fortschrittsperspektive (der Bundesrepublik – H.H.) ... liegt für absehbare Zeit weder subjektiv noch objektiv im Aufbau des Sozialismus, sondern in einer Veränderung des politischen Kräfteverhältnisses, die eine andere, friedensfähige, umweltschonende, sozial weniger destruktive Entwicklung und eine breitere Entfaltung demokratischer Prozesse im (Hervorhebung – H.H.) SMK ermöglicht“ (S. 16).

Die Grundthesen der „Reformalternative“

Aufgrund der 4-Punkte-Diagnose seht Ihr Euch im Hinblick auf die Bundesrepublik berechtigt, von einer Distanz zwischen dem allgemeinen Ziel einer marxistischen Politik und den an diese gerichteten aktuell-politischen Anforderungen auszugehen, die nicht nur einen Kampf um Sozialismus, sondern bereits einen solchen um eine Übergangsperiode („antimonopolistische Demokratie“) zu absurden Unterfangen macht. Ihr empfiehlt deshalb den „Rückzug“ in den staatsmonopolistischen Kapitalismus, dem Ihr – am Beispiel Bundesrepublik – die folgenden Qualitäten zuschreibt:

● Im SMK schlummern „ein unausgeschöpftes historisches Fortschrittspotential“ (S. 147), ein entfaltungsfähiges Bündel von „ökonomischen, politischen, ideologischen, kulturellen und demokratischen Potentialen“ (S. 19).

● Da der SMK über die „staatlich-politische... Ebene des sozial-

ökonomischen Regulierungsmechanismus“ (S. 39) als Zusammenhang vermittelt wird, eröffnet sich die Chance, über eben diesen Mechanismus nicht nur (monopol-)kapitalkonforme, sondern auch demokratisch-fortschrittliche Eingriffe zu bewerkstelligen.

● Das Besondere dieser Eingriffe besteht darin, daß sie „die staatsmonopolistischen Eigentumsverhältnisse“ (S. 57) und die „Profitmacherei“ (S. 39) unberührt lassen. Geändert werden vielmehr die „gesellschaftlichen Ziele“ (S. 57) des SMK: Neben die weiterhin statthafte Orientierung am Monopolprofit tritt die staatlich-politisch getragene Ausrichtung auf „Friedenswirtschaft, Vollbeschäftigung, Umweltschutz“ (S. 57) – treten also die

„Orientierungen einer reformoffenen Entwicklungsvariante des SMK...: Sicherung der materiellen Versorgung..., Gesellschaftliche Gerechtigkeit..., Schonung von Umwelt und Ressourcen..., Sozial kontrollierte Produktivkraftentwicklung und Modernisierung der Wirtschaft..., Förderung internationaler Kooperation..., Umfassende Demokratisierung“ (S. 63ff.).

● Ob und wie die reformoffene Entwicklungsvariante des SMK ins Werk gesetzt werden kann, hängt wesentlich davon ab, daß der Staat und die von ihm organisierte Vergesellschaftung über die „Triebkraft progressiver Veränderungen“ (S. 195) in Bewegung gehalten werden. Diese Triebkraft resultiert aus dem betrieblichen Klassenkampf und der gewerkschaftlichen Arbeit, aus den Initiativen der sozialen Bewegungen und den Aktionen dadurch infizierter Parteien und Verbände. Ziel der Triebkraft ist, die in der Bundesrepublik herrschende „konfrontative konservativ-privatmonopolistische“ (S. 90) SMK-Variante überwinden und deren „administrativ-repressive“ (S. 91) Qualität – „das Gegenteil von Demokratisierung“ (S. 90) – beseitigen zu helfen.

● Um den staatlich-politischen Regulierungsmechanismus auf die reformoffene Entwicklungsvariante auszurichten, müssen die Triebkräfte progressiver Veränderungen allerdings noch das Kapital, insbesondere das Monopolkapital, auf das Gleis des Fortschritts setzen. Das scheint aber offensichtlich nicht auf unüberwindbare Barrieren zu treffen, und zwar aus zwei Gründen: einerseits deshalb, weil

„eine Politik, zu deren Kern Friedenssicherung, Beschäftigungsprogramme, mehr soziale Sicherheit und Umweltschutz gehören, durchaus vereinbar mit den Interessen – und das heißt auch mit einer soliden Profitperspektive – der Mehrheit der kapitalistischen Unternehmen (ist)“ (S. 115);

andererseits deshalb, weil mit der Zeit selbst das – zugegebenermaßen zähe – Monopolkapital klein beigegeben wird: teils aus eigenem Profitantrieb, teils aus Angst vorm Untergang, teils aus Gleichgültigkeit, teils aus Respekt vor den besagten Triebkräften.

Die Einschätzung der „Reformalternative“

Richtig ist, daß wir in der Bundesrepublik sehr weit entfernt sind von einem Durchbruch zu sozialistischen Verhältnissen. Richtig ist ebenso, daß bisher keine Fundamente einer antimonopolistischen Demokratie eingezogen worden sind, die den Übergang zwischen Kapitalismus und Sozialismus bilden soll. Und richtig ist auch, daß wahrscheinlich die meisten bundesdeutschen MarxistInnen (ich schließe mich diesen an) erhebliche Schwierigkeiten haben, die „Umbruchprobleme“ nicht nur nachzuvollziehen, sondern auch in ihre politische Programmatik einzufügen und diese dadurch weiterzuentwickeln. Aber wer bestreitet das? Sicher keine Marxistin und kein Marxist, die mit etwas Vernunft und einem einigermaßen intakten Gesellschafts-, Geschichts- und Wissenschaftsverständnis versehen sind.

Widerspruch löst bei mir allerdings der zentrale Topos der „Reformalternative“ aus: die von Euch für möglich gehaltene Realisierung einer reformoffenen Entwicklungsvariante *unter den Bedingungen der Monopolherrschaft*. Hierauf möchte ich kurz eingehen.

● Die Konstruktion der „Reformalternative“ bezieht sich zunächst auf die für den staatsmonopolistischen Kapitalismus charakteristische Einrichtung eines

„funktionellen, institutionellen und personell-soziologischen Verflechtungsmechanismen zwischen Monopolen und Wirtschaftsverbänden auf der einen und Staatsapparaten und politisch-gesellschaftlichen Organisationen auf der anderen Seite“ (S. 38).

Ich bin bisher der Auffassung gewesen – und daran wird sich künftig auch nichts ändern –, daß es Aufgabe marxistischer Politik ist, auf beiden Ebenen die Auswirkungen der (monopol-)kapitalistischen „Profitmacherei“ aufzuzeigen und dagegen mit Aktionen anzukämpfen, die die Werktätigen Schrittchen für Schrittchen vom Alldruck des Kapitals befreien und, indem sie das tun, über den Rahmen der kapitalistischen Verhältnisse hinausweisen. Eine solche Auffassung schließt ein, daß alles, was an „demokratischen Potentialen“ – und das heißt schlicht: an Möglichkeiten der Befreiung der Werktätigen vom Kapital – verwirklicht werden soll, nur im

Jörg Huffschild/Heinz Jung: Reformalternative. Ein marxistisches Plädoyer – Arbeitsmaterialien des IMSF 28, Frankfurt/Main 1988, 155 Seiten, Preis: 12,- DM

Kampf gegen das Kapital, insbesondere gegen den Filz aus Industrie- und Finanzkapital einerseits und staatlich-politischen Regulierungsinstanzen andererseits erreichbar ist.

● Bei Euch sieht das anders aus. Hier wird die Monopolherrschaft – bekannt für Ausbeutung, Massenarbeitslosigkeit, Ressourcenvergeudung, Ruinierung der Umwelt, Auspowerung der neokolonialen Länder und imperialistischer Aggressivität – selbst zu dem Boden gemacht, dem die Fortschrittsperspektiven entspringen und auf dem Friedensfähigkeit, Umweltschonung, Abbau von Destruktion und Entfaltung demokratischer Prozesse gedeihen sollen. Zwar wird von Euch eingeräumt, daß „der Kapitalismus... nichts von seinem Klassen- und Ausbeutungscharakter verloren (hat)“ (S. 16); gleichzeitig gebt Ihr aber als die aktuell erste Aufgabe aus, die im monopolkapitalistischen Herrschaftssystem verborgenen Fortschrittspotentiale zu erwecken und die Möglichkeiten der dort realisierbaren reformoffenen Entwicklungsvariante zu nutzen: das alles sozusagen unter der Aufsicht eben dieses Herrschaftssystems, dessen Existenzbedingungen und Profitlogik nach Eurer Auffassung ja unangetastet bleiben.

● Eure Hoffnung, durch Einwirkung auf die staatlich-politische Regulierung könne das Monopolkapital (bei ausdrücklicher Anerkennung seines diktatorischen Profitprinzips) in friedens-, umwelt- und sozialverträgliche Richtung gedrängt werden, dürfte sich kaum erfüllen. Denn dazu müßte die Verschmelzung von Monopolen und staatlich-politischer Regulierung tatsächlich aufgebrochen, also der Zugriff der Monopole auf den Regulierungsmechanismus tatsächlich eingegrenzt werden. Das würde aber wiederum Aktionen gegen und tiefe Eingriffe in das monopolkapitalistische Profitprinzip voraussetzen. Davon geht Ihr jedoch nicht aus – schon deshalb nicht, weil Ihr die gesellschaftliche Auseinandersetzung, den Klassenkampf, ebenfalls auf die „Profitlogik“ im allgemeinen und auf die des Monopolkapitals im besonderen verpflichtet. Daß in diesem Zusammenhang auf eine Art „Rationalität“ des (Monopol-)Kapitals sozusagen als Hilfsbataillon gesetzt werden könnte, ist angesichts der historischen und aktuellen Erfahrungen mit dem (Monopol-)Kapital für mich kein plausibles Argument.

● Bleibt noch Eure These, die Monopolherrschaft dadurch auf den Pfad der Friedens-, Umwelt- und Sozialverträglichkeit zu bringen, daß die Differenzen ausgeschlachtet werden, die zwischen den Fraktionen des Monopolkapitals einerseits, zwischen dem Monopol- und dem nichtmonopolistischen Kapital andererseits bestehen. Dem widerspricht aber erstens, daß im Monopolkapital zwar solche Differenzen vorhanden sind – daß diese aber in dem Moment nicht mehr zur Geltung kommen dürften, in dem den Monopolfraktionen klar ist, wie mit deren Hilfe an ihrer Herrschaftsqualität gerüttelt werden soll. Und dem widerspricht zweitens, daß das nichtmonopolistische Kapital kaum imstande sein dürfte, sich gegen das Monopolkapital zu stellen, wenn dessen Existenz- und Entfaltungsbedingungen so uneingeschränkt gelten wie bisher.

Daß nicht nur ich Schwierigkeiten mit der „Reformalternative“ habe, sondern auch Ihr offensichtlich von Unsicherheiten gegenüber

der Hauptfrage „Mit dem oder gegen das (Monopol-)Kapital?“ geplagt seid, zeigt ein Passus des Buches. Dort werden innerhalb von zwanzig Zeilen zwei gegenteilige Auffassungen angeboten. Zu dem Satz:

„Die Reformalternative... zielt darauf ab, den Kapitalismus friedensfähig zu machen, die Ausbeutung der Arbeitskraft durch das Kapital zu beschränken, die Arbeitslosigkeit durch Beschäftigungsprogramme und Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Einkommens- und Personalausgleich drastisch zu vermindern, der durch rückwärtsgerichtete Profitstrategien verursachten Zerstörung der Umwelt Einhalt zu gebieten, den Spielraum für Demokratie und Mitbestimmung in der Wirtschaft zu erweitern...“ (S. 114) –

gibt es auf S. 115, oben, die Bemerkung:

„... ihre Verwirklichung (also die Verwirklichung der „Reformalternative“ – H.H.) steht im Gegensatz zu den Profitinteressen des Kapitals“ –

und auf S. 115, Mitte, die Behauptung:

„... eine Politik, zu deren Kern Friedenssicherung, Beschäftigungsprogramme, mehr soziale Sicherheit und Umweltschutz gehören, (ist) durchaus vereinbar mit den Interessen... der Mehrheit der kapitalistischen Unternehmen“.

Die Auflösung des Widerspruchs bindet Ihr an die Hoffnung, daß die Mehrheit der kapitalistischen Unternehmen ihre sozusagen „subjektiv-ideologische“ Fixierung auf ein blind bleibendes Profitinteresse zugunsten einer ökonomisch-politisch abwägenden Kalkulation durchbrechen könnte: und zwar dann, wenn sie die „höheren Kosten“ als Teil des „ökonomischen Zusammenhangs“ (S. 115) werten und die „tieferliegenden Krisenursachen“ und die „hierarchische Struktur der Unternehmenslandschaft“ in ihre Entscheidungsprozesse einbeziehen. Kann man aber von einer solchen Entscheidungsfindung auf Seiten der Unternehmen mit Blick auf deren bisherige Aktionen ausgehen?

„Hervorzuheben ist vor allem der sehr ausführliche und detaillierte Einleitungsbeitrag von Hellmuth Lange ‚Soziale Technikgestaltung – Erfahrungen und Probleme einer gewerkschaftlichen Schlüssel-forderung‘. Auf rund 100 Seiten zeichnet er die Entwicklung der gewerkschaftlichen Forderung nach einer sozialen Technikgestaltung und die Versuche ihrer Umsetzung nach. ... Im zweiten Teil des Bandes verdienen vor allem die betriebs- und tarifpolitischen Beiträge zur Gestaltung von Arbeit und Technik ein besonderes Interesse.“

WSI-Informationsblätter, 11/88

326 Seiten, 24,- DM, Bestell-Nr.: 079



Angesichts solcher Fragen und Schwierigkeiten habe ich kein allzu großes Vertrauen zu der These, die „Reformalternative“ weise durchaus eine „Transformationsperspektive“ (S. 152) auf. Zumindest versprecht Ihr das, wenn Ihr die „bis zu Ende“ (S. 155) realisierte „Reformalternative“ als das einzige Tor in Richtung „Sozialismus“ anpreist.

Lieber Jörg, lieber Heinz, ich habe mich mit den vorliegenden Notizen sehr abgeplagt und bin mit ihnen nicht zufrieden. Ich sehe mich jedoch außerstande, zu entscheiden, ob letzteres an der Qualität der Rezension oder an dem liegt, was zu rezensieren war.

Horst Holzer

Sparen beim DGB: Ich gehe meilenweit zu meiner Gewerkschaft

Rückzug aus der Fläche heißt nach wie vor die Zauberformel für die geplanten Sparmaßnahmen beim DGB. Gegenwärtig durchleuchten mehrere Kommissionen und Arbeitsgruppen die Organisation, um die politischen Aufgaben mit den finanziellen Gegebenheiten in Einklang zu bringen. 12,5 Millionen DM sollen eingespart werden. Durchgesetzt hat sich aber offensichtlich die Auffassung, daß man nicht am grünen Tisch mit Modellen jonglieren kann. Geblieben sind jedoch noch Bedenken, wie sie beispielsweise von den beiden Kreisvorsitzenden Käte Dinnebier (Marburg/Biedenkopf) und Frank Spieth (Vogelsbergkreis) im Gespräch geäußert wurden.

Beide Funktionäre stimmen darin überein, daß zunächst einmal das vorgegebene Sparziel zu akzeptieren ist. Von diesen Bedingungen ausgehend müßten Überlegungen angestellt werden, wie die Arbeit insgesamt effektiver gestaltet werden kann. Dies gilt für alle Organisationsebenen.

Mitgliederbetreuung, so Käte Dinnebier, muß aber das oberste Gebot für den DGB sein, und das kann nicht nur für die Bal-



lungszentren gelten, in denen in der Regel auch die Einzelgewerkschaften vollzählig vertreten sind. In Marburg beispielsweise gibt es nur drei Einzelgewerkschaften mit hauptamtlichen Funktionären. Gäbe es hier keinen DGB-Kreis, die Region würde gewerkschaftspolitisch veröden. „Gerade in Flächenkreisen sorgt der DGB für eine lebendige gewerkschaftliche Demokratie“, betont Käte Dinnebier.

Im Vogelsbergkreis sieht es kaum anders aus. Aber der dortige DGB-Kreisvorsitzende fügt noch einen weiteren Gedanken hinzu: Landauf, landab wird darüber diskutiert, daß der private Lebensbereich an Bedeutung gewinnt, daß es schwerer wird, ehrenamtliche DauerfunktionärInnen zu gewinnen. Wie soll da die Rechnung aufgehen, daß die Arbeit der jetzigen Hauptamtlichen künftig auch noch auf die Schultern von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen gelegt wird? Schon jetzt, diese Erfahrung gilt für beide DGB-Kreise,

ist es kompliziert, die Arbeit in den Ortskartellen zu organisieren.

Käte Dinnebier sieht noch einen anderen Zusammenhang. Die Ortskartelle haben ihrer Meinung nach eine wichtige Basisfunktion. Je lebendiger sie sind, um so notwendiger ist gerade der koordinierende hauptamtliche Einsatz. Selbst noch so rührige und aufopferungsbereite Ehrenamtliche können nach Auffassung von Frank Spieth eine wesentliche Aufgabe nicht noch zusätzlich übernehmen, nämlich das Engagement des DGB auf der kommunalen Ebene. In zahlreichen kommunalen Kommissionen arbeiten mittlerweile DGB-Funktionäre mit und bringen dort gewerkschaftliche Positionen ein: Energiekommission, Gesundheitskommission u. a. Hinzu kommen viele weitere Auf-



gabenbereiche in den Ortskrankenkassen, beim Arbeitsamt, die kontinuierlich und sachkundig beackert werden müssen. Wenn sich der DGB hier zurückzieht, wenn zudem noch die betrieblichen Strukturen nur schwach entwickelt sind (wie das in ländlichen Kreisen häufig der Fall ist), dann trocknet die Gewerkschaftsarbeit von unten aus.

Aber auch dort, wo die Einzelgewerkschaften stark und zahlreich vertreten sind, bleibt die Funktion des DGB unverzichtbar. Denn die Tarifrunden der vergangenen Jahre haben gezeigt, daß seine Ko-

ordinierungsaufgaben gewachsen sind. Jetzt bereiten sich die HBV und die IG Druck und Papier auf schwierige Tarifrunden vor. Wer, wenn nicht die DGB-Kreise, soll einen „Pakt der Solidarität“ organisieren? Wer, wenn nicht der DGB, soll in verschiedenen Gruppen der Bevölkerung für Unterstützung und Hilfe werben? Wer, wenn nicht der DGB-Kreis, soll Kulturgruppen mobilisieren? Und schließlich: Wie sähen der 8. März oder der 1. Mai aus, gäbe es nicht die vielfältigen Aktivitäten in den DGB-Kreisen. Sicherlich ist es sinnvoll, nach 40 Jahren DGB einmal Inventur zu machen. Aber am Ende muß herauskommen, daß die Mitglieder, daß alle abhängig Beschäftigten einen DGB „zum Anfassen“ haben. R. B.

DGB steigt bei privatem Rundfunk ein

Auf der Neujahrspressekonferenz des DGB Rheinland-Pfalz am 16. Januar in Mainz hat der Landesvorsitzende Dieter Kretschmer die Entscheidung seiner Organisation bekanntgegeben, sich an der Anbietergemeinschaft des „Linksrheinischen Rundfunks“ zu beteiligen. Nachdem das Bundesverfassungsgericht entgegen früherer Rechtsprechung Hörfunk und Fernsehen grundsätzlich für Private möglich gemacht habe, könne der DGB nicht abseits stehen bleiben. Mit seiner Mitwirkung wolle der DGB wenigstens im Rundfunk einen „Akzent zu mehr Pluralismus“ setzen, betonte Kretschmer.

Azubis fehlen geprüfte Ausbilder

20 Jahre nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes gibt es für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte immer noch keine Ausbildungsvereinerordnung. Darauf hat der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft ÖTV, Wolfgang Warburg, am 22. Januar vor Berufsbildungsexperten seiner Organisation in Stuttgart hingewiesen. Zur Zeit absolvierten mehr als 60000 Azubis, vorwiegend Frauen, ihre Lehrzeit in Arztpraxen. Während aber Ausbilder in Wirtschaft, Verwaltung und Handwerk Lehrgänge und Prüfungen durchlaufen müßten, bevor sie ausbilden dürfen, „saugen Ärzte ihre berufs- und arbeitspädagogische Befähigung offenbar mit der Muttermilch ein“, merkte Warburg leicht sarkastisch an. Ein unhaltbarer Zustand, erst recht im Hinblick auf die gerade erfolgte Neuordnung der Arzthelferinnenberufe, die hohe Anforderungen an die Ausbilder stelle.

NACHRICHTEN veröffentlichen diese Meldung trotz Sperrfrist durch die ÖTV-Präsidentin bis 22. Juni 1989, 9.00 Uhr!

Für eine bessere Zukunft – Programm für eine lebenswerte Region

Die Gewerkschaft ÖTV hat eine umfassende Debatte um die Zukunft des öffentlichen Dienstes angeregt, mit der sie, so die Vorsitzende Wulf-Mathies, „ein Stück politisches Neuland“ betreten will. Gedacht ist an einen „großen Ratschlag nach innen und nach außen“, an einen Wettstreit der besten Ideen, um überzeugende gewerkschaftliche Vorstellungen entwickeln zu können. Aus der Erfahrung, daß auch die vielen guten Beschlüsse totes Papier bleiben, wenn sie nicht auf die örtliche Ebene übertragen werden, hat die ÖTV-Kreisverwaltung Amberg Anfang Januar ein detailliertes Zukunftsprogramm für die Region Amberg-Sulzbach vorgelegt.

Es wurde in zweijähriger Diskussion erarbeitet von ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und vom Kreisvorstand beschlossen. „Vorstellungen und Forderungen der ÖTV für eine lebenswerte Region Amberg-Sulzbach“ heißt dieses Programm, das als Auftakt zu einem kritischen Dialog mit Parteien, mit Kommunalparlamenten, mit Fraktionen und Oberbürgermeistern geplant ist. Nicht Wahlen allein, so heißt es im Vorwort des Programms, sondern der aktive Einsatz zeigt den Weg zu Problemlösungen, wobei man sich bewußt ist, daß die Gewerkschaft mehr und mehr die Zusammenarbeit mit Bürgerinitiativen und Bürgerbewegungen suchen muß. „Das Programm enthält viele Forderungen, die über das hinausgehen, was der traditionelle Bereich (Löhne, Arbeitsbedingungen) der Gewerkschaften ist. Aber wir wissen heute, daß die Beschränkung allein auf diese Aufgaben (die nach wie vor wichtig sind) die Lebensgrundlagen und -qualität der Bevölkerung

gewerkschaftsinternen Berechnungen könnte die Verwirklichung der Forderungen 800 bis 1000 neue Arbeitsplätze in einer Region bringen, die geprägt ist durch hohe Arbeitslosigkeit, niedrige Verdienste und eine industrielle Monostruktur.

Kernpunkt der Überlegungen ist der Gedanke: „Infrastrukturmaßnahmen, Investi-

Saftige Mitgliedergewinne

Schneller als in den Jahren zuvor – vielleicht wegen neuer EDV? – können in diesem Jahr einige Gewerkschaften die Mitgliederbilanz des vergangenen Jahres präsentieren. Stolz Mitgliederzuwächse, zum Teil Rekordergebnisse, veranlassen die Pressestellen der Gewerkschaften, zu erklären, damit sei die Politik ihrer Organisation mehr oder minder nachhaltig bestätigt worden.

Um 17357 auf 1219986 stieg die Mitgliederzahl der Gewerkschaft ÖTV im vergangenen Jahr. Mit 83,3 Prozent am Zuwachs spielten die Frauen eine herausragende Rolle. Der Angestelltenanteil stieg von 45,07 Prozent in 1987 auf 45,49 Prozent. Damit bleibe die ÖTV mitgliederstärkste Angestelltenorganisation in der BRD, betont die ÖTV. Noch stellen allerdings die ArbeiterInnen das größte Kontingent in der Gewerkschaft (plus 4226 Mitglieder 1988).

„Die erfolgreiche Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in den Betrieben hat von Jahr zu Jahr nicht nur mehr Beschäftigte, sondern der IG Metall auch mehr Mitglieder gebracht“, lautet das Resümee des IGM-Hauptkassiers Werner Schreiber, der einen Mitgliederzuwachs von 15274 in 1988 verbuchen kann. In der nun 2624521 Mitglieder umfassenden Organisation schlugen unter anderem 5298 Zugänge bei den Frauen sowie 3427 im Metallhandwerk zu Buche. In der IGM waren zum Jahresende 399310 Angestellte, 395866

tionen, Bauprojekte aller Art sind umfassenden Umweltverträglichkeits- (UVP) bzw. Sozialverträglichkeitsprüfungen (SVP) zu unterziehen. Dabei müssen die öffentlichen Einrichtungen mit ihren Vorhaben beispielgebend vorgehen und in einem weiteren Schritt private Maßnahmen derartigen Prüfungen im Rahmen des Genehmigungsverfahrens unterwerfen.“

Um allen Erwartungen in bezug auf die Finanzierbarkeit des Programms zuvorzukommen, rechnet die ÖTV vor: Allein der Verzicht auf die Steuerreform würde der Stadt Amberg Mehreinnahmen von 4 Millionen DM und der Stadt Sulzbach-Rosenberg 1 Million DM bringen. Auch eine kommunale Mehrverschuldung komme kurzfristig als Zukunftsinvestition in Frage.

Öffentlicher Dienst, das weisen die Autoren dieses regionalen Zukunftsprogramms nach, bedeutet eben Gestaltung der Lebensbedingungen nach den sich wandelnden und steigenden Bedürfnissen der Bürger. Es ist ihnen gelungen, alle die Probleme und ihre Vorschläge überzeugend darzustellen und dabei doch keinen dicken Wälzer, sondern ein handliches Heft von 24 Seiten zu schreiben. R. B.

Frauen und 300920 ausländische ArbeitnehmerInnen organisiert.

Schon am 2. Januar hatte die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) den „kräftigen Anstieg“ ihrer Mitgliederzahlen bekanntgeben können. Um 7418 stieg die Zahl der Organisierten im Postbereich auf jetzt 471175. Mehr als 20000 Mitglieder konnte die DPG damit seit 1980 in ihren Reihen als Plus verbuchen. Erfreulich der Mitgliederzuwachs unter den Frauen in 1988 mit 5185 auf nunmehr 153434.

Kräftig zugelegt hat im vergangenen Jahr auch die IG Chemie-Papier-Keramik. 6810 Nettoneuzugänge erhöhten ihren Mitgliederstamm auf 662568. In den letzten fünf Jahren wuchs die Organisation somit insgesamt um etwa 30000 Mitglieder. Fast 106000 Jugendliche unter 25 Jahren, knapp 16 Prozent, zählt die Gewerkschaft jetzt in ihren Reihen. Der Organisationsgrad der Angestellten beläuft sich auf etwa 25 Prozent. Bis zu ihrem 100. Geburtstag, 1990, will die Chemiegewerkschaft allerdings hier noch einiges zulegen.

Die „magische Zahl“ von 150000 übersprang im vergangenen Jahr die IG Druck und Papier. 3,4 Prozent Mitgliederzuwachs, ein Rekordergebnis, wie die Gewerkschaft meldet, netto 4954 Zugänge, ließen ihr Gewicht in der im April zu gründenden IG Medien nochmals anwachsen. B. K.

Noch stagniert in der IG Metall der Angestelltenanteil

Vor nunmehr zwei Jahren hat das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Siegfried Bleicher, neun Thesen zur Verbesserung der Angestelltenarbeit der Mitgliedschaft zur selbstkritischen Diskussion unterbreitet. Die 13. Angestelltenkonferenz der IG Metall, die Anfang März in Frankfurt stattfindet, wird eine erste Bilanz ziehen müssen. Am 21. Dezember 1988 teilte Bleicher auf einer Pressekonferenz mit, daß die IG Metall bald das 400000. Angestelltenmitglied begrüßen könne und 1988 das Phänomen zu beobachten gewesen sei, daß durch den Zuwachs im Angestelltenbereich der Abgang bei den Arbeitern kompensiert wurde.

Hat die IG Metall seit der Veröffentlichung ihrer Angestelltenthesen „Solidarität 2000“ in der Mitgliederwerbung bei den Angestellten tatsächlich Bedeutendes erreichen können?

Am 13. Januar 1989 sagte der Hauptkassierer der IG Metall, Werner Schreiber, daß die Mitgliederzahl 1988 um 15274 auf 2624521 stieg, davon waren 399310 Angestellte. Auf der 12. Angestelltenkonferenz war berichtet worden, daß Ende 1985 388976 Angestellte Mitglied der IG Metall waren. Der Zuwachs in diesen drei Jahren betrug folglich 10334. Da aber der Mitgliederzuwachs in der IG Metall, wie Schreiber berichtete, seit 1985 ungebrochen ist, erreichte der Angestelltenanteil, wie aus den obigen Zahlen zu errechnen ist, 15,2 Prozent. 1985 betrug er 15,3 Prozent.

Die IG Metall will nunmehr das Tempo der Gewinnung von Angestelltenmitgliedern erhöhen und bis zum Jahre 1995 100000 neue Angestelltenmitglieder werben. Nach Siegfried Bleicher müßten daher die bisherigen Wege der Mitgliederwerbung, der Mitgliederbetreuung und der Interessenvertretung überprüft und durch neue und unkonventionelle Wege ergänzt werden.

Ansätze hierzu sollen sein:

- die Verstärkung der gewerkschaftlichen Hochschularbeit. Dabei werde auch über die Mitgliedschaft von Studenten nachgedacht;
- die verstärkte Einbeziehung des „Nicht-Funktionärs“ in die gewerkschaftliche Arbeit;
- verstärkte Zusammenarbeit und Aufbau von Sympathiebündnissen mit Angestelltingruppen, die heute noch nicht zu einer Mitgliedschaft bereit sind. Gedacht wird an die Entwicklung eines offenen Dialogs mit Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten in den Unternehmenszentralen, in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen;
- Plattformen für offene Diskussionen auch für unorganisierte Angestellte in der Organisations- und Veranstaltungskultur.

Der Vorstand der IG Metall hat im Dezember 1988 ein „Organisationsinternes Verbundprojekt „Angestellte““ beschlossen und einen auf zunächst fünf Jahre bezogenen Organisationsentwicklungsplan verabschiedet, der, so Bleicher, „den organisatorischen Durchbruch in strategisch wichtigen Bereichen der Metallwirtschaft einleiten soll“.

Folgende Hauptmaßnahmen sind vorgesehen:

- Die IG Metall wird 19 Verwaltungsstellen, in denen fast 40 Prozent aller Angestellten der Metallwirtschaft beschäftigt sind, zu einem angestelltenpolitischen Projekt zusammenfassen. Es handelt sich um die Verwaltungsstellen Hamburg, Bre-

„Reden allein nützt nichts – Handeln ist gefragt“

Mit dieser Ansicht wandte sich Willi Arens, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der Gewerkschaft Textil – Bekleidung (GTB), in Schreiben an die Vorsitzende der CDU-Frauen-Union, Rita Süßmuth, an den Vorsitzenden der CDU-Sozialausschüsse, Ulf Fink, und den Junge-Union-Vorsitzenden Christoph Böhr, die in letzter Zeit ihre Absicht zur Eindämmung ungeschützter Arbeitsverhältnisse, sogenannte 450-DM-Verträge, bekundet hatten. Arens, der die Ansichten aller drei Adressaten begrüßte, wies darauf hin, daß die Gelegenheit zum Handeln auf gesetzgeberischer Ebene derzeit günstig sei: Gemeinsam mit der Opposition sei eine parlamentarische Mehrheit für eine Gesetzesänderung gegeben. 450-DM-Arbeitsverhältnisse darf es nach Auffassung der GTB künftig nur noch in ganz begrenztem Umfang geben. Hingegen gibt es z. B. in der Bekleidungsindustrie Betriebe, in denen mehr als die Hälfte der Beschäftigten, hauptsächlich Frauen, mit solchen Verträgen arbeiten müßten.

men, Hannover, Dortmund, Paderborn, Essen, Düsseldorf, Köln, Frankfurt, Mannheim, Karlsruhe, Stuttgart, Friedrichshafen, Erlangen, Nürnberg, Amberg, Augsburg, München und Westberlin. Diese Verwaltungsstellen sind identisch mit den industriellen Schlüsselmetropolen und Dienstleistungszentren.

• In diesen Verwaltungsstellen liegt der Anteil der Angestellten über dem Durchschnitt der Verwaltungsstellen insgesamt, und in ihren Bereichen befinden sich Hochschulen, insbesondere solche, in denen ein großer Teil der zukünftigen Führungskräfte und der technischen Intelligenz in der Metallwirtschaft ausgebildet wird.

• In vier Verwaltungsstellen (München, Erlangen, Frankfurt und Paderborn) wird der Vorstand Spezialsekretäre im Rahmen des Verbundprojektes einsetzen. Sie sollen die örtlichen Funktionäre unterstützen und auch neue Konzeptionen der Mitgliederwerbung und -betreuung im Angestelltenbereich entwickeln. Die vier Verwaltungsstellen werden geprägt durch High-Tech-Industrien sowie angestelltenintensive Unternehmen.

• Auf der Ebene der Vorstandsverwaltung soll es zu neuen Formen der Kooperation und der Koordination kommen, also zur ressortübergreifenden Arbeit.

• Gedacht ist auch an Konzern- und Betriebsarbeitskreise, an einen Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit, Werbung und Kommunikation für modernere und gezieltere Werbe- und PR-Strategien sowie einen Projektausschuß „Gewerkschaftliche Hochschularbeit“. Über den Inhalt der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit wird in dem Verbundprojekt nichts ausgesagt. Bei Siegfried Bleichers Erläuterungen wird allerdings angedeutet, daß ein Eckpunkt nicht zuletzt die Tarifpolitik sein müsse.

Bereits 1987 hatte der 2. Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle Salzgitter, Werner Kubitzka, zu den neun Thesen in NACHRICHTEN kritisch angemerkt, daß für die Gewinnung von Angestellten entscheidend sei, wie die Angestelltenpolitik aussehe, welche Inhalte sie habe und wie diese umgesetzt würden. Er verwies auch auf die betriebspolitischen Einflüsse und den Einsatz der Vertrauensleute und Betriebsräte für die persönliche und gesellschaftliche Situation der Angestellten. „Erkämpft ein Betriebsrat, unterstützt von der IG Metall, für einen Angestellten eine Höhergruppierung und wird dies verbunden mit der gewerkschaftlichen Werbung, dann erscheint dies weitaus effektiver als noch so schöne Reden in Betriebsversammlungen oder bei anderen Gelegenheiten“, meint Kubitzka (siehe NACHRICHTEN Nr. 7/1987, S. 19 und 22).

Man darf gespannt sein, welche inhaltlichen Positionen auf der 13. Angestelltenkonferenz vorgestellt und wie sie mit der nunmehr vorliegenden organisatorischen Zielsetzung verbunden werden. H. Sch.

DAS IST SCHON DER DRITTE AUFSCHWUNG, DEN ICH ALS ARBEITSLÖSER MITERLEBE



nicht mehr alleine bestimmen. Hier sei nur an die Umweltprobleme erinnert.“

Ausgehend von den örtlichen Rahmenbedingungen werden für folgende Bereiche sehr detailliert ausgearbeitete Einzelprogramme formuliert: Umwelt, Abfallwirtschaft, Energiepolitik, Verkehrspolitik, Frauen, Arbeitsverwaltung, Kinder, Jugend, Behinderte, kommunale Altenpolitik, Gesundheitspolitik, Kultur und Freizeit, Frieden und Abrüstung. Allein das Kapitel Umwelt ist noch einmal untergliedert in: Gewässerschutz, Luftverschmutzung, Lärm, Altlasten und Radioaktivität. Nach

PERSONALIEN

Heinz-Werner Meyer, 56, Vorsitzender der IG Bergbau und Energie, ist laut jüngsten Presseberichten Wunschkandidat der IG Chemie-Papier-Keramik für die Wahl zum DGB-Vorsitzenden beim 14. DGB-Kongreß im Mai kommenden Jahres. Im Roulett um die Breit-Nachfolge dürften damit seine Chancen jedoch eher sinken. In Gewerkschaftskreisen wird nun wieder stärker **Ilse Brusis** als Kandidatin gehandelt.

Hans Pfister, im geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil-Bekleidung zuständig für die Finanzen, sowie **Hermann Schumacher**, dort verantwortlich für Tarifpolitik, beenden ihre hauptamtliche Gewerkschaftsarbeit. Wer an die Stelle der beiden (Jahrgang 1928) nachrückt, beschließt die Beiratstagung Ende Februar im bayrischen Kurort Bad Kissingen.

Hermann Rettich, 53, wurde an die Spitze der Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd der IG Metall berufen, der er seit 1983 als Zweiter Bevollmächtigter angehört. Zuvor war er Referent an der IG-Metall-Schule Lohr. **Alfons Leinmüller**, der die Verwaltungsstelle seit 1977 geleitet hatte, trat in den Vorruhestand.

Günther Johann Schachner, 36, wurde vom Beirat in den ehrenamtlichen Vorstand der IG Metall gewählt. Der gelernte Maschinenschlosser ist seit 1982 Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Weinheim und löst im IGM-Vorstand **Alois Laus**, 53, ab, der aus gesundheitlichen Gründen schon 1987 seine Funktion als 1. Bevollmächtigter in München aufgegeben hatte.

Christa Schmitthener-Hundertmark wurde als zweite Frau in der IG Metall mit der Leitung einer Verwaltungsstelle betraut. Sie wurde Nachfolgerin des Ersten Bevollmächtigten **Ernst Weber**, der seit 1961 an der Spitze der Verwaltungsstelle Limburg stand. Die 46jährige ist seit 1958 für die Metallgewerkschaft tätig, seit 1971 als pädagogische Mitarbeiterin am IGM-Bildungszentrum Sprockhövel.

Rudolf Sperner, ehemaliger Vorsitzender der IG Bau-Steine-Erden, vollendete am 15. Januar sein 70. Lebensjahr. Sperner, der Georg Leber abgelöst hatte, stand fast 16 Jahre, bis 1982, an der Spitze der Bauarbeiter-Gewerkschaft.

Ingeborg Wahle-Homann, bis vor kurzem Redakteurin bei den Gewerkschaftlichen Monatsheften des DGB, ist bereits im vergangenen Jahr zur ersten weiblichen Redaktionsleiterin in der DGB-Presse berufen worden. Sie zeichnet jetzt für den „ausblick“, die Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft HBV, verantwortlich. Der bisherige Chefredakteur **Claus Eilrich** übernahm die Abteilung Vorsitzender und die Pressestelle bei der HBV.

GGLF

Vom Februar bis in das Frühjahr hinein bereiten die Bezirkskonferenzen der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) den Gewerkschaftstag im September in St. Ingbert (Saarland) vor. Es wird der 14. Ordentliche sein, und Bilanzierung der Arbeit ist angesagt. Beim traditionellen Neujahrsgespräch mit der Presse stand denn auch Anfang Januar die Mitgliederentwicklung der zweitkleinsten DGB-Organisation zur Debatte. Tendenz positiv – heißt die Einschätzung. Der derzeitige Bestand an Mitgliedern wird mit 44617 angegeben. Hierfür mußte sich die GGLF redlich abrackern. Denn aufgrund der hohen Fluktuation müssen etwa neun Mitglieder gewonnen werden, um ein echtes Plus von einem Mitglied zu erzielen.

Das grenzt schon an Sisyphusarbeit – macht sich aber doch finanziell bezahlt. Denn etwa im gleichen Zeitraum konnten die Beitragseinnahmen um 71 Prozent steigen, auf 8,4 Mio. DM im Jahr 1987. Um mehr Basisnähe bemüht, hat die GGLF nun auch neue Organisationsvorstellungen entwickelt, die die stärkere Einbeziehung der Mitglieder in die Gewerkschaftspolitik und eine bessere Betreuung vor Ort gewährleisten sollen. „Zur Zeit sehr intensiv“ gilt die Aufmerksamkeit dem Aufbau von Organisationsbezirken, die als Untergliederung auf regionaler Ebene mit ehrenamtlichen Vorständen gedacht sind. Als nächste Stufe „nach unten“ sollen Betriebs- und Dorfvertrauensleute installiert werden.

Und Probleme gibt es genug. Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten sind für die Beschäftigten im Organisationsbereich der GGLF vergleichsweise gering. Für Floristen und Floristinnen liegen die tarifli-

chen Verdienstmöglichkeiten zwischen 1180 DM (Vergütungsgruppe A 1, 1. Tätigkeitsjahr) und 2654 DM (Vergütungsgruppe 5, 6. Tätigkeitsjahr). Schon jetzt wird ein Mangel an Fachkräften für die Floristik und den Gartenbau prognostiziert. Als Dauerbrenner unter den sozialpolitischen Problemen steht nach wie vor der „amtlich geförderte und geduldete“ Abbau von Arbeitsplätzen durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Rund 29 Prozent aller ABM-Kräfte konzentrieren sich auf den relativ kleinen „grünen“ Bereich. Im Gartenbau gar machten sie fast 40 Prozent aller ständig beschäftigten Arbeitnehmer aus. Problem Nr. 2: Die illegale Beschäftigung von polnischen Arbeitnehmern bei der Weinlese, mit Stundenlöhnen vielfach nur von 5



DM. Die GGLF fordert „ernsthafte Kontrollen“, um solche illegale Beschäftigung zu unterbinden.

Die eigentlichen Herzensangelegenheiten der GGLF neben der Interessenvertretung sind die globalen Probleme, die auch den Gewerkschaftstag beschäftigen werden: Waldsterben, Umweltschutz, globale Klimaveränderungen, Gentechnologie, Ernährung und Hunger – diese Themen prägen das Profil der kleinen Gewerkschaft, die sich als „grüner“ Promoter im DGB-Spektrum versteht. R. B.

GEW unterstützt Studentenproteste

Allerorts formiert sich der Protest der StudentInnen gegen die derzeitigen Studienbedingungen und den Zustand an den bundesdeutschen Hochschulen. Dieser Protest gegen eine konservativ-reaktionäre Bildungs- und Hochschulpolitik, die sich ungeniert der Methoden des sozialen Kahlschlags, der Stellenstreichung, der Bevormundung, des Ausverkaufs der Wissenschaft an die Industrie und des Versuchs verstärkter Beeinflussung der Studierenden im Sinne der herrschenden Ideologie bedient, wird von der GEW unterstützt.

In der GEW sind neben LehrerInnen, SozialpädagogInnen, ErzieherInnen usw. auch WissenschaftlerInnen und StudentInnen organisiert. Es gehört also zur selbstverständlichen Aufgabe dieser Organisation, sich aktiv für bessere Studienbedingungen einzusetzen, die eine qualifizierte wissenschaftliche Ausbildung ermöglichen.

So unterstützt die GEW den Kampf der Studierenden gegen die hoffnungslose

Überfüllung der Hochschulen. Während die Zahl der Studienanfänger seit 1978 um ein Drittel gestiegen ist, kam es gleichzeitig zu einer permanenten Streichung von Stellen an den Hochschulen. Angesichts einer daraus entstehenden Überlast (auf 780000 Studienplätzen drängen sich 1,5 Mio. StudentInnen) ist die ablehnende Haltung vieler Landesregierungen, die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeitverkürzung nun auch beschäftigungswirksam umzusetzen, ein Skandal. In der Tarifrün-

Optimismus war berechtigt:
Erste Trends aus der JAV-Wahl 1988

Vom 1. Oktober bis zum 30. November letzten Jahres fanden das erste Mal Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Erste Trends aus der Auswertung liegen jetzt vor. Nach Einschätzungen aus unterschiedlichsten Bereichen der IG Metall, HBV, DPG usw. ist es den Jugendlichen gelungen, die Wahl in Jugendversammlungen und Sitzungen der Vertrauensleutkörper so vorzubereiten, daß die Absicht des Gesetzgebers, Spaltem Möglichkeiten zur Verankerung zu geben, durchkreuzt wurde. Fast durchgängig konnten auf Initiative der DGB-Gewerkschaften einheitliche Listen erstellt werden.

Zum zweiten wurde erreicht, daß möglichst viele Kandidatinnen und Kandidaten, mindestens die doppelte Zahl der zu wählenden, aufgestellt wurden. Nach übereinstimmender Meinung ist daraus erkennbar, daß Jugendliche bereit sind, für ihre Interessen einzutreten. Besonders erfreulich ist die stark gewachsene Zahl an Kol-

denziell zu Lasten von Arbeitnehmerinteressen gehen. Dagegen will die Gewerkschaft keine Wissenschaft, die Abhängigkeits- und Ausbeutungsstrukturen produziert und reproduziert, die eine forcierte militärische Forschung betreibt, sondern Friedensforschung, Umweltforschung, eine Forschung, die die Partizipation aller Menschen am gesellschaftlichen Fortschritt ermöglicht.

Ausgehend von diesen Problemen werden von der GEW im Rahmen der allgemeinen StudentInnenproteste folgende Forderungen erhoben:

- Umfangreiche Sofortmaßnahmen zur Aufrechterhaltung des Studienbetriebs.
- Beschäftigungswirksame Umsetzung der 1988 tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitverkürzung.
- Bereitstellung billigen und bedarfsge-rechten Wohnraums.
- Zurücknahme der unsozialen Änderungen im Gesundheitswesen.
- Paritätische Vertretung der StudentInnen und der Beschäftigten an den Hochschulen in den Hochschulgremien.
- Mitbestimmung der Studierenden, was die inhaltliche Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekten und die Verteilung von Geldern (insbesondere Drittmittel) betrifft.
- Eine Forschung und Lehre, die sich für friedliche und humane Zwecke einsetzt.

Dazu ist es erforderlich, auch die Gewerkschaften an den Entscheidungen über die Zielsetzungen wissenschaftlicher Forschung zu beteiligen.
Martin Allespach
(GEW-Landesstudierendensprecher Baden-Württemberg)

leginnen, die sich zur Wahl stellten und auch gewählt wurden. Bei der IG Metall und der GHK wird eingeschätzt, daß für die bisher schwierige Integration von Auszubildenden im Angestelltenbereich jetzt bessere Voraussetzungen bestehen, da mehr Auszubildende aus Angestelltenberufen kandidierten und auch gewählt wurden. Einige organisatorische Probleme traten bei Gruppen in den Betrieben auf, die das erste Mal wahlberechtigt waren, wie Praktikanten oder Auszubildende im

JAV-Wahl 1988:
Erste Zahlen

Deutsche Postgewerkschaft:
Wahlberechtigte 1988: 32130 (1986: 10371); 1747 von 1780 (98 Prozent) Jugendvertretern gehören der DPG an

Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands:
Wahlberechtigte: 18468, abgegebene Stimmen: 16679; 1056 von 1102 (96 Prozent) sind GdED-Mitglieder

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen:
Höchstzahl der zu wählenden JAV: 1987 (1986: 511). Nach Auswertung von 885 Betrieben (45 Prozent): HBV: 889, Unorganisierte: 723, DAG: 283, andere DGB-Gewerkschaften: 77

Industriegewerkschaft Metall:
Geschätzte JAV für 1988: 10000 bis 12000 (1986: 4300)

Gewerkschaft Holz und Kunststoff:
Von 419 möglichen Betrieben wurde in 162 bisher gewählt.

(Stand am 26. 1. 1989)

Auftrag Dritter. Nach Berichten aus dem Bereich der IG Druck und Papier ist es allerdings gelungen, auch junge Journalisten, die als Volontäre ausgebildet werden, einzubeziehen und damit eine Brücke von der Produktion in die Redaktionen zu schlagen.

Eine lebendige Vorbereitung der Wahl

konnte dort erreicht werden, wo es in Jugendversammlungen gelang, Arbeitsschwerpunkte der nächsten Zeit aufzuzeigen. Vor allem dort, wo die Neuordnung der Ausbildungsberufe angelaufen ist oder unmittelbar bevorsteht, ergibt sich durchaus ein großes Interesse der Auszubildenden an einer aktiven Interessenvertretung, gibt es hier doch viele gewerkschaftliche Vorstellungen, die erst noch durchgesetzt werden müssen.

Der Zeitpunkt der Wahl war für die Einbeziehung der Auszubildenden des ersten Lehrjahres ein Problem, da sie oft unterrepräsentiert auf den Kandidatenlisten waren und jetzt ungenügend in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen repräsentiert sind. Die Schulungen für Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld der Wahl waren sehr gut besucht. Die jetzt angebotenen Schulungen für gewählte Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen sind nach übereinstimmenden Berichten aus allen Einzelgewerkschaften überlaufen. Es gibt offensichtlich ein großes Bedürfnis nach kompetenter Interessenvertretung. Das muß unbedingt von der ganzen Organisation aufgenommen werden, um die Aktivierung durch diese Wahl wirksam zu machen.

In der Abteilung Jugend der IG Metall wird daran erinnert, daß auch 1972, nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die Zahl der Jugendvertreter von 4200 auf 9600 angestiegen ist und in der Folge einen starken Mitgliederzuwachs für die IG Metall mit sich brachte. So wird es auch in der HBV gesehen, die auf der Grundlage dieser Wahl große Anstrengungen unternehmen will, um ihren Organisationsbereich weiter auszubauen. Viele der Neugewählten suchen Unterstützung und Organisationserfahrungen, etliche sind noch nicht gewerkschaftlich organisiert. Es kommt also jetzt auf die Betriebs- und Personalräte an, aktiv auf die Jungen zuzugehen, ihnen Platz zum Sammeln eigener Erfahrungen zu geben und um jeden Fußbreit Spielraum zur Durchsetzung der Interessen der jungen Kolleginnen und Kollegen zu kämpfen. Das wird sich für alle aktiven Gewerkschafter lohnen.

Im Gespräch mit NACHRICHTEN drückte es Angela Abel, Jugendsekretärin beim Hauptvorstand der IG Druck und Papier, so aus: „Damit ist die Auffassung widerlegt, Jugendliche seien nur noch durch überbetriebliche Themen ansprechbar. Der Kern der Interessen der jungen Kolleginnen und Kollegen liegt nach wie vor im Betrieb, in der Ausbildung, der Arbeit und ihrer Qualität.“ Für die gewählten Jugendfunktionäre in ihrem Bereich sieht sie die erste große Bewährungsprobe in der Beteiligung an der Manteltarifauseinandersetzung in der Druckindustrie mit den Knackpunkten: Gesundheitsschutz, freies Wochenende und vor allem Verteidigung der qualifizierten Facharbeit, durch Erhalt der Anhänge zum Manteltarifvertrag.

Berthold Goergens

DKP: Oft lag der Krötentümpel näher als die Arbeiterklasse

Die Deutsche Kommunistische Partei (DKP) ist auch nicht mehr das, was sie mal war: Keine einstimmigen Wahlen mehr, keine einstimmigen Beschlüsse – und Diskussionen, daß die Fetzen fliegen. So präsentierten sich die über 700 Delegierten des 9. ordentlichen Parteitagges der DKP vom 6. bis 8. Januar 1989 in Frankfurt. Die das bedauerten, waren nur wenige. Einig war man sich in dem Anliegen, Meinungsverschiedenheiten über die richtigen Wege kommunistischer Politik in der Bundesrepublik in demokratischer Manier auszudiskutieren. Und weil's so schön war, wird der Parteitag am 18. Februar fortgesetzt.

Dann geht es um Diskussion und Beschlußfassung über all jene Anträge, die aufgrund der ausgiebigen personalpolitischen Debatte, die den größten Teil des Parteitages in Anspruch nahm, nicht mehr behandelt werden konnten. Dabei hatte man die „dicksten Brocken“ ohnehin schon auf einen außerordentlichen Parteitag im Februar 1990 verlegt. Es handelt sich dabei um den programmatischen Entwurf „Bundesrepublik 2000 – Vorschläge

Namen und Zahlen

Auf dem Parteitag wurde der bisherige DKP-Vorsitzende Herbert Mies wiedergewählt. Das Stimmenergebnis: 465 ja, 159 nein, 24 Enthaltungen. Wiedergewählt wurde auch die stellvertretende Vorsitzende Ellen Weber. Das Stimmenergebnis: 441 ja, 192 nein, 18 Enthaltungen. Die Ergebnisse für die weiteren 96 Parteivorstandsmitglieder schwanken zwischen 553 und 340 Ja-Stimmen bei 80 bis 297 Neinstimmen.

Insgesamt nahmen an dem Parteitag 651 stimmberechtigte und 117 Gastdelegierte teil. Von diesen 768 Delegierten waren 47,62 Prozent Frauen, bei einem Frauenanteil in der Partei insgesamt von 43,4 Prozent. 681 Delegierte waren Mitglieder von DGB-Gewerkschaften. Davon haben 508 Gewerkschaftsfunktionen auf allen Ebenen und 169 Mandate in Betriebs- und Personalräten. Das Durchschnittsalter aller Delegierten betrug 39 Jahre.

der DKP zu einer friedensorientierten und demokratischen Reformalternative für die neunziger Jahre“ und um einen Entwurf „Zur Lage und künftigen Entwicklung der DKP“.

Die Lage indessen ist – auch nach den Worten des Parteivorsitzenden – kritisch. „Was sich schon auf dem 8. Parteitag abzuzeichnen begann – ein Drang nach mehr Realitätssinn in unserer Politik, nach selbstkritischer Aufarbeitung unserer Stärken und Schwächen –, hat sich seither zu einem umfassenden Prozeß der innerparteilichen Diskussion und Auseinan-

dersetzung entwickelt... Die Partei ist in bisher beispiellose Widersprüche geraten. Niemand kann übersehen, daß unsere Handlungsfähigkeit und unsere Einheit bedroht sind.“ So Herbert Mies im mündlichen Rechenschaftsbericht.

Tiefgehende Meinungsverschiedenheiten bestehen vor allem in Fragen der Gewichtung von Reform und Revolution und der davon abzuleitenden politischen Aufgabenstellungen. Diskutiert wird auch, ob die menscheitsbedrohenden globalen Probleme wie Atomkriegsgefahr, ökologische Krise und weitere Verelendung der Dritten Welt im Klassenkampf an die erste Stelle zu rücken seien, oder ob man gar zugunsten von Bündnissen im Klassenkampf kürzertreten solle. Schließlich sind Glasnost und Perestroika und die Schlußfolgerungen für die DKP, die Stalinszeit, die innerparteiliche Demokratie und andere organisations- und gesellschaftspolitische Fragen, die sich zum Teil auch an Personen festmachen, Gegenstand der Debatte. Allerdings war festzustellen, daß die Auseinandersetzungen darüber mehr im Vorfeld als auf dem Parteitag selbst geführt wurden. Das wird daran gelegen haben, daß die programmatischen Papiere noch nicht zur Entscheidung anstanden.

Wie schwer sich manche Funktionäre und Mitglieder im Umgang mit dem Konflikt noch tun, erhellt die Feststellung von Heinz Jung, dem Leiter des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen, in seinem Diskussionsbeitrag: „Wir müssen lernen, daß der Meinungsstreit eine Produktivkraft unserer Weiterentwicklung ist.“ Offenbar hat aber die bisherige Phase der Diskussion und Standortsuche auch zu Akzentverschiebungen geführt, wie eine Äußerung des Delegierten Manfred Balder, der in Hessen Zweiter Vorsitzender der IG Druck und Papier ist, annehmen läßt: Seine Sorge sei, daß die DKP bei der Klärung grundlegender theoretischer Fragen Gefahr laufe, daß sie „die Arbeiterklasse praktisch links liegen läßt“. Und: „Die Orientierung auf die Arbeiterklasse darf aber auch in keiner Parteigliederung verdrängt werden durch den noch so aufopfernden Einsatz um die Rettung des nächstliegenden Krötentümpels.“

Die Delegierte Ursula Döring, Betriebsrätin, warnte vor der Gefahr einer Wegorientierung „von unserem stärksten und wichtigsten Verbündeten... den Gewerkschaften insgesamt“, zugunsten von „anderen Partnern“, wie etwa den Betriebslinken oder neuen sozialen Bewegungen. (Im Dokumentationsteil veröffentlichen wir wegen des gewerkschaftspolitischen Bezugs die Diskussionsbeiträge von M. Balder und U. Döring.)

Trotz des enormen Zeitmangels für die inhaltliche politische Wegbestimmung der DKP kam es in den letzten Stunden noch zur überraschend einmütigen (sechs Gegenstimmen, zwei Enthaltungen). Beschlußfassung über den ausführlichen Antrag „Zu den Aufgaben der DKP im Jahr 1989“. Schon im Rechenschaftsbericht hatte Mies im Sinne des Parteitagmottos, „Für die Erneuerung der Bundesrepublik“, angekündigt: „Konkrete Vorstellungen über den sozialen und ökologischen Umbau unterbreitet die DKP in der nächsten Zeit durch Umbauprogramme für die Chemieindustrie, die Automobilbranche, im



einzelnen für VW und Daimler-Benz, für Branchen wie Stahl und Kohle, für den öffentlichen Dienst.“ Die programmatische Diskussion, z. B. über den Entwurf „BRD 2000“, möchte Mies „gerade auch mit Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen suchen“.

Die Entschließung zu den Aufgaben 1989 formuliert als Ziel der weiterreichenden nächsten Etappe, „eine friedensorientierte und demokratische Reformalternative zu entwickeln und durchzusetzen“, die als Bestandteil der „Gesamtstrategie der DKP für eine Wende zu demokratischem und sozialem Fortschritt, für antimonopolistische Demokratie und eine sozialistische BRD“ zu sehen sei. Als konkrete friedenspolitische Aufgabe werden genannt: kein Bau des Jäger 90, Verbot aller Tiefflüge, Abbau der Atomwaffen, Senkung des Rüstungsetats um jährlich zehn Prozent, Verbot der C-Waffen und Auflösung der Lagerbestände in der Bundesrepublik und keine Verlängerung des Wehrdienstes.

In sozialer und ökologischer Hinsicht sollen öffentliche und betriebliche Beschäftigungsprogramme und Auflagen für Konzerne Arbeitsplätze schaffen und sichern sowie den ökologischen Umbau der Wirtschaft einleiten. Dazu gehören auch der

Horror mit Bevölkerungsprognosen überlagert Rentendebatte

Eine der Grundlagen der gegenwärtigen Diskussion über das zukünftige Rentenrecht sind Annahmen über die Entwicklung der Bevölkerung und ihrer Altersstruktur. Vorliegende Prognosen reichen bis zum Jahr 2030. Entwickelt werden teilweise Horrorszenarien: Immer weniger Menschen im Erwerbsalter müssen immer mehr Frauen und Männer im Rentenalter unterhalten. Das ist richtig. Drastische Verschlechterungen dieser Relation treten aber erst jenseits des Jahres 2020 ein.

Einer der „Taschenspielertricks“ der gegenwärtigen Diskussion ist, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 60 Jahre) nur den über 60jährigen gegenüberzustellen. Unter dem Gesichtspunkt der Lastverteilung und gesellschaftlichen Reproduktion sind aber nicht nur die Rentner und Rentnerinnen, sondern auch die Kinder und nichterwerbstätigen Jugendlichen zu berücksichtigen. Was an Älteren über 60 zuwächst, wird in den kommenden Jahren zum Teil durch den Rückgang der Zahl der Kinder und Jugendlichen aufgewogen. Erst nach 2020 verschlechtert sich das Bild deutlich. Das gilt aber abgeschwächt auch für das Verhältnis von Personen im Alter von 20 bis 60 zu denen, die älter als 60 Jahre sind.

Frau) in der Bundesrepublik die niedrigsten der Welt sind, steigt deshalb die Kinderzahl zunächst noch einmal an. Diese Kinder kommen dann im nächsten Jahrtausend ins Erwerbsalter. Diese Skizze bewegt sich deshalb auf halbwegs sicherem Boden, weil ein großer Teil der „demographischen Akteure“ bereits geboren ist. Wesentlich unsicherer sind Prognosen über die zukünftige Entwicklung der Erwerbstätigkeit, also die Frage danach, wieviel Menschen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich erwerbstätig werden.

Das hängt wesentlich von der Entwicklung der Frauenerwerbsquote ab, die im internationalen Vergleich in der Bundesrepublik nach wie vor sehr niedrig ist. Ob sie

Auf eine Person im Alter von 20 bis 60 Jahre entfallen ...

	Personen, die älter als 60 Jahre sind	Personen, die jünger als 20 und älter als 60 Jahre sind
1986	0,35	0,73
2000	0,44	0,79
2010	0,49	0,81
2020	0,57	0,86
2030	0,78	1,1

Quelle: Eigene Berechnungen nach DIW-Wochenbericht 32/88

Daß die Horrorszenarien erst jenseits des Jahres 2020 voll wirksam werden, hängt damit zusammen, daß gegenwärtig die geburtenstarken Jahrgänge ins „gebärfähige“ Alter gelangen. Trotz der Tatsache, daß die Geburtenziffern (= Kinder pro

„sofortige Ausstieg aus der Atomenergie und Umbau der Energiewirtschaft“. Neben dem „Neueinstieg“ in den sozialen Wohnungsbau, der Rentensicherung und der sozialen Umgestaltung des Gesundheitswesens gehören zu den nächsten Aktionsaufgaben u. a. auch die 35-Stunden-Woche mit der Perspektive 30-Stunden-Woche, die Verteidigung des freien Wochenendes, aktive Lohnpolitik, Mitbestimmung „ganz neuer Qualität“ und die „Verteidigung des Gesamtsystems der sozialen Sicherung“.

Auf die Fortsetzung des Parteitages kann man gespannt sein. Er wird auch für die Politikentwicklung weitere Aussagen bringen. Gerd Siebert

sich künftig wesentlich erhöht, hängt vom Arbeitsplatzangebot und den sozialen Bedingungen der Frauenerwerbstätigkeit ab (Stichworte: Frauenemanzipation, Neubestimmung der Geschlechterrollen). Ein Zweites ist wichtig. Der Prozentsatz der Personen, die bis zum normalen Rentenalter arbeiten, ist ständig zurückgegangen. Schon 1982 waren 65,2 Prozent aller männlichen und 54,6 Prozent aller weiblichen „NeurentnerInnen“ in der einen oder anderen Form frühinvalide.

Schließlich ist darauf zu verweisen, daß die Probleme der Rentenversicherung auch etwas damit zu tun haben, daß es über viele Jahre hinweg eine durchschnittliche amtliche Jahresarbeitslosigkeit von über 2 Millionen gab. Generell gilt, daß das Verhältnis zwischen erwerbstätiger und nichterwerbstätiger Bevölkerung allein wenig aussagekräftig ist. Entscheidend für die Größe des Mehrprodukts – aus dem auch die nichterwerbstätige Bevölkerung ernährt wird – ist die zukünftige Entwicklung der Produktivität der menschlichen Arbeit. Eberhard Dähne

HWP Hamburg – Hochschule mit eingebauter Zukunft?

Die Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) in Hamburg beging im November vergangenen Jahres den 40. Jahrestag ihrer Gründung. Die Jubiläumsfeier jedoch mißriet. Die meisten Betroffenen sahen schlechterdings keinen Grund zum Feiern angesichts der depressiven Studiensituation und aktueller Rotstift-Beschlüsse. Die StudentInnen wollten außerdem nicht mit jenen „jubeln“, gegen die sie sich ständig wehren müssen. Sie wollten vielmehr diskutieren. Es kam zum „Eklat“.

Die Akademie für Gemeinbildung, so hieß die HWP früher, ist eine von 32 Gründungen wissenschaftlicher Hochschulen nach 1945 in der Bundesrepublik – doch sie sollte etwas Besonderes sein. Hamburger Gewerkschafter und Genossenschaftler verlangten eine grundlegende Reform der universitären Bildung. Dazu sollte für die Ausbildung des Führungsnachwuchses von Gewerkschaften und Genossenschaften ein eigenes Institut gegründet werden, welches bereits die damaligen Alternativ- und Neuordnungsbemühungen durch kritische Forschungsarbeiten zu Problemen der Wirtschaftsordnung, Sozialisierung und Mitbestimmung unterstützen sollte. Doch aufgetragener Anspruch und reale Entwicklung entkoppelten sich im Nachkriegsdeutschland.

Auch heute steht diese Hochschule im Spannungsverhältnis zwischen „Arbeitnehmerbezug“ und „wirtschaftsnaher“ Reifebildung, was die Inhalte von Forschung und Lehre sowie die Bedeutung von Wissenschaft für die Entwicklung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen angeht. Sie hat im Laufe ihrer Geschichte über 10000 StudentInnen zu einem erfolgreichen Studienabschluß gebracht, entweder nach sechs oder neun Semestern.

Ausgerechnet zwei Elemente der HWP-Konzeption sind Stein des Anstoßes: die Hochschulzugangsberechtigung und die Interdisziplinarität des Studiums selber. Mittels einer Aufnahmeprüfung soll die „Studierfähigkeit“ geprüft werden. Gegner hiervon versuchen mehr und mehr, ein abiturähnliches „schulisches Wissen“ abzufragen, die Anfängerzahlen insgesamt zu drosseln und die Quote der zum HWP-Studium zugelassenen Abiturienten von derzeit 40 auf 50 und mehr Prozent hochzuschrauben.

Damit würde sich die soziale Struktur der Studierenden weiter verändern. Heute sind etwa 40 Prozent der StudentInnen Bafög-Empfänger bzw. -berechtig; etwa 10 Prozent der über 1800 an der HWP eingeschriebenen erhalten ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. Im Vergleich: An den anderen allgemeinen Universitäten der Bundesrepublik erhalten nur noch 18 Prozent der Lernenden cash über Bafög.

Das zweite Markenzeichen der HWP heißt Interdisziplinarität. Damit am Ende keine „Fachidioten“ stehen, sollen in jedem Studienabschnitt Fachwissen, Methoden und Instrumente in den Bereichen Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaft und Soziologie in „sinnvollen“ Zusammenhängen solidarisch vermittelt und kollektiv erarbeitet werden. Dazu gehört aber eine entsprechende Studienstruktur und eine abgesicherte materielle Lage der Studierendenden, da sonst die ungleichen Bedingungen in der Gesellschaft an der Hochschule fortgeschrieben und zum Selektionsmittel werden.

Ob die HWP als Zukunftswerkstatt überleben wird, bleibt offen. Die Hamburger CDU verlangt die Schließung oder Eingliederung in die Fachhochschule. Die SPD-

Obernen wollen „ein bißchen HWP“. Im Konzert mit der FDP sparen sie ein. Alle StudentInnen-Organisationen verlangen hingegen den Erhalt der HWP als einzige wissenschaftliche Hochschule des zweiten Bildungsweges durch Ausbau, sprich, Sicherung der Grundpfeiler und Aufwertung, z. B. durch ein sich anschließendes Promotionsrecht.

Wie, mit wem und gegen wen diese Einrichtung der Erwachsenenbildung gerettet und zum Beispiel für andere Bundesländer werden könnte, darüber gibt es heftigen Streit. Oppositionelle Grün-Alternative und Basisgruppen haben engere Vorstellungen. Für sie beginnt die Gegnerschaft schon in den Reihen der sozialdemokratisch geprägten Hochschuladministration. Sozialistisch-marxistische Kräfte wollen die Hauptfront gegen die Unternehmer-dominierte (CDU)-Politik gerichtet wissen. Diese würde die technisch-naturwissenschaftlichen und borniert gehaltenen wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereiche zu Lasten der anderen geistes- und sozialwissenschaftlichen umbauen. Freilich könnte sich auch der SPD-geführte Senat diesem Sog schwer entziehen.

Umbruchzeiten also. Der gewerkschaftlich orientierte (GO) ASTA ist erst einmal auseinandergebrochen. Nicht nur wegen des „Eklat“ um die Jubelfeier sind die Jusos dort ausgestiegen. Alle suchen nach Existenzberechtigung und Zukunft der HWP. Wird man/frau dranbleiben an der Bildungs- und Gewerkschaftsbewegung?

Alfred Schwarzfischer

Rentenreform: Einstieg in die Privatisierung

Die Zeichen bei der Rentenreform stehen auf Konsens. Regierungsparteien, SPD, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wollen eine möglichst breite gesellschaftliche Zustimmung erreichen. Grundsätzlicher Widerstand ist nicht angesagt. Es geht nicht mehr um alternative Konzepte, sondern nur noch um Nachbesserungen an dem von Arbeitsminister Blüm vorgelegten Referentenentwurf. SPD und Bonner Koalition wollen ihre laufenden Verhandlungen spätestens Mitte Februar mit einer Einigung abschließen.

Im März soll der Gesetzentwurf zur ersten Lesung in den Bundestag kommen, spätestens im Herbst verabschiedet werden und zum 1. Januar 1990 in Kraft treten. Ein politischer „Kompromiß“ ist möglich, weil auf der einen Seite die SPD ihre einstigen Forderungen bereits schrittweise zurückgenommen hat, und auf der anderen Seite im Blümschen Referentenentwurf von vornherein „Luft“ für ein Nachgeben beim Zeitpunkt für die Anhebung der Altersgrenzen und bei einzelnen Bestimmungen des sogenannten Gesamtleistungsmodells eingeplant war. So wird formal ein gesichtswahrender „Kompromiß“ möglich, während inhaltlich der Konsens über Rentenabbau und Umverteilung zu Lasten der

Beschäftigten und Rentner zustande kommt.

In den zentralen Punkten herrscht ja bereits weitgehende Einigkeit: nettolohnbezogene Rentenanpassung, „Stabilisierung“ bzw. Senkung des unzureichenden Rentenniveaus, grundsätzlich höhere Altersgrenzen, leichte Anhebung des Bundeszuschusses, Verstärkung des Versicherungsprinzips und verhältnismäßig stärkere private oder betriebliche Altersvorsorge. Weder eine bedarfsorientierte Mindestsicherung gegen Altersarmut noch ein zusätzlicher Wertschöpfungsbeitrag der Unternehmen zur Sicherung der Rentenfinanzen sind hingegen für SPD

und DGB unverzichtbar bei dieser „Reform“.

Die weitgehende Aufgabe eigener sozialpolitischer Forderungen durch den DGB zugunsten eines Konsenses ist zum großen Teil Ausdruck einer Verteidigungsposition, die zumindest das Prinzip der Lohn- und Beitragsbezogenheit der Renten, einige solidarische Elemente und in etwa das jetzige Rentenniveau erhalten will. Dahinter steht die Befürchtung, daß bei einem Mißerfolg der Konsensbemühungen die Kräfte in der Koalition die Oberhand gewinnen könnten, die für eine steuerfinanzierte Grundrente auf niedrigem Niveau (von etwa 40 Prozent der Nettoeinkommen) und privater Zusatzversorgung eintreten.

Allerdings wird diese Strategie nur dann Schimmeres verhüten, wenn sich das Kräfteverhältnis in den nächsten 10 bis 15 Jahren zugunsten der abhängig Beschäftigten verschiebt, die Arbeitslosigkeit beseitigt, die Erwerbsquote (etwa durch stärkere Frauenerwerbstätigkeit) erhöht und dann weiterer massiver Renten- und Sozialabbau verhindert werden kann. Denn die wirklich gravierenden Belastungen der Rentenfinanzen durch die Bevölkerungsentwicklung werden (bei unveränderter Erwerbsquote und fortbestehender Arbeitslosigkeit) erst nach dem Jahre 2010 auftreten. Dann sind trotz aller bereits bei der derzeitigen Renten-„Reform“ eingeplanten Mechanismen für eine automatisch stärkere Belastung der Versicherten und Rentner weitere Umverteilungsmaßnahmen absehbar. Die Arbeitgeberverbände fordern für diesen Fall u. a. eine Senkung des Rentenniveaus.

Die Gewerkschaften wollen die Verluste bei der Rentenhöhe, die durch das Aufgeben des Prinzips der bruttolohnbezogenen dynamischen Rentenanpassung entstehen, durch eine umfassende Ausweitung der betrieblichen Zusatzversorgung – etwa durch überbetriebliche Fondslösungen – ausgleichen. Nun wird sich eine betriebliche Altersversorgung aber nicht flächendeckend durchsetzen lassen (z. B. auch nicht für Arbeitslose). Zudem würde eine derartige Lösung die Unternehmen finanziell noch stärker belasten als ein weiterer Anstieg der Beitragssätze zur Rentenversicherung, gegen den sie sich aber vehement wehren, damit die sogenannten Lohnnebenkosten nicht weiter ansteigen. Warum aber sollte dann der Ausbau betrieblicher Altersversorgung leichter durchzusetzen sein?

Zu befürchten ist deshalb, daß sich faktisch eine Verstärkung der privaten Zusatzversorgung als Ergänzung zur unzureichenden gesetzlichen Rente durchsetzen wird. Dies um so mehr, je stärker das Niveau der Renten gesenkt wird. Die derzeitige Renten-„Reform“ ist damit der Einstieg in die schrittweise Privatisierung der Altersvorsorge. Die Verteidigungsstrategie des DGB kann diesen Prozeß höchstens verlangsamen. Zu stoppen wäre er nur mit einer offensiven Strategie, die die Rentenversicherung fortschrittlich reformiert und verstärkt solidarische Elemente verankert.

Udo Gelhausen

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Zwei bis drei Millionen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse soll es in der Bundesrepublik geben. Genaues weiß niemand. Diese Arbeitsverhältnisse tauchen in keiner Statistik auf und werden auch häufig unter schwer kontrollierbaren Verhältnissen (private Haushalte) abgeschlossen. Geringfügig Beschäftigte haben, wenn sie weniger als 15 Wochenstunden arbeiten oder weniger als 450 DM monatlich verdienen (Stand: 1989), keinerlei Versicherungsschutz. Für sie werden also weder Kranken-, Renten-, noch Ar-

ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war. Gleichzeitig verpflichtete § 1360 BGB sie jedoch, neben ihren Hausfrauenpflichten dann berufstätig zu sein, „soweit die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte der Ehegatten zum Unterhalt der Familie nicht ausreichen“.

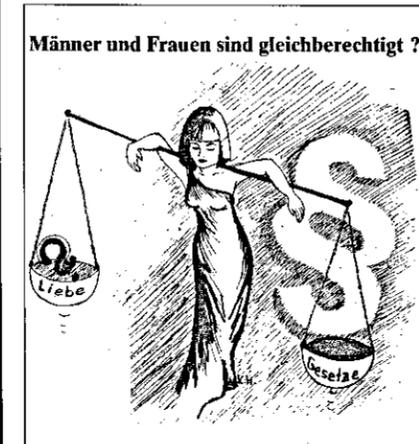
Erst ab 1. Juli 1977 gilt der neue § 1356 BGB, der in Abs. 2 das Recht der Frauen auf Erwerbstätigkeit verankert, ohne allerdings an der Realität etwas zu ändern, nicht zuletzt auch deshalb, weil – was konsequent gewesen wäre – die Verpflichtung beider Ehegatten zur Haushaltsführung nicht geregelt wurde. Problematisch ist das pauschale Bild der „zuverdienenden Ehefrau“ nicht nur deshalb, weil es die Geschlechterrollen zementiert und die Gleichstellung der Frauen im Beruf (gleicher Lohn, gleiche Aufstiegschancen, gleiche Ausbildung) verhindert. Es entspricht auch nicht mehr der gesellschaftlichen Realität.

Viele Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nehmen diese Arbeit nur an, weil sie keine andere Chance haben, auch wenn sie den Versicherungsschutz und ein höheres Einkommen eigentlich dringend brauchen. Das hat zur Folge, daß viele Frauen mehrere dieser geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse eingehen, um über die Runden zu kommen. Zwar haben sie dann Versicherungsschutz, weil die Beschäftigungsverhältnisse nach einem Urteil des Bundessozialgerichts auch bei mehreren Arbeitgebern zusammengerechnet werden, das ist aber reine Theorie, weil diese Mehrfacharbeitsverhältnisse kaum zu überprüfen sind.

Die Arbeitgeber haben sich im Gegenteil alle möglichen Tricks ausgedacht, um so viel wie möglich von den Vorteilen zu profitieren. Da gerade der flexible Personaleinsatz von Frauen auf der Kombination „Geringe Stundenzahl plus Überstunden“ beruht, werden dann, wenn die 450-DM-Grenze z. B. durch Überstunden überschritten wird, Betrügereien im großen Stil begangen: Tote, entfernte Verwandte oder reine Phantasienamen tauchen dann auf einmal als geringfügig Beschäftigte in den Unterlagen auf – von den Behörden kaum zu überprüfen. Ebenso häufig kommt es vor, daß der Arbeitgeber ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer Frau in mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufstückelt und sich das ebenfalls mit fiktivem Namen bestätigen läßt. Die betroffenen Frauen schweigen aus Angst, weil sie sich ebenfalls strafbar machen und die Arbeitgeber leicht mit der Behauptung zur Hand sind, derartige Manipulationen würden auf Wunsch der Frauen durchgeführt.

Barbara Degen

(wird fortgesetzt)



Männer und Frauen sind gleichberechtigt ?

Amerikas Weg von der Zweidrittel- zur Einfünftelgesellschaft

Wenn es um die Überwindung der Arbeitslosigkeit geht, wird von den Unternehmerverbänden immer wieder auf die USA verwiesen, denen es gelungen sei, Millionen neuer Arbeitsplätze zu schaffen. Und in der Tat, in der Reagan-Ära wuchs die Zahl der Arbeitsplätze tatsächlich um rund 15 Millionen. Was dabei verschwiegen wird: 85 Prozent der neuen Arbeitsplätze entstanden im schlecht zahlenden Dienstleistungsgewerbe, und fünf Millionen erhielten nur einen Teilzeitjob, obwohl sie eine volle Stelle wünschten.

Dies alles ist in einem Artikel von Peter Christ in der „Zeit“ vom 20. Januar 1989 enthalten: „Joe guckt in die Röhre.“ Hier wird die Gegenrechnung aufgemacht und gefragt, was Joe Sixpack, unser Otto Normalverbraucher, davon gehabt hat? Von 1980 bis 1986 ist zwar das Jahreseinkommen der amerikanischen Durchschnittsfamilie um 1500 auf 29458 Dollar gestiegen. Die Zahlen büßten aber ihren matten Glanz ein, wenn die unteren Einkommensklassen betrachtet würden. Die unteren vier Zehntel hätten ihr Jahreseinkommen in demselben Zeitraum nur um 199 Dollar steigern können, und dies vor allem deshalb, weil mehr verheiratete Frauen mit ihrer Arbeit dazu beitrugen, das Familienbudget aufzubessern. Betrachte man jedoch, was realistischerweise notwendig sei, die Entwicklung im Konjunkturzyklus (siehe Statistik), dann sei das durchschnittliche Familieneinkommen gegenüber dem vorigen Zyklus um nicht weniger als 800 Dollar gesunken. Für die amerikanische Durchschnittsfamilie sei der Lebensstandard heute nicht höher als 1973.

Zwischen 1977 und 1987 hätten nur die oberen 20 Prozent der Verdienstpyramide ihre finanzielle Lage verbessert, „alle anderen zählen zu den Verlierern“. Abgesehen vom Bergbau gab es zwischen 1973 und 1986, wie in dem Artikel vermerkt wird, keinen Wirtschaftszweig, in dem die Löhne für Arbeiter nicht gesunken seien. Am härtesten habe es die Bauarbeiter erwischt, deren Stundenlöhne um fast ein Viertel gesenkt wurden. Wer auf dem Bau fünfzehn Dollar pro Stunde verdiente, habe dann möglicherweise nur noch einen Job als Bürobote für acht Dollar bekommen.

Um trotz sinkender Einkommen den Lebensstandard halten zu können, hätten sich viele Verbraucher verschuldet. 1986 habe der Durchschnittsamerikaner 11000 Dollar Schulden gehabt, darin sind die Hy-

Löhne und Familieneinkommen

Konjunkturzyklen	Durchschnittlicher Wochenverdienst In Dollar (inflationbereinigt)	Durchschnittliches Jahreseinkommen von Familien In Dollar (inflationbereinigt)
1967-1972	355,64	25 938
1973-1978	355,57	30 024
1979-1987	320,81	29 221

Quellen: Economic Report of the President 1988, Economic Policy Institute

pothekenschulden nicht enthalten, und habe ein Fünftel des verfügbaren Einkommens zur Bedienung der Konsumentenkredite abzugeben müssen. Der Slogan: „No pain, no gain“ (kein Schmerz, kein Gewinn), der von Reagan und seinen

Freunden kreiert wurde, müsse den vier Fünfteln der Amerikaner, die zu den Verlierern zählen, „wie Hohn in den Ohren klingen“.

Die sozialpolitische Bilanz der Reagan-Ära sei verheerend: „Etwa vierzehn Prozent aller Amerikaner leben unterhalb der Armutsgrenze, fünfzig Prozent aller schwarzen Kinder leben in Armut, siebzehn Prozent aller Arbeitnehmer (37 Millionen Amerikaner) haben keine Krankenversicherung, etwa drei Millionen Menschen sind obdachlos.“

Eine der Ursachen für diese Misere wird ausgemacht: „Gewerkschaften, die diesen Verteilungskampf für die Arbeitnehmer hätten gewinnen können, spielen in den Vereinigten Staaten nur noch Statistenrollen.“

H. Sch.

Gewerkschaften gegen Gonzalez

Die durch den Generalstreik der beiden Gewerkschaften UGT und C.C.O.O. am 14. Dezember letzten Jahres erzwungenen Verhandlungen über Änderungen in der neoliberalen Wirtschafts- und Sozialpolitik der sozialistischen Regierung Spaniens stecken in einer Sackgasse. Von den auch von Gonzalez als berechtigt anerkannten Forderungen seien erst 40 Prozent erfüllt, das Verhandlungsklima sei „absolut negativ“, ließ die UGT Ende Januar verlauten. Es geht in der Auseinandersetzung um Verbesserungen der Arbeitslosenunterstützung, Erhöhung der Kaufkraft und Anhebung des Rentenniveaus, alles Punkte, die die Regierung offensichtlich der Integration in den EG-Binnenmarkt opfern will. Damit wird sich der Bruch zwischen der regierenden Sozialistischen Partei (PSOE) und der ihr nahestehenden UGT weiter vertiefen, meint UGT-Generalsekretär Redondo, der erneut unterstrich, daß er bei der nächsten Wahl die Sozialisten nicht mehr unterstützen werde.

B. G.

Arbeitsrecht für jedermann

Die Arbeiterkammer des Saarlands gibt seit Jahren eine Broschürenreihe zu Problemen der Arbeitswelt heraus, die Arbeiter und Angestellte sowie deren betriebliche Interessenvertreter mit kompakten Informationen und Hilfestellungen versorgt. Verständlich geschrieben, bieten sie einen guten Überblick, eine Einführung in die Thematik und, mit Beispielen versehen, Orientierungen und Anhaltspunkte für die eigene Praxis. Manche eignen sich auch für die Wissensvermittlung bei gewerkschaftlichen Schulungen. Themen sind z. B. Mutterschutz, Arbeitssicherheitsgesetz, Teilzeitbeschäftigung, Jugendarbeitsschutzgesetz usw. Im folgenden sollen zwei der neueren, überarbeiteten Broschüren vorgestellt werden, die für Saarländer kostenlos, für Bürger anderer Bundesländer zum Unkostenbeitrag von meist 5 DM plus Porto bei der Arbeiterkammer des Saarlands, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 6600 Saarbrücken, Tel. (0681) 4005-200, bestellt werden können. Dort kann auch eine Liste der Schriften angefordert werden.

Arbeitsrecht für jedermann. Begründung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Pflichten des Arbeitgebers/Arbeitnehmers. 188 Seiten, 5 DM.

Hier handelt es sich um einen „Klassiker“ unter den Broschüren der Arbeiterkammer. Jetzt in der 9. Auflage neu bearbeitet und erweitert, wurden davon schon über

300000 Exemplare abgesetzt. Hans-Joachim Kühner, Justiziar der Arbeiterkammer, vermittelt darin anhand zahlreicher, am Alltag orientierter Beispiele Grundzüge des Arbeitsrechts. Auf der Grundlage neuerer Gesetze und Arbeitsgerichtsurteile werden Fragen des Arbeitsvertrags, Rechte und Pflichten von Unternehmern und Beschäftigten, Urlaubsansprüche, Kündigungsschutz usw. behandelt. Neu aufgenommen wurde ein Kapitel über die Rechte bei Veräußerung des Betriebes. Hier wird Fragen nach der Haftung für Lohn und Versorgungsanwartschaften oder auch Problemen im Konkursfall sowie bei Betriebsschließung nachgegangen. Im Anhang finden sich wichtige Gesetzesregelungen.

Mensch und Arbeitsplatz. Arbeitsstättenverordnung mit Auszügen der Arbeitsstättenrichtlinien. 115 Seiten, 5 DM.

In dieser Broschüre werden die Ziele und rechtlichen Grundlagen der Arbeitsstättenverordnung, Regelhinhalte für die Bereiche innerhalb von Gebäuden, im Freien sowie Ausnahmen, wie noch in weiten Bereichen des öffentlichen Dienstes, und Möglichkeiten der Einflußnahme dargestellt. Neu aufgenommen wurde in die vorliegende 8. Auflage ein Kapitel „Mitbestimmungsinhalte“ sowie eine Check- und Mängeliste, anhand derer jeder Arbeitnehmer Grundzüge des Arbeitsschutzes am eigenen Arbeitsplatz nachprüfen kann.

B. K.

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare
Gegründet 1961
von Heinz Seeger
ISSN 0047-8598

Herausgeber: Manfred Balder, Utschi Döring, Rainer Eienkel, Regina Fuhrmann, Detlef Haag, Heinz Hummler, Heinz Lukrawka, Willi Malkomes, Heinz Seeger; † Arthur Böppe, Leonhard Mahlein.

Redaktionskollegium: Renate Bastian, Barbara Degen, Berthold Goergens, Bernhard Keßeler, Gisela Mayer, Dr. Werner Petschick (verantwortlich für den Inhalt), Dr. Heinz Schäfer, Gerd Siebert.

Die NACHRICHTEN erscheinen monatlich in der Nachrichten-Verlags-GmbH mit den vierteljährlichen Beilagen „INFORMATIONEN zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse“ (März, Juni, September, Dezember) und „betriebliche Praxis“ (Februar, Mai, August, November).

Einzelpreis 5,- DM; Jahresabonnement

48,- 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. Konto-Nr. 1615612900, Bank für Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M., Postgirokonto: Frankfurt/Main 3050 40-606.

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

Bei Nichterscheinen infolge höherer Gewalt besteht kein Ersatzanspruch. Nachdruck nur mit Quellenangabe, bei Interviews und Artikeln von nicht der Redaktion angehörenden Autoren ist die Zustimmung des Gesprächspartners bzw. Autors notwendig.

Redaktionsschluß: 27. Januar 1989

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

Nachrichten
Verlagsgesellschaft mbH
Kurfürstenstraße 18
Postfach 900749
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon (069) 77 8079

VERLAGSINTERNES

In jeder Redaktionssitzung steht bei uns ein Thema im Vordergrund, die Verbesserung der Zeitschrift, verbunden mit folgender Frage: „Wie können wir unsere NACHRICHTEN noch interessanter machen und unsere LeserInnen noch besser mit den entsprechenden Informationen versorgen, die sie für ihre Arbeit in Betrieb und Gewerkschaft notwendig brauchen?“

Als hilfreich für die Arbeit wird übereinstimmend die zwölfseitige NACHRICHTEN-DOKUMENTATION gelobt und vielfach der Wunsch geäußert, ihren Umfang auszudehnen. Dem Wunsch kommen wir nun nach, und zwar wird die DOKUMENTATION auf 16 Seiten erweitert. Dadurch können wir noch umfassender anhand authentischen Materials u. a. darüber informieren, welche Probleme in den Gewerkschaften diskutiert werden.

Leider sind wir nicht in der Lage, den Umfang der Zeitschrift auszudehnen. Das bedeutet jedoch keinesfalls, daß der redaktionelle Teil leidet. Der langen Rede kurzer Sinn: Wir werden uns bemühen, unsere Artikel kürzer zu fassen, ohne daß sie an Substanz verlieren, was für uns eine noch sorgfältigere Arbeit bedeutet. Verbessert werden soll auch der Informationswert durch die Veröffentlichung von mehr Meldungen. Da ein Publikationsorgan auch davon lebt, daß sich die LeserInnen mit ihren Problemen dort wiederfinden, sind wir auf Mitarbeit angewiesen, an Berichten, wo und in welchem Betrieb es brennt, welche Probleme werden in den Gewerkschaften diskutiert, und welche Lösungsansätze gibt es. Selbstverständlich erwarten wir keine druckreifen Artikel; es genügt ein kurzer Hinweis, damit die Redaktion einer Frage nachgehen kann, die auch andernorts bedeutungsvoll ist.

Mehrfach haben wir angekündigt, daß sich die nachrichten-reihe 47 mit den „Lehren aus Rheinhausen“ beschäftigen wird. Mittlerweile gibt es zu dieser Thematik eine Publikationsflut. Um sie nicht zu vergrößern, werden wir in einer unserer nächsten Ausgaben die wichtigsten Schlußfolgerungen aus dem über fünfmonatigen Kampf der Rheinhausener Stahlarbeiter veröffentlichen.

Im Oktober wird der DGB 40 Jahre. Dieser Geburtstag ist für uns Anlaß zur Herausgabe einer nachrichten-reihe. Die Vorbereitungen zur frühzeitigen Fertigstellung sind in vollem Gange. Das Ziel ist weniger eine geschichtliche Darstellung von 40 Jahren Einheitsgewerkschaft, sondern die Behandlung einiger aktueller gewerkschaftlicher Probleme mit historischem Hintergrund. Im Rahmen dieser nr werden wir auch Gespräche mit einigen der wenigen noch lebenden Zeitzeugen führen, die vom 12. bis 14. Oktober 1949 als Delegierte in München die Einheitsgewerkschaft gründeten. So wollen wir dazu beitragen, gewerkschaftliches Geschichtsbewußtsein zu entwickeln.

jaco

Die Redaktion NACHRICHTEN lädt ein zum

Forum EG-Binnenmarkt '92

Analyse – soziale Folgen – Herausforderungen

am 11. März 1989 in Frankfurt, Gewerkschaftshaus
Beginn 10 Uhr, Ende etwa 19 Uhr
Referent: Gerd Siebert, Redaktion NACHRICHTEN

Im Teilnehmerbeitrag von 20 DM sind Konferenzunterlagen sowie Mittagessen enthalten. Auf Wunsch der TeilnehmerInnen kann eine Übernachtung organisiert werden (bitte bei der Anmeldung angeben!).

Name _____

Vorname _____

Anschrift _____

Thema des Beitrags _____

Bis Ende Februar zurück an:
Nachrichten-Verlag
Kurfürstenstraße 18
6000 Frankfurt 90

Teilnehmerbeitrag
auf PostGiroKto. Frankfurt
305040-606,
Stichwort: „Forum“

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

2/89

Postvertriebsstück
Nachrichten-
Verlags-GmbH
Kurfürstenstr. 18
Postf. 90 07 49
6000 Frankfurt/M. 90**TERMINKALENDER****Zu guter Letzt****Scheinheilig**

In Westberlin hat die rechtsextremistische Gruppierung „Republikaner“, deren neonazistischer Geist aus allen Poren stinkt, fast 8 Prozent der Stimmen erhalten. CDU und FDP haben in ersten Stellungnahmen bedauert, daß diese „Rechtskonservativen“ – man achte hier auf die Sprachregelung – dem Ansehen der Stadt schädlich sein könnten. Dies ist schlichtweg scheinheilig. Die bisherige Mehrheit im Westberliner Abgeordnetenhaus, CDU und FDP, hat alles getan, daß sich der Virus neonazistischer Auffassungen, vor allem der Haß gegen ausländische Bürger, ungehindert ausbreiten konnte. Mit massivem Polizeiaufgebot, mit Wasserwerfern und Tränengas wurde beispielsweise vor dem Internationalen Congress Centrum gegen Demonstranten, die gegen eine Veranstaltung der „Republikaner“ protestierten, mit äußerster Brutalität vorgegangen.

Bundespostminister Schwarz-Schilling ließ es zu, daß kürzlich eine Postwurfsendung der „Deutschen Volksunion“ mit eindeutig neonazistischen Parolen in einer Auflage von 26 Millionen in die Briefkästen aller Haushalte verteilt wurde. Derselbe Postminister hatte keine Skrupel, einen Sonderstempel der Deutschen Postgewerkschaft zu verbieten, der eine zerbrochene Rakete mit einer herauswachsenden Nelke zeigt. Die hessische Regierung ließ es zu, daß am 21. Januar 1989 in Dreieich Mitglieder der FAP, ebenfalls eine neonazistische Partei, in Braunhemden vor den Kameras des Fernsehens posieren konnten.

Nicht genug damit: Diese rechtsextremistischen Gruppierungen erhalten über den Umweg der Wahlkampfkostenerstattung aus Steuergeldern Millionen, die es ihnen zum Teil erst ermöglicht, ihre großangelegten Hetzkampagnen und neofaschistische Propaganda zu starten.

Das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Willi Sturm, CDU-Mitglied, forderte schon am 27. Januar die Bundestagsfraktionen aller Parteien auf, dafür zu sorgen, daß diesen Gruppierungen der öffentliche Geldhahn zugedreht wird. Anstatt aber dem Neofaschismus auf der Grundlage des Grundgesetzes (Artikel 139) den Garaus zu machen, betreiben die CDU und die von ihnen beherrschten Regierungen munter die Berufsverbote gegen Kommunisten und Linke weiter. Dies sind zwei Seiten derselben Medaille.

H. Sch.

■ 1. bis 3. März

Bundesfrauenkonferenz der Deutschen Postgewerkschaft, Mönchengladbach

■ 2. bis 4. März

Angestelltenkonferenz der IG Metall, Frankfurt

■ 8. März

Internationaler Frauentag

■ 11. März

Diskussionsforum der Redaktion NACHRICHTEN zum Thema „EG-Binnenmarkt '92“, Frankfurt

■ 8. bis 15. April

15. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier, Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Kunst und 1. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Medien, Hamburg

■ 20. bis 22. April

Bundesjugendkonferenz der IG Metall, Frankfurt

■ 9. bis 12. Mai

14. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Leder, Mannheim

■ 24. bis 27. Mai

Bundesjugendkonferenz der Deutschen Postgewerkschaft, Offenburg

■ 25. bis 28. Mai

Bundesjugendtreffen der Gewerkschaften Nahrung – Genuß – Gaststätten (NGG) und Textil – Bekleidung (GTB)

■ 10. bis 14. September

14. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, St. Ingbert (Saar)

■ 8. bis 13. Oktober

13. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Würzburg

■ 22. bis 28. Oktober

16. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall in Westberlin

■ 5. bis 11. November

16. ordentlicher Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft in Mannheim

■ 18. bis 22. November

21. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Osnabrück

■ 7. bis 9. Dezember

Bundesjugendkonferenz des DGB in Westberlin

Ich bestelle hiermit:

2/89

 NACHRICHTEN im Abonnement für 48 DM im Jahr inkl. Porto

 die nächsten 3 Ausgaben **kostenlos** und unverbindlich zur Probe

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ Ort

Den Abonnementpreis zahle ich nach Erhalt der Jahresrechnung bitte ich jährlich von meinem Konto abzubuchen.

Konto-Nr.

BLZ

bei (Bank, Sparkasse oder Postgiroamt, Ort)

Vertrauensgarantie: Ich bin berechtigt, diese Bestellung innerhalb von 14 Tagen nach Absendung gegenüber der Nachrichten-Verlags-GmbH, Kurfürstenstraße 18, 6000 Frankfurt/M. 90, in schriftlicher Form zu widerrufen.

Falls durch einen anderen Abonnenten geworben, bitte Namen und Anschrift des Werbers sowie Buchwunsch aus der Produktion des Nachrichten-Verlages auf gesondertem Blatt angeben.

Nachrichten-Verlags-Gesellschaft mbH
Kurfürstenstraße 18
Postfach 900749
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon:
(069) 778079

Datum

Unterschrift