

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

FB Politische Wissenschaft
(Otto-Suhr-Institut)
22. MÄRZ 1979
Freie Universität Berlin
DRUCKER: II

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL • INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

Frankfurt/M., März 1979

Einzelpreis 3,- DM

XIX. Jahrgang

D 3476 EX

3/79

Das Bundesverfassungsgericht hat am 1. März 1979 das lange erwartete Urteil zum Mitbestimmungsgesetz 1976 gesprochen. Angestrengt wurde die Verfassungsbeschwerde von 29 Unternehmerverbänden und neun Großunternehmen. Fazit: Die Beschwerde wurde abgewiesen; das Mitbestimmungsgesetz, das nach Vetter seinen Namen nicht verdient, ist verfassungskonform. Also eine Niederlage der Unternehmer, namentlich der federführenden Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)? Ein Sieg der Gewerkschaften? So einfach liegen die Dinge nicht.

Ausdrücklich stellte das Bundesverfassungsgericht unter Vorsitz seines Präsidenten Ernst Benda (CDU) fest: „Prüfungsgegenstand sind allein die angegriffenen und zur Prüfung gestellten Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes; ob andere Regelungen einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit dem Grundgesetz vereinbar wären, ist nicht zu entscheiden.“ Die Regelungen nach dem Gesetz von 1976 „begründen weder rechtlich noch in einer dem Gesetz zuzurechnenden Weise der Sache nach eine paritätische oder gar überparitätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen“. Sie verletzen darum kein Grundrecht: weder die Eigentumsgarantie,

die Vertragsfreiheit, die Berufsfreiheit noch die wirtschaftliche Betätigungs freiheit und die Koalitionsfreiheit.

Neben der höchstrichterlichen Feststellung, daß von paritätischer Mitbestimmung nicht die Rede sein kann, ist aber der Tenor nicht zu überhören, daß gerade deswegen keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen. Und genau das – nämlich die Festschreibung des Ist-Zustandes als verfassungskonform und die indirekte Warnung vor weitergehenden Regelungen in Richtung Parität – war das strategische Ziel der Unternehmeklage vor dem Verfassungs-

Nun erst recht Kampf um Mitbestimmung

gericht. BDA-Präsident Esser hebt denn auch in seiner Urteilsbewertung immer wieder hervor, daß die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes mit dem Letztentscheidungsrecht der Kapitalseite im Aufsichtsrat begründet worden sei.

DGB-Vorsitzender Heinz Oskar Vetter, IG-Metall-Vorsitzender Eugen Loderer und andere führende Gewerkschafter bekräftigten als Antwort auf das Karlsruher Urteil den unveränderten Anspruch der Gewerkschaften auf Durchsetzung einer paritätischen und wirksamen Mitbestimmung. Auch das Bundesverfassungsgericht habe die Zuständigkeit des Gesetzgebers für die Gestaltung der Wirtschaftsordnung anerkannt.

Wenn nun die Unternehmertumfunktionäre, Bonner Politiker und alle, die den Konzerninteressen zu Diensten sind, ihren Propagandafeldzug gegen gesellschaftliche Reformen mit Zitaten aus dem Mitbestimmungsurteil anreichern werden, so muß ihnen von gewerkschaftlicher Seite entgegengehalten werden, daß Mitbestimmung eine Angelegenheit des politischen Willens und nicht der juristischen Spitzfindigkeit ist. Wenn die Millionen Arbeitenden und Gewerkschafter sie ernsthaft und engagiert wollen, wird niemand sie ihnen verwehren können. Erst recht nicht gibt es für Mitbestimmung Ersatz, etwa durch Wiederbelebung der konzentrierten Aktion in neuer Besetzung. Sie brachte den abhängig Beschäftigten in der Vergangenheit nichts und kann das auch in Zukunft nicht.

Aus dem Inhalt:

Gemeinsam gegen ein Europa der multinationalen Konzerne	2
Ziel der IG Druck und Papier nach wie vor: 35-Stunden-Woche	4
Schlichtung bringt den Gewerkschaften in keiner Form einen Vorteil	7
Jahreswirtschaftsbericht empfiehlt lohnpolitische Zurückhaltung	10
Gewerkschaftliche Vorstellungen entwickeln und verbreiten Interview mit Frank Spieth, Vorsitzender des DGB-Kreises Vogelsberg	11
Streikerfahrungen für Programmdiskussion nutzen	12
Chronik des Arbeitskampfes bei Eisen und Stahl	
Tabukatalog soll Gewerkschaften fesseln	13–20
Narrenfreiheit für die CDU in den Gewerkschaften?	22
Belegschaft der Beker-Chemie kämpft um ihre Arbeitsplätze	24
Werkschutz in Großbetrieben paramilitärische Privatarmee?	26
CDU-Bidenkopf will Sozialwohnungen abschaffen	27
In Großbritannien neues Konkordat mit der Regierung vereinbart	29
Metall-Generalstreik In Frankreich: Es geht um die Arbeitsplätze	30

Gemeinsam gegen ein Europa der multinationalen Konzerne

Im Rahmen der neun Staaten der Europäischen Gemeinschaft (EG) finden am 10. Juni erstmals Direktwahlen für ein Europa-Parlament statt. Dieses Parlament wird nur einen Teil Europas repräsentieren können, denn weit mehr als die Hälfte der Bevölkerung und des Territoriums Europas bilden die sozialistischen Länder und jene kapitalistischen Staaten, die nicht der EG angehören. Die Einheitsgewerkschaften unseres Landes engagieren sich aktiv am Wahlkampf für das EG-Parlament. Vertreter der DGB-Gewerkschaften sind auf den Listen der SPD, der DKP sowie der CDU zu finden.

Eine Kandidatur von Gewerkschaftern auf den Listen der Parteien ist insofern gerechtfertigt, da damit die Chance genutzt werden kann, gewerkschaftliche Forderungen und Ziele in den Parteien zum Tragen zu bringen und über diesen Weg eine konsequente Interessenvertretung der arbeitenden Bevölkerung in der Bundesrepublik sowie in den anderen EG-Staaten zu erreichen. Es ist zu prüfen, wie anhand der Wahlprogramme der einzelnen Parteien gewerkschaftliche Forderungen eine Rolle spielen.

auf Seiten des Kapitals. Ebenso kann die Forderung nach Aussperrungsverbot nicht ernst gemeint sein, wenn die SPD vorgibt, sie für die EG zu wollen, aber es zugleich ablehnt, im eigenen Lande gegen den brutalen Machtmisbrauch des Kapitals vorzugehen.

GLOSSE

Des Partners Fußtritt

Die Gewerkschaften mißachten zunehmend die Grundregeln der Sozialpartnerschaft, nämlich Gleichberechtigung und Gleichgewicht zwischen ihnen und den Unternehmerverbänden. Dadurch sind Spannungen entstanden, die die „Beziehungen zwischen den Soziapartnern“ belasten. „Ihre Ursachen treten am deutlichsten in der gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeption und in dem Kampf der Gewerkschaften gegen die Zulässigkeit der Aussperrung in Erscheinung.“ Soweit Otto Esser, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Mitte Februar vor Unternehmern in Duisburg.

So ist das also. Und so ist das schon immer gewesen. Hätten die Sklaven des alten Roms oder der Neuen Welt der amerikanischen Südstaaten nicht dieses störende Verlangen nach Freiheit gehabt, hätte noch heute soziale Partnerschaft zwischen ihnen und den Sklavenhaltern herrschen können. Oder nehmen wir die Leibeigenen Preußens und Rußlands. Das aufmüpfige Verlangen nach Abschaffung der Leibeigenschaft hat schließlich auch diese Partnerschaft auf der Basis von Gleichberechtigung und Gleichgewicht mit den Grafen und Baronen zerstört.

Nun fordern die Gewerkschaften von den Industriebaronen Mitbestimmung für die Arbeiter in den Betrieben und Verbot der Aussperrung. Immer stört der Getretene die Partnerschaft und das Gleichgewicht des Tretenden – bis der fällt!

okulus

Hinzu kommt, daß Bundeskanzler Schmidt den Anspruch erhebt, das „Modell Deutschland“ müsse Modell für Europa werden. Unter diesem Aspekt kann es weder ein Europa der Arbeitnehmer noch ein Europa der „sozialen Demokratie“ geben. In dem von Schmidt gepriesenen Modell über die großen, meist multinationalen Konzerne die ökonomische und politische Macht aus, die arbeitende Bevölkerung und ihre Gewerkschaften sind von den Entscheidungen ausgeschlossen, und die „soziale Demokratie“ steht nur auf dem Papier.

Für die Gewerkschaftsfunktionäre, die sich auf der Liste der SPD um ein Abgeordnetenmandat bewerben – DGB-Vorsitzender Heinz Oskar Vetter an zweiter, IG-Metall-Vorsitzender Eugen Loderer an fünfter und IG-Chemie-Vorsitzender Karl Hauenschmid an neunter Stelle –, wird innerhalb ihrer Partei und im EG-Parlament die Aufgabe stehen, sich als aktive Gewerkschafter zu bewähren und sich nicht von partei-egoistischen Gesichtspunkten leiten zu lassen.

Auf der Liste der DKP kandidieren die meisten DGB-Gewerkschafter. Von den 78 Bewerbern sind 57 Betriebsräte oder Jugendvertreter bzw. über eine gewerkschaftliche Funktion aus. Dazu gehören so bekannte Gewerkschaftsfunktionäre wie Otto Meyerling, Betriebsrat bei Hoesch in Dortmund, Otto Zimpelmann, Betriebsrat bei der BASF sowie der antifaschistische Widerstandskämpfer und Mitglied des dju-Bundesvorstandes, Emil Carlebach. Die DKP unterstützt vorbehaltlos die gewerkschaftlichen Forderungen. Dazu sagte der Parteivorsitzende Herbert Mies: „Wir sind mit den Gewerkschaften derselben Meinung, daß die Staaten der EG nicht von den multinationalen Konzernen beherrscht werden dürfen. Wir verstehen das Verlangen der Gewerkschaften nach einem Europa der Arbeitnehmer als das Verlangen nach mehr Einfluß des arbeitenden Volkes in der EG.“

Bei der Neujahrs pressekonferenz im Januar kündigte Heinz Oskar Vetter an, er wolle sich als künftiger Abgeordneter dafür einsetzen, daß im EG-Parlament die „Arbeitnehmervertreter zumindestens in speziellen Fragen und quer durch alle Parteien eine Fraktion bilden werden“. Um dies wahr zu machen, muß der DGB seine Haltung gegenüber der größten französischen Gewerkschaft CGT ändern. Ansonsten wäre es widersprüchsvoll, wenn der EG-Abgeordnete Vetter mit einem über die Liste der französischen KP gewählten Gewerkschafter in einer Fraktion zusammenarbeiten will, gleichzeitig aber eine Zusammenarbeit des DGB mit der CGT ablehnt und sich auch gegen die Aufnahme der CGT in den Europäischen Gewerkschaftsbund wendet.

Werner Petschick

Aktionsprogramm

Der DGB-Bundesvorstand hat im Februar nunmehr den Entwurf für ein neues DGB-Aktionsprogramm verabschiedet. Endgültig soll der DGB-Bundesausschuß im Juni darüber entscheiden. Eine Mitgliederdiskussion ist – wie gemeldet – nicht vorgesehen.

Gegenüber dem Vorentwurf (Wortlaut siehe NACHRICHTEN 2/79) ist der jetzt bestätigte Entwurf in einer Reihe von wichtigen Punkten abgeschwächt und verwässert worden. Beispielsweise heißt es im Vorentwurf: „Die 35-Stunden-Woche und die Fünftagewoche mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich sind überall zu verwirklichen.“ Jetzt ist vorgesehen: „Der Achtstundentag und die Fünftagewoche mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich sind überall zu verwirklichen. Eine weitere Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche ist anzustreben.“ Die im Vorentwurf enthaltene Forderung „Die Verkürzung der Arbeitszeit muß zu zusätzlichen Einstellungen führen“, blieb – wie zahlreiche andere Vorschläge – im Entwurf unberücksichtigt.

Viele Gewerkschafter stellen die Frage, ob man angesichts des Tabukatalogs der Unternehmerverbände zurückweicht und diese Abschwächung der vom DGB-Kongress und fünf Gewerkschaftstagen, darunter der IG Metall, beschlossenen Verwirklichung der 35-Stunden-Woche herbeigeführt habe. Oder ist von Regierungsseite auf den DGB Druck ausgeübt worden? Wie bekannt wurde, gehören zu den Funktionären, die mit dem Vorschlag der Kommission „Aktionsprogramm“ (Vorentwurf) nicht einverstanden waren, die Vorsitzenden der ÖTV und der IG Chemie-Papier-Keramik, Heinz Kluncker und Karl Hauenschmid.

Im Unterschied zum Vorentwurf ist jetzt eine weitere Untergliederung vorgenommen worden. Statt sechs Forderungsabschnitte sind es jetzt fünfzehn. Neu gegenüber dem gültigen Aktionsprogramm sind die Abschnitte „Menschengerechte Arbeit“, „Verteidigung der Tarifautonomie“, „Unabhängige Medien“ und „Sichere Energieversorgung“. Bei den Forderungen zur Verteidigung der Tarifautonomie fehlt im Unterschied zum Vorentwurf das Verlangen nach dem Verbot der Aussperrung. Es heißt nur noch: „Angriffe auf die Tarifautonomie sind abzuwehren. Dazu gehört auch der Kampf gegen die Aussperrung.“

Noch besteht bis zur Verabschiedung des neuen Aktionsprogramms durch den DGB-Bundesausschuß im Juni die

Möglichkeit, über die jeweiligen Hauptvorstände den Bundesvorstand zu veranlassen, wichtige im Vorentwurf enthaltene Forderungen wieder aufzunehmen. Davon wollen viele gewerkschaftliche Gremien Gebrauch machen.

Erstmals soll dem Aktionsprogramm eine Präambel vorangestellt werden. In acht Zeilen orientiert der DGB darin auf die „Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft“. Wörtlich heißt es weiter: „Sie (die Gewerkschaften) verteidigen die Grundlagen der Demokratie gegen alle Angriffe politischer Extremisten von rechts und links.“

Letzteres ist eine fragwürdige Formulierung in einem Programm. Von Seiten der Scharfmacher aus dem Unternehmerring werden schon seit langem die Gewerkschaften insgesamt oder aktive Teile als Linksextremisten verteuft. Gleichfalls ist es auch mit dem Begriff „Rechtsextremisten“ problematisch. Meint man damit die CDU/CSU? Zum anderen ist mit dieser Formulierung eine den historischen Erfahrungen widersprechende Gleichsetzung von rechts und links enthalten. P.

Chinesische Karte

Nicht wenige bundesdeutsche Politiker – dazu gehört Schmidt ebenso wie Strauß – hatten bislang immer ein besonderes Lustempfinden, wenn sie die „chinesische Karte“ spielten. Das will sagen, daß man Peking hofieren muß, um Moskau kleinzukriegen. Nun spielt China selber diese Karte, zunächst gegen Vietnam, und plötzlich wird aller Welt klar, daß die „chinesische Karte“ Krieg bedeutet. China redet nicht nur vom Krieg, seine kleinbürgerlich-chauvinistischen Herrscher sind auch bereit, ihn zu beginnen.

Großen Teilen der bundesdeutschen Bevölkerung, von den Gewerkschaften bis hin zum besonnenen Bürgertum, ist durch den Überfall auf Vietnam im Eiltempo klargeworden, welchen gefährlichen „Freund“ uns die eifigen Chinarumarmer da an den Hals holen könnten, wenn man sie weiter gewähren ließe. Chinas Führer reden von „Strafaktion“ gegen Vietnam, weil es das Pol-Pot-Regime in Kampuchea gestürzt habe. Zu-

nächst einmal: Wie unmenschlich-kaltschnäuzig muß ein Regime sein, das um eines politischen Prestiges willen, zwecks Nachbar-, „Bestrafung“ Zehntausende Menschen in den Tod jagt. Und zum anderen: Wieso eigentlich will man bei uns der kampucheanischen Befreiungsbewegung nicht abnehmen, daß sie selbst das Regime fanatischer Mörder stürzte? Auch in Europa haben sich wiederholt Völker, wenn auch nicht das deutsche Volk, von faschistischer Herrschaft selbst befreit. Warum also unterstellen unsere Massenmedien und Politiker hartnäckig, das Volk Kampuchea habe regungslos dagesessen und auf vietnamesische Befreier gewartet?

Und noch eine Frage sei erlaubt: Wenn Vietnam den Befreiungskräften Kampuchea wirklich geholfen hat, seine Peiniger abzuschütteln – was ist daran Verwerfliches? Kapitalisten helfen doch auch, z.B. die amerikanischen chilenischen gegen die Allende-Sozialisten. Offenbar gefällt es manchem nicht, daß Pol Pot jetzt nicht mehr den Sozialismus diskreditieren kann. Das sorgen indessen die Herrscher in Peking, die den Antikommunisten rund um den Erdball den Aha-Effekt verschaffen. Neben der Empörung über die Aggressionspolitik der Deng Xiaoping und Hua Guofeng muß man aber auch Genugtuung empfinden über die Besonnenheit und zugleich entschlossen solidarische Haltung der Sowjetunion, der anderen sozialistischen Länder und der demokratischen Weltöffentlichkeit.

G. S.

Ziel der IG Druck und Papier nach wie vor: 35-Stunden-Woche

Am 19. und 20. Februar fand in Frankfurt erstmals eine gemeinsame Klausurtagung des Hauptvorstandes und der Zentralen Tarifkommission der IG Druck und Papier statt. Neben der Beschußfassung über die Forderungen bei der angelaufenen Lohnrunde – die Tarifverträge für die rund 180 000 gewerblich Beschäftigten sind fristgemäß zum 31. März gekündigt worden – stand die 35-Stunden-Woche im Mittelpunkt der nichtöffentlichen Tagung. Diese Forderung wurde erneut bestätigt. Auf einer anschließenden Pressekonferenz informierten der 1. und der 2. Vorsitzende, Leonhard Mahlein und Erwin Ferlemann, über ihren Verlauf.

Für die jetzige Lohnrunde fordert die Zentrale Tarifkommission 6,5 Prozent Lohnerhöhung. Zusätzlich um 3 Prozent sollen die Lohngruppen I, II und III angehoben werden. Darüber hinaus verlangt die Gewerkschaft den Wegfall der Altersstaffelungen bis 19 Jahre. Für die Auszubildenden wird die Erhöhung der Vergütungen auf folgende Sätze verlangt: im 1. Ausbildungsjahr von 100 auf 115 Prozent, im 2. von 120 auf 130 und im 3. Ausbildungsjahr von 154 auf 160 Prozent. Festgeldforderungen, wie sie in einigen Bezirken der IG Druck und Papier erhoben worden waren, fanden nicht die Mehrheit der Tarifkommissionsmitglieder.

In der Pressekonferenz bekräftigten Mahlein und Ferlemann die Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Sie gelte unverändert. Sie wird u. a. mit den ungeheuren Investitionen begründet, die 1978 erstmals die 1-Milliarden-Grenze überschritten hätten. Das würde unweigerlich zu einer weiteren Rationalisierungswelle und damit zur erneuten Arbeitsplatzvernichtung führen.

Als weiteren Aspekt für die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit nannten beide Spitzenfunktionäre den erhöhten Streß. Eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit, gegen die Herr Mack vom Bundesverband Druck und die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände nichts einzuwenden hätten, sei keine Alternative. Zudem könne nach den Worten von Bundeskanzler Helmut Schmidt über eine Herabsetzung des Rentenalters nur über eine Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge oder über die Reduzierung der Renten gesprochen werden. „Und was nützt es“, so Leonhard Mahlein wörtlich, „wenn die Arbeiter eventuell mit 60 Jahren kaputt aus dem Arbeitsleben ausscheiden?“

Auch die Verlängerung des Urlaubs würde in zweifacher Hinsicht keine Entlastung bedeuten. Zum einen gäbe es dadurch keinerlei arbeitsmarktpolitische Effekte, und zum anderen müßten

nem Interview mit der „Welt der Arbeit“ vom 22. Februar, „daß es bei einer entsprechenden innerorganisatorischen Vorbereitung für die IG Druck und Papier durchaus Möglichkeiten gibt, ihre Forderungen durchzusetzen“. Zugleich rechnet die IG Druck und Papier auf die solidarische Unterstützung des DGB und der Einzelgewerkschaften. Das sei eine der Lehren aus dem Stahlarbeiterstreik.

In der Pressekonferenz ging Mahlein auch auf das Jammern der Unternehmer über fehlende Facharbeiter in einigen Bereichen ein und nannte Fakten, die beweisen, wem dieser Mangel anzulasten ist. Nach diesen Angaben ist das Ausbildungsplatzangebot in den letzten 15 Jahren von mehr als 20 000 auf weniger als 10 000 Lehrstellen geschrumpft. Er wiederholte nachdrücklich die Forderung nach mehr qualifizierten Ausbildungsplätzen.

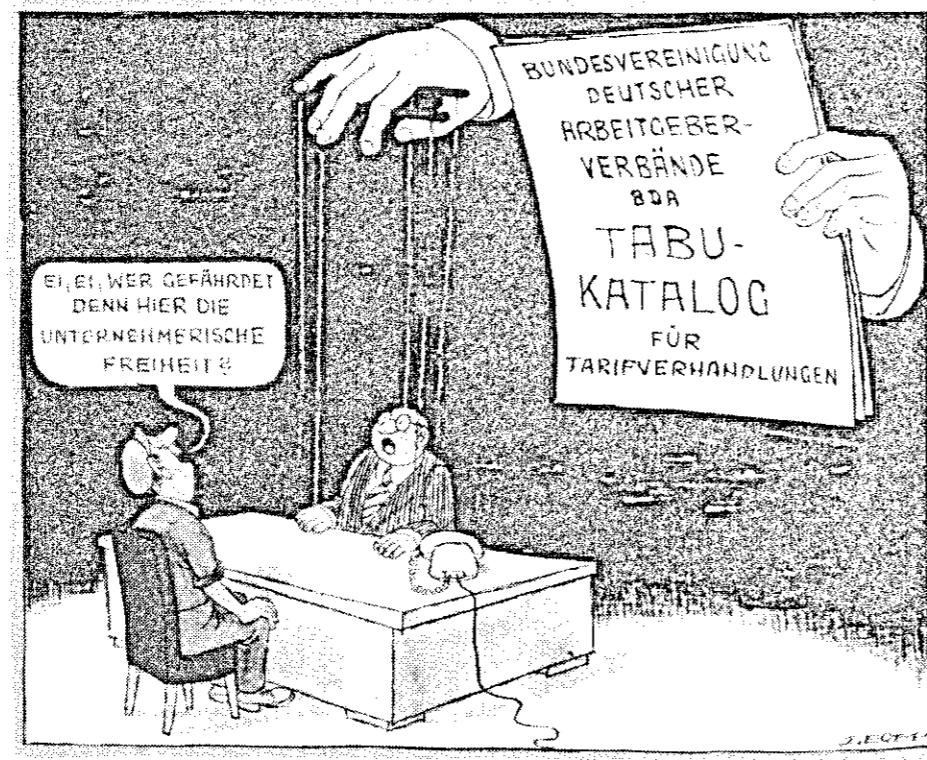
Unabhängig von dieser Grundforderung unterbreiteten die Spitzengremien der IG Druck und Papier folgende Vorschläge zur kurzfristigen Beseitigung des Facharbeitermangels:

„1. Fachkräfte der Druckindustrie können eine verkürzte, und zwar einjährige Zweitausbildung absolvieren.

2. Facharbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung in einem fachfremden Beruf (z. B. Schlosser, Elektriker, Dreher) können eine zweijährige Ausbildung in der Druckindustrie nachholen.

3. Ungelernte Hilfskräfte können in einer gleichfalls zweijährigen Ausbildungszeit die Facharbeiterausbildung nachholen; Voraussetzung ist eine fünfjährige Tätigkeit in dem entsprechenden Fachbereich der Druckindustrie.“

Gisela Mayer



(Aus „druck und papier“, Nr. 3/1979)

Gewinnexplosion erfordert neue gewerkschaftliche Überlegungen

In Nr. 2/79 der NACHRICHTEN haben wir eine eingehende Einschätzung der Tarifabschlüsse in der Eisen- und Stahl- sowie der metallverarbeitenden Industrie vorgenommen. Hierzu sind noch einige Ergänzungen notwendig. Wir werteten es als besonders positiv, daß es gelang, den Lohnschlüssel zum Bestandteil des Lohn- und Gehaltsabkommens zu machen. Dies trifft allerdings nur auf die Tarifbezirke Hessen/Pfalz/Rheinland-Rheinhessen/Saarland und dem Nordverband (Hamburg/Nordwestliches Niedersachsen/Schleswig-Holstein/Unterwesergebiet) zu.

In Nordrhein-Westfalen wurde vereinbart, daß „bei Zuweisung eines geringer bezahlten Arbeitsplatzes der bisherige Lohn/das Gehalt für 7 Monate weitergezahlt wird. Ändert sich der Lohn/das Gehalt infolge technischer und/oder organisatorischer Änderung oder entfällt der Arbeitsplatz durch solche Änderungen, wird der bisherige Lohn/das Gehalt für die Dauer von 12 Monaten weitergezahlt“.

Die Auszubildenden kamen besonders schlecht weg. Bei einem Vergleich zwischen den einzelnen Tarifbezirken ergeben sich jedoch gravierende Differenzen, die sich in den einzelnen Ausbildungsjahren zwischen 51 bis 82 DM bewegen. Für das 1., 2. und 3. Ausbildungsjahr hat Nordrhein-Westfalen mit 443 DM, 482 DM bzw. 537 DM die niedrigste Vergütung, während im 4. Ausbildungsjahr die Auszubildenden in Hessen/Pfalz/Rheinland-Rheinhessen/Saarland mit 592 DM sich am unteren Ende der Skala befinden. Die höchsten Ausbildungsvergütungen in allen vier Lehrjahren haben die drei baden-württembergischen Tarifbezirke mit 494 DM, 543 DM, 614 DM und 674 DM.

Schon jetzt zeichnet sich ab, daß das Jahr 1979 zu einer gewaltigen Gewinnexplosion führen wird. Wie aus den beiliegenden „INFORMATIONEN zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse“ zu entnehmen ist, stiegen die Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit 1978 brutto um 10,6 und netto gar um 12,2 Prozent, wobei im zweiten Halbjahr 1978 die entsprechenden Vergleichszahlen sich schon bei 13,5 bzw. 15,5 Prozent bewegen. Da dieser Trend anhält, so schätzt das Westberliner DIW, daß 1979 die Unternehmereinkommen brutto um 14 Prozent und netto um nicht weniger als 19 Prozent ansteigen werden.

In der „Quelle“ schreibt Manfred Piecha: „Die Einkommensschere zwischen den Großverdienstern und den Beziehern niedriger Einkünfte wird sich also in diesem Jahr noch weiter öffnen. Wer hat, dem wird gegeben.“ Demgegenüber hatten wir 1978 die niedrigsten Tariferhöhungen seit 1968. Wenn den-

noch eine Steigerung der Reallöhne herauskam, so allein deshalb, weil die Preissteigerung sich lediglich auf 2,6 Prozent belief. Dieser Sonderfall wird sich 1979 mit Sicherheit nicht wiederholen, so daß die reale Gefahr besteht, daß die Arbeiter und Angestellten in der Eisen- und Stahlindustrie sowie der Metallverarbeitung um die Früchte ihrer Arbeit gebracht werden.

Hier sollten Korrekturen auf betrieblicher Ebene, wie bei Opel, möglich sein. Aber die veränderte Situation, die erst jetzt mit aller Deutlichkeit sichtbar wurde, sollte schon zu neuen Überlegungen für die nächste Lohnrunde führen, denn schon in gut 9 Monaten kann ja der Lohn- und Gehaltstarif gekündigt werden.

Wenn das für die Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglied der IG Metall, Hans Janßen, feststellt, daß die IG Metall nicht gewillt sei, tatenlos zuzusehen, daß sich auf der einen Seite die Ergiebigkeit der menschlichen Arbeit und wirtschaftlicher Reichtum erhöhen, auf der anderen Seite aber Arbeitsplätze, sozialer Status und Lebensstandard einer großen Zahl von Arbeitern und Angestellten gefährdet werden, so kann die Antwort auf die Gewinnexplosion nur eine aktive Tarifpolitik sein. Dabei kann die Orientierung von Karl Carstens durchaus als Orientierungspunkt genommen werden, der meinte, daß die gegenwärtigen Diäten der Bundestagsabgeordneten – 7 500 DM Grunddiät und 4 500 DM Kostenpauschale – „an der untersten Grenze dessen“ liegen, „was man vertreten sollte“.

Nun besteht auch schon jetzt die Möglichkeit, den Unternehmern einen Teil ihrer Gewinne abzunehmen. Das Rationalisierungsschutzabkommen wurde bereits zum 31. Dezember 1977 gekündigt. Und es wäre sicherlich nicht zu viel verlangt, wenn die Unternehmer sich verpflichten müßten, zumindest bis zum Auslaufen des Arbeitszeitabkommens im Jahre 1983 aus Rationalisierungsgründen keinen Arbeiter und Angestellten der Stahl- und Metallindustrie zu entlassen. Heinz Schäfer

Unterschiedliche Abschlüsse

Rückwirkend ab 1. Februar erhalten die knapp 300 000 im nordrhein-westfälischen Groß- und Außenhandel Beschäftigten um 4,3 Prozent höhere Gehälter und Löhne. Da die Laufzeit der Tarifverträge 13 Monate beträgt, macht die Erhöhung umgerechnet auf 12 Monate nur 3,97 Prozent aus. Dieses Ergebnis dürfte kaum ausreichen, um die sich bereits jetzt abzeichnenden Preissteigerungen und die zum 1. Juli in Kraft tretende Mehrwertsteuererhöhung auszugleichen. Besonders spüren werden das die Auszubildenden, deren Vergütungen ebenfalls nur um den gleichen Prozentsatz aufgestockt wurden. Schon gar nicht werden die Beschäftigten des Groß- und Außenhandels, die mit ihren Gehältern an 38. Stelle der 42 Positionen umfassenden Gehaltsskala stehen, ihren Platz verbessern können.

Neben der minimalen Erhöhung der Gehälter und Löhne wurde eine Verlängerung des Urlaubs vereinbart, und zwar für 1979 um zwei Arbeitstage und 1980 um einen weiteren Arbeitstag. Darüber hinaus wurde das Urlaubsgeld aufgestockt.

Besser ist das Ergebnis für die rund 90 000 Beschäftigten des hessischen Groß- und Außenhandels, das die zuständige Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen Mitte Februar in der dritten Verhandlungsrounde durchsetzen konnte. Es wurde eine neue Struktur vereinbart und die Zahl der Gehaltsschichten von 5 auf 7 und die der Lohngruppen von 5 auf 6 erweitert. Durch diese neue Struktur sind konkrete Zahlen über das Ergebnis nicht zu ermitteln. Fest steht aber, daß das Erreichte über den Abschluß von NRW hinausgeht, abgesehen davon, daß der neue Tarifvertrag in Hessen eine Laufzeit von 12 Monaten hat. Darüber hinaus konnte erreicht werden, daß der zweiprozentige Ortsklassenabschlag für die Beschäftigten in den ländlichen Gebieten gestrichen wurde. Kritisch muß aber auch in Hessen die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um nur 25 DM monatlich gewertet werden.

Bei den Verhandlungen standen auch der Manteltarifvertrag zur Diskussion. Es konnten einige Verbesserungen erreicht werden. Stufenweise erhöht sich der Urlaub ab diesem Jahr für die über 18-jährigen Beschäftigten bis 1982 um 6 auf 26, für die über 25-jährigen um 5 auf 27 und für die über 30-jährigen um 4 auf 28 Arbeitstage. Ebenfalls in einem Stufenplan aufgestockt wurde das Urlaubsgeld. G. M.

Doch wieder Zentralgespräche in der Chemie-Tarifrunde

Als außerordentlich stur zeigen sich auch in der chemischen Industrie, wie zuvor schon bei Stahl, Metallverarbeitung und Druckindustrie, die Unternehmer in den Manteltarifverhandlungen und der Lohnpolitik. Ein zentrales Gespräch am 28. Februar in Frankfurt zwischen IG Chemie-Papier-Keramik und dem Dachverband der Chemieunternehmer brachte noch keine Resultate. Am 23. und 24. März soll weiterverhandelt werden. Es geht sowohl um Manteltariffragen wie um Lohn und Gehalt.

Die größte Hartnäckigkeit der Unternehmer richtet sich auf den Manteltarifvertrag, den die Gewerkschaft bereits einmal zum Ende 1977 gekündigt und nach ergebnislosen Verhandlungen wieder in Kraft gesetzt hat, um ihn zum Ende 1978 erneut zu kündigen und wiederum mehrmals ergebnislos zu verhandeln. Im April 1978 waren während Verhandlungen nach der ersten Kündigung bei zentralen Gesprächen plötzlich auch die Lohn- und Gehaltserhöhungen ausgehandelt worden, ohne vorher die dafür zuständigen Bezirke zu fragen. Nach heftigen Protesten in der gesamten Gewerkschaft versicherte der Hauptvorstand mehrmals, ein solches Verfahren werde sich nicht wiederholen.

Nun haben jedoch die Unternehmer auch die zweite Verhandlungsrunde über die Manteltarifforderungen wieder mit Erfolg so lange verschleppt, daß inzwischen auch die Lohn- und Gehaltstarifverträge gekündigt sind (in Nordrhein, Hessen und Rheinland-Pfalz zum 31. März; in Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Westfalen und Ruhr-Lippe, Baden-Württemberg und Westberlin zum 30. April; in Bayern und Saarland zum 31. Mai). Ihre Strategie lief offenkundig von Anfang an auf eine Koppelung beider Bewegungen und abermalige zentrale Entscheidung über die Lohn- und Gehaltserhöhungen hinaus.

In den Manteltarifverhandlungen am 31. Januar in Wiesbaden sagten die Unternehmer zu, ihre eigene Konzeption zum Manteltarifvertrag, die von der Gewerkschaft abgelehnt worden war, „neu zu überdenken und flexibel zu betrachten“, wenn die Lohn- und Gehaltsentwicklung 1979 mit den MTV-Forderungen als Paket behandelt werden. Daraufhin holte der IG-Chemie-Hauptvorstand bei den bezirklichen Tarifkommissionen deren Zustimmung ein, die Dinge in Spitzengesprächen zu bereiten.

Allerdings gingen die Tarifkommissionen der Bezirke, wie der Pressedienst der IG Chemie am 26. Februar mitteilte, davon aus, „daß im Falle einer Eini-

IG Bau will 7,4 Prozent

Nach wochenlanger Diskussion in den Ortsverbänden und Bezirken der IG Bau, Steine, Erden hat am 21. Februar der Beirat der Gewerkschaft die Forderung für die Lohn- und Gehaltsrunde 1979 festgelegt. Danach wird eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um 7,4 Prozent für die 913 000 Arbeiter bzw. 173 000 Angestellten verlangt. Weitere Forderungen sind nicht vorgesehen.

Wie die Gewerkschaft mitteilte, ist die Beschränkung auf eine reine Lohn- und Gehaltsforderung deshalb erfolgt, weil einerseits Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen noch bis 1980/81 laufen und andererseits die Einkommenssituation der Baubeschäftigten merklich verbessert werden soll. Die Forderung von 7,4 Prozent liegt deutlich über denen, die in letzter Zeit von der IG Metall, der ÖTV oder anderen Gewerkschaften erhoben wurden. Mehrere Bezirksverbände der IGBSE hatten 8 bis 10 Prozent und zahlreiche Ortsverbände sogar bis 15 Prozent verlangt.

Ausdrücklich betonte der BSE-Bundesvorstand, daß in der Bauwirtschaft die Lohnausfälle durch extreme Wittringsbedingungen, die von keiner Stelle ersetzt würden, im Zusammenhang mit der diesjährigen Forderung gesehen werden müßten. Wenn ein Bauarbeiter in der Winterperiode wegen Schlechtwetter einen Monat nicht arbeiten könne, mindere sich sein Stundenlohn – auf das ganze Jahr umgerechnet – um 40 Pfennig. Außerdem drücke sich in der 7,4-Prozent-Forderung auch das Verlangen nach einem finanziellen Ausgleich für jene Erschwernisse aus, die in der Spezifik der Bauproduktion liegen und die mit ein Grund für den Facharbeitermangel seien.

Die Lage der Baubeschäftigten habe sich in den letzten Jahren zusätzlich durch die Kürzungen der übertariflichen Leistungen verschärft, was zu einem starken Absinken der Effektivverdienste im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen geführt habe. Durch diese und rigorose Rationalisierungsmaßnahmen verringerte sich auf der anderen Seite der Personalkostenanteil am Umsatz der Bauindustrie. Bei Bilfinger & Berger z. B. sank er von 44,1 Prozent 1973 auf 27,3 Prozent 1977, bei Hochtief in der gleichen Zeit von 36,2 auf 31,9 Prozent.

Angesichts dieser Situation ist die Forderung der IG Bau, Steine, Erden eine durchaus bescheidene. Soll sie im Ergebnis zu einer spürbaren Einkommensverbesserung der Bauarbeiter führen, muß sie schon voll durchgesetzt werden.

G. S.

Schlichtung bringt Gewerkschaften in keiner Form einen Vorteil

Im Zusammenhang mit dem Tarifabschluß in der Eisen- und Stahlindustrie und der dort praktizierten politischen Schlichtung sind Probleme der Schlichtung wieder stärker in das gewerkschaftliche Bewußtsein gerückt worden.

Da es im Gegensatz zur Metallverarbeitung in der Eisen- und Stahlindustrie kein Schlichtungsabkommen gibt, war die IG Metall von Anfang an voll handlungsfähig. Sie konnte im Verlauf von weniger als drei Wochen die Urabstimmung durchführen und mit dem Streik beginnen. Den Unternehmern paßte dies, und wen wundert es, keineswegs in ihr Konzept. Sie sind nicht daran interessiert, daß die Gewerkschaften ihre Kräfte voll mobilisieren und entsprechend ihren Bedürfnissen einsetzen können, vor allem zu dem den Gewerkschaften am günstigsten erscheinenden Zeitpunkt.

Die bisher praktizierte Schlichtung verlängert die Friedenspflicht und engt damit den gewerkschaftlichen Handlungsspielraum erheblich ein. Unabhängig von der Form des Schlichtungsabkommens und auch von der Person des Schlichters wird daher in der Regel das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens unter dem liegen, was dem tatsächlich vorhandenen Kräfteverhältnis entspricht. Dies trifft um so mehr auf die politische Schlichtung zu.

Im Gegensatz zur sogenannten freiwilligen Schlichtung wird von der politischen Schlichtung in der Regel dann Gebrauch gemacht, wenn der Arbeitskampf bereits ausgebrochen ist. Der politische Schlichter, meist handelt es sich um einen Minister oder einen hohen Ministerialbürokraten, kann die Gewerkschaften in erheblichem Maße objektiv unter Druck setzen, mag er auch nach außen seine Neutralität beteuern oder gar sich als Freund der Gewerkschaften ausgeben.

Nun wird oft einem solchen Argument entgegengehalten, daß durch die politische Schlichtung ein Arbeitskampf abgekürzt werden kann. Aber hier handelt es sich um Augenwischerei, denn auch in der politischen Schlichtung werden sich die Unternehmer nur durch harte Tatsachen, das heißt die tatsächlich vorhandene Kampfbereitschaft, überzeugen lassen. Aber das ist auch ohne politische Schlichtung möglich. Eine Abkürzung des Arbeitskampfes während der Schlichtung ist daher nur dann möglich, wenn die Gewerkschaften auf wesentliche Teile ihrer Ausgangsfordernung verzichten und sich folglich mit einem wesentlich schlechteren Ergebnis

bescheiden als dies in einem freien Messen der Kräfte möglich gewesen wäre.

Der Streik in der Eisen- und Stahlindustrie war erst wenige Tage alt und die Mitglieder der IG Metall hatten gerade begonnen, den Stahlindustriellen ihre Kraft vor Augen zu führen, als die Unternehmer auf die politische Schlichtung drängten, übrigens dieselben, die wenige Wochen zuvor die Manteltarifverhandlungen in provokativer Weise scheitern ließen. Sie wollten keine Ver-

DAS ARGUMENT

handlungen, sondern eine Demonstration ihrer Macht. Um so unverständlich ist es, daß die IG Metall sich auf dieses Unternehmerbegehr einließ. In den „Informationen zur Tarifbewegung 1978/79 in der Eisen- und Stahlindustrie“, die von der Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall erarbeitet wurden, heißt es dazu: „Da die Arbeitgeber entgegen ihren ständigen Lippenbekennissen zur Tarifautonomie nicht willens waren, in freien Verhandlungen ein Tarifergebnis zu erzielen, stimmte die IG Metall der Einschaltung eines Vermittlers zu, um jede Chance zu nutzen, zu einem Tarifergebnis zu kommen.“

Daraus ergibt sich, daß die IG Metall schnell ein Ergebnis haben wollte. Dazu hatte sie die Tarifverträge gekündigt. Aber war es dazu nötig, sich auf die von den Unternehmern gewünschte politische Schlichtung einzulassen?

Die Unternehmer hatten, wie wir sahen, von sich aus die Verhandlungen über den Einstieg in die 35-Stunden-Woche scheitern lassen. Wenn sie wollten, daß der Streik beendet wird, dann lag es allein an ihnen, ein Angebot zu machen, das den gewerkschaftlichen Vorstellungen entgegenkommt. Aber die Unternehmer dachten überhaupt nicht daran. Im Gegenteil, als Antwort auf den Streik sperrten sie massenhaft aus. Und die IG Metall honorierte dies auch noch, indem sie sich auf die von den Unternehmern gewünschte politische Schlichtung einließ. Hier wurden bereits entscheidende Weichen für das für viele Arbeiter und Angestellte so unbefriedigende Ergebnis in der Eisen- und Stahlindustrie gestellt.

Dazu kam auch noch, daß sich die IG Metall auf einen politischen Schlichter einließ, der zu keinem Zeitpunkt aus seiner Auffassung einen Hehl gemacht hatte, daß er im gegenwärtigen Zeit-

punkt einen Einstieg in die 35-Stunden-Woche als nicht realistisch betrachte. Der nordrhein-westfälische Arbeits- und Sozialminister Farthmann war folglich von Anfang an ein Pluspunkt auf der Unternehmerseite. Sein „Verdienst“ bestand darin, daß der Einstieg in die 35-Stunden-Woche für alle nicht gelang. Aber die Problematik der Schlichtung ist noch weitaupts vielschichtiger als sie im Stahlstreik sichtbar wurde. Hier werden Grundfragen einer aktiven Lohnpolitik berührt. Der 12. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall verlangte in seinem Antrag 392, die geltende Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung so zu verändern, daß erstens Schlichtungsverfahren nur dann stattfinden können, wenn beide Parteien dies über einstimmend wünschen; zweitens die „unparteiischen“ Vorsitzenden nur noch von Fall zu Fall bestimmt werden und drittens, und dies ist der Kernpunkt, die bisherige Verlängerung der tariflichen Friedenspflicht bis zum Ablauf eines Schlichtungsverfahrens aufgehoben werden soll.

Wie nicht anders zu erwarten, hat Gesamtmetall auf dieses gewerkschaftliche Begehr wütend reagiert. Für ihren Hauptgeschäftsführer Kirchner kann es ohne Friedenspflicht, d. h. ohne Fesselung der Gewerkschaften, keine Schlichtungsordnung geben. Er versucht die Dinge so darzustellen, als ob eine kleine Minderheit in der IG Metall dies wünsche. Der Antrag 392 wurde jedoch auf dem Gewerkschaftstag bei nur wenigen Gegenstimmen und Enthaltungen angenommen. Die Unternehmer sind allenfalls bereit, eine geringfügige Verkürzung der bisher geltenden Friedenszeit von rund drei Wochen zuzugestehen. Sollten die Gewerkschaften damit nicht einverstanden sein, so droht Kirchner wieder mit dem „dünnen Eis des Arbeitskampfrechts“.

Kirchner weiß natürlich ganz genau, warum er eine Beseitigung der Friedenspflicht fürchtet. Durch eine Vielzahl kleinerer Streiks und anderer Protestäußerungen könnte der Aussperrungsterror der Unternehmer zu einer stumpfen Waffe werden. Unter Hinweis auf den schleswig-holsteinischen Metallarbeiterstreik sagte Kirchner: „Vielleicht muß zuerst wieder wie 1958 ein 30-Millionen-Mark-Schadensersatz-Urteil gegen die IG Metall ergehen.“

Damit ließ er die Katze aus dem Sack. Er will die IG Metall erpressen, sich den Unternehmerwünschen zu beugen. Wenn aber die Unternehmer so an der Schlichtung hängen, dann sollte dies schon allein Anlaß sein, daß die Gewerkschaften ihre Haltung gründlich zu dieser Einrichtung durchdenken. Kirchner und seinen Freunden kann aber sofort geholfen werden, denn es besteht jederzeit die Möglichkeit, die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung im Laufe dieses Jahres zum 31. Dezember 1980 zu kündigen. Heinz Schäfer

Spitzenstellung im Bergbau erfordert kräftigen tarifpolitischen Schluck

Der Lohn- und Gehaltstarif für die Beschäftigten des Steinkohlebergbaus an Ruhr und Saar ist zum 30. April 1979 kündbar. Die diesjährige Tarifrunde vollzieht sich vor dem Hintergrund schwindender Haldenbestände und Leistungssteigerung pro Mann und Schicht. Die in den letzten Jahren praktizierte bloße Angleichung an andere Tarifabschlüsse (Lohn und Gehalt) reicht diesmal nicht, soll in der Lohnskala eine bessere Platzziffer erreicht werden (siehe NACHRICHTEN 7/78). Wenn der Anschluß an die von den Bergarbeitern stets geforderte Spitzenstellung nicht noch mehr verlorengehen soll, muß der tarifpolitische „Schluck aus der Pulle“ kräftiger ausfallen.

Neben der reinen Lohn- und Gehaltserhöhung ist auch die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit aktuell. Der letzte Kongreß der IG Bergbau und Energie (IGBE) forderte die Einführung der 4-Tage-Woche. Das würde – so argumentierte man – der Struktur des Steinkohlebergbaus am ehesten entsprechen. Die Verwirklichung dieser wichtigen Forderung ist überreif; hat doch schon vor etwa 10 Jahren der damalige IGBE-Vorsitzende und spätere Bundesarbeitsminister Walter Arendt die 30-Stunden-Woche verlangt. Auch in Richtung tariflicher Jahresurlaub ist die IGBE in einen gewissen Zugzwang geraten, nachdem außerhalb des Bergbaus bereits Vereinbarungen über 6 Wochen Urlaub für alle für die nächsten Jahre getroffen wurden.

Natürlich muß mit härtestem Widerstand der Kohleunternehmer gerechnet werden. Gewerkschaftlicher Beschußfassung begegnen sie mit ihrem der Öffentlichkeit bekannt gewordenen Tabakatalog. Die Kumpel müssen aber auch bei dieser Tarifrunde mit einer bekannten Unternehmermasche rechnen, die einem üblen Rottäuschertrick gleichkäme: So wird man eventuell die bereits 1978 erfolgte Vereinbarung, daß Heiligabend und Silvester zusätzliche freie Arbeitstage bei Fortzahlung des Arbeitsentgeltes sind, erneut in das Tarifpaket einzupacken versuchen. Im vergangenen Jahr kam diese Vereinbarung nur darum noch nicht zur praktischen Anwendung, weil die beiden Tage nicht auf einen Werktag fielen.

Über 5 Prozent bei 12 Monaten Laufzeit

Wie der Standpunkt der Unternehmer gegenüber berechtigten Forderungen der Bergbaubeschäftigten aussieht, brachte bereits zwischen den Tarifrunden 1978/79 am 31. Oktober 1978 in Essen der Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes des Deutschen Steinkohlebergbaus, Bergassessor a. D. Jakob, auf der Jahreshauptversammlung des Verbandes zum Ausdruck. Dieser Tarifexperte der Bergbauunternehmer warf den Gewerkschaften nicht nur für die Vergangenheit „aggressive Lohnpo-

det, konnten die Versuche der Unternehmerverbände, die Laufzeiten zu verlängern, abgewehrt werden. Im einzelnen konnte erreicht werden:

Für die holzverarbeitende Industrie in Nordrhein wurde ab 1. Februar der Facharbeiterlohn um 0,48 DM erhöht. Ab 1. Mai wird er um weiter 0,03 DM angehoben. Das entspricht einer prozentualen Erhöhung von insgesamt 5,82. Um den gleichen Prozentsatz stiegen auch die Tarifgehälter. Darüber hinaus werden die Lohngruppen II und III ab 1. Juni zusätzlich um 1 weiteres Prozent aufgestockt. Die Ausbildungsvergütungen stiegen ab 1. Februar um 5,25 Prozent.

Rückwirkend zum 1. Januar trat eine Erhöhung des Facharbeiterlohnens auch für die Beschäftigten der holzverarbeitenden Industrie in Rheinland-Pfalz in Kraft. In zwei Stufen, ab 1. Januar 1979 um 5,1 Prozent und um weitere 1,3 Prozent ab 1. Oktober, steigt der Facharbeiterlohn. Die Angestellten erhalten bereits ab 1. Januar 5,4 Prozent mehr. Für die holzverarbeitende Industrie Schleswig-Holsteins wurden ab 1. Februar Lohnerhöhungen von 5,7 Prozent vereinbart. Zusätzlich um 1 Prozent wurde die Lohngruppe II aufgestockt.

Auch für die im bayerischen Möbelhandwerk Beschäftigten wurden am 1. Februar neue Lohn- und Gehaltstarifverträge wirksam. Sie sehen Lohn- und Gehaltserhöhungen von 5,6 Prozent vor.

Tarifkommissionen lehnten Vertrag ab

Innerhalb der Erklärungsfrist lehnten die Tarifkommissionen der Deutschen Journalisten-Union (dju) in der IG Druck und Papier und des Deutschen Journalisten-Verbandes (DJV) den Tarifvertrag für Zeitschriftenredakteure ab, den die Verhandlungskommissionen gemeinsam ausgehandelt hatten. Angesichts der Tatsache, daß Zeitschriftenredakteure rund 500 DM monatlich weniger als ihre Kollegen bei den Tageszeitungen verdienen, war die ausgehandelte 5,3-Prozent-Erhöhung, bezogen auf den Monat, unannehmbar. Über die 12-Prozent-Forderung der Journalisten-Organisationen muß jetzt weiter verhandelt werden.

Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, traten die Zeitschriftenredakteure des Konradin-Verlages in Leinfelden-Echterdingen bei Stuttgart, dem zweitgrößten Verlagszentrum der Bundesrepublik, am 19. Februar in einen dreistündigen Warnstreik. Aufgerufen hatten dazu die Deutsche Journalisten-Union (dju) und der Deutsche Journalistenverband (DJV).

Sechs Gewerkschaften verlangen 6,5 Prozent

Am 21. Februar haben sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Deutsche Postgewerkschaft, Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft sowie die Gewerkschaft der Polizei, auf die endgültige Forderung für die jetzt angelaufene Besoldungsrounde geeinigt. Sie entspricht im wesentlichen der bereits Anfang Dezember 1978 beschlossenen Empfehlung der jeweiligen Hauptvorstände.

Die Forderungen betragen bei den Löhn- und Gehältern sowie bei den Ortszuschlägen 6,5 Prozent. Einheitlich von 150 auf 400 DM soll das Urlaubsgeld heraufgesetzt werden. Lediglich bei den Ausbildungsvergütungen gab es eine Änderung. Hier wird jetzt für die Auszubildenden im 1. und 2. eine Zulage von 60 DM und für das 3. und 4. Jahr von 50 DM verlangt. Die Empfehlung von Dezember hatte auf jeweils 10 DM weniger gelautet. Bereits jetzt erklärten die öffentlichen Unternehmer, daß der Abschluß unter 4 Prozent liegen müsse.

Für Minister: 10 Prozent auf 11747 DM

Rückwirkend ab 1. Juli 1978 erhalten Niedersachsens Minister eine 10prozentige Gehaltserhöhung. Ministerpräsident Ernst Albrecht kann sogar 12,5 Prozent mehr auf sein Konto verbuchen. Auch bisher nagten die Minister nicht am Hungertuch. Immerhin betrugen ihre Grundgehälter 9992,82 DM. Hinzu kamen ein Ortszuschlag von 755 und eine Aufwandsentschädigung von 1000 DM monatlich. Bei nur einer Genstimme sprachen sich die Fraktionen von CDU und SPD nun einmütig für diese enorme Gehaltssteigerung aus.

Kurz zuvor waren bereits die Bezüge der 155 niedersächsischen Landtagsabgeordneten rückwirkend ab 1. Juni 1978 heraufgesetzt worden. Jeder Abgeordnete erhält monatlich 6000 DM steuerpflichtige Grundentschädigung, 1500 DM steuerfreie Aufwandsentschädigung sowie bis zu 500 DM Kostenersatz.

Auf 120 Baustellen streiken Monteure

Nach Mitteilung der IG Metall legten Mitte Februar auf 120 Baustellen, vorwiegend im Bereich des SEL-Fernmeldebaus, 900 Monteure für eine Stunde die Arbeit nieder. Mit diesen

Warnstreiks protestierten sie gegen die Verschleppung der Verhandlungen über den Bundesmontagetarifvertrag durch die Unternehmer. Bereits zum 31. Dezember 1978 war dieser Vertrag gekündigt worden.

Die Forderungen der IG Metall für die rund 200 000 Montagearbeiter, die auf ständig wechselnden Baustellen im In- und Ausland eingesetzt sind, lauten: Erhöhung des Montagezuschlags von 12 auf 15 Prozent, Erweiterung der Erschwerniszulagen für Arbeiten in Schlamm, Schmutz, Lärm und bei ungünstigen Witterungsverhältnissen sowie Ausdehnung des Vertrages auf die Angestellten.

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

31. März – 0,9 MIII.

Teilbereiche des Handels (100 000); chemische Industrie in Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz (400 000); Druckindustrie (180 000); Versicherungen (200 000); Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen – Angestellte (25 000); Beschäftigte im Buchhandel.

30. April – 2,3 Mill.

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

31. Mai – 0,4 Mill.

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

30. Juni – 0,29 Mill.

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

31. Juli/31. August – 0,15 Mill.

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

30. September – 0,26 MIII.

Feinkeramik mehrere Bereiche (45 000); kunststoffverarbeitende Industrie Hessen und Baden-Württemberg; holzverarbeitende Industrie in Hamburg; Erdöl- und ergasfördernde Industrie; Brauereien Baden-Württemberg und Bayern; Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen.

TARIFKALENDER

Jahreswirtschaftsbericht empfiehlt lohnpolitische Zurückhaltung

Die Bundesregierung hat Ende Januar ihren Jahreswirtschaftsbericht vorgelegt. Darin werden die wirtschafts- und finanzpolitischen Ziele der sogenannten Jahresprojektion für 1979 zahlenmäßig dargestellt. Erwartet werden eine Arbeitslosenquote in Höhe von 4 Prozent, ein Ansteigen der Preise in Höhe von rund 3 bis 3,5 Prozent und des Sozialprodukts von rund 4 Prozent. Das Bruttounternehmens- und -vermögenseinkommen soll sich um 9 bis 11 Prozent und das Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit um 6,5 Prozent und je beschäftigten Arbeitnehmer um etwa 6 Prozent erhöhen.

Inwieweit diese Zahlen realistisch sind, muß offenbleiben. Vor allem die Steigerung des Wirtschaftswachstums um reale 4 Prozent wird von vielen Ökonomen angezweifelt. Im Jahreswirtschaftsbericht selbst werden vor allem zusätzliche Impulse durch das staatliche Programm zur Stärkung der Nachfrage und zur Verbesserung des Wirtschaftswachstums erwartet. Damit seien die Aussichten, daß es zu einem sich selbst tragenden und ausreichend kräftigen Konjunkturaufschwung komme, der aus eigener Kraft fortduere, trotz einiger Unsicherheiten „günstiger als je in den letzten Jahren“. (Siehe dazu auch NACHRICHTEN Nr. 9/78.) Es muß jedoch berücksichtigt werden, daß der Produktionsanstieg der Industrie sich auf wenige Zweige konzentriert, die Automobilindustrie, die Erzeugung von Büromaschinen und EDV-Anlagen sowie die Bauwirtschaft.

Mit der angenommenen Arbeitslosenquote von rund 4 Prozent soll die Zahl der Arbeitslosen weiter zurückgehen und deutlicher unter der 1-Millionen-Grenze bleiben. Da das inländische Arbeitskräftepotential infolge der zunehmenden Zahl von Jugendlichen im erwerbsfähigen Alter ansteigt, war eher eine zunehmende Arbeitslosigkeit erwartet worden. Der Rückgang der Arbeitslosenzahl dürfte sich überwiegend nur in der Statistik zeigen. Bereits für 1978 hatte die Bundesanstalt für Arbeit 650 000 bis 700 000 sogenannte stille Arbeitslose geschätzt. Diese Zahl dürfte 1979 noch größer werden. Dazu könnte die Praxis bei der Verhängung von Sperrzeiten, aber auch die verschärzte Zulässigkeitsklausel bei Arbeitsvermittlungen beitragen. Weiter sollen Teilzeitarbeiter, die keine Kinder zu versorgen haben (also in der Regel Frauen), vom Leistungsbezug und damit aus der Statistik ganz ausgeschlossen werden. Mehr und mehr machen auch Großbetriebe davon Gebrauch, Arbeiter und Angestellte im Alter von 59 Jahren zu entlassen. Diese erhalten dann nach einem Jahr Arbeitslosigkeit mit 60 Jahren vorgezogenes Altersruhegeld. Statistisch werden sie jetzt nicht mehr als Arbeitslose geführt.

den, daß die von der Bundesregierung erwünschte Schere in der Entwicklung der beiden großen Einkommensblöcke unumgänglich sei.

Die Entwicklung der tariflichen Einkommen hat sich jedoch in den letzten Monaten des vergangenen Jahres weiter verlangsamt. Das hat sich nur deshalb noch nicht auf die Reallöhne ausgewirkt, weil die Belastung durch Lohnsteuer und Sozialabgaben, bezogen auf den Lohn, infolge der steuerlichen Entlastungsmaßnahmen nicht mehr zugenommen hat. Auch der Preisanstieg hatte sich 1978 verlangsamt. Diese günstige Entwicklung der Preise gilt jedoch für 1979 nicht mehr. Auch die Sozialabgaben werden weiter steigen. Die „Bonner Lohnleitlinie“ (Handelsblatt) wird damit zu einer deutlichen Verschlechterung der Realeinkommen der Arbeiter und Angestellten führen.

Zwar sind 1978 offensichtlich die realen Löhne etwas rascher gestiegen als im Jahre 1977, was auf die harten Lohnkämpfe im Frühjahr zurückzuführen ist. Es ist jedoch nicht gelungen, einen Teil des durch die Krise entstandenen Verteilungsrückstands aufzuholen. Die Arbeitsproduktivität ist 1978 etwas rascher angestiegen als die Reallohn, so daß sich die Verteilungsposition der Arbeiter und Angestellten leicht verschlechtert hat. Dieser Prozeß soll sich nach dem Willen der Unternehmer, der Forschungsinstitute und nun auch des Jahreswirtschaftsberichts der Bundesregierung 1979 beschleunigen. Er kann nur durch eine konsequente gewerkschaftliche Gegenstrategie aufgehalten werden. Das ist besonders deshalb notwendig, weil wieder einmal der sich möglicherweise entwickelnde Aufschwung auf dem Rücken der Arbeiter und Angestellten erungen werden soll. Die Arbeiter und Angestellten tragen die Lasten der Krise. Ihr Maßhalten soll nun auch das Rezept für die mögliche Konjunkturholung sein. Daß eine Erhöhung der Löhne und Gehälter die Kaufkraft erhöht und damit zu einer größeren Binnennachfrage führen kann, gilt u. a. für Herrn Emminger als eine Theorie „aus der Mottenkiste“. Er muß allerdings zugeben, daß es „zu den Erfahrungen des abgelaufenen Jahres“ gehört, „daß es möglich ist, außenwirtschaftliche Dämpfungen und Störungen durch eine gut fundierte binnengewirtschaftliche Konjunktur zu überspielen“.

In einem Kommentar zum Jahreswirtschaftsbericht macht sich Reinhard Uhlmann im „Handelsblatt“ ein wenig lustig über das Versteckspiel der Bundesregierung. Sie versuche, alles zu vermeiden, was auch nur von weitem nach einer Lohnleitlinie aussieht. Dennoch bemühe sie sich, den Gewerkschaften lohnpolitische Zurückhaltung schmackhaft zu machen. Wie ein roter Faden ziehe sich durch den Wirtschaftsbericht das regierungsamtliche Bemühen, Verständnis dafür zu fin-

M. F.

Gewerkschaftliche Vorstellungen entwickeln und verbreiten

**Interview mit Frank Spieth,
Vorsitzender des DGB-Kreises Vogelsberg**

Auch in der Bundesrepublik gibt es – abseits von den industriellen Ballungsgebieten – wirtschaftlich nur schwach entwickelte Regionen. Die gewerkschaftliche Arbeit in diesen Gebieten hat mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen. Der Kreisvorsitzende des NACHRICHTEN-Mitarbeiterin Renate Schmucker einige Fragen zu diesem Themenkomplex. Zur Zeit gibt es hier rund 7500 Gewerkschaftsmitglieder.

NACHRICHTEN: Der DGB-Kreis Vogelsberg entstand erst vor einigen Jahren. Welche Überlegungen haben zu dieser Gründung geführt? Welche regionalen Besonderheiten gibt es in diesem Gebiet?

Frank Spieth: Im Zuge der Gebietsreform entstand in unserem Gebiet aus den beiden Altkreisen Alsfeld und Lauterbach der neue Vogelsbergkreis. Gleichermaßen hat im Land Hessen wiederholt stattgefunden. Da die politischen Grenzen nicht mehr mit den DGB-Kreis-Grenzen übereinstimmen, hat der DGB-Landesbezirk eine ähnliche Reform auch auf DGB-Ebene durchgeführt. Ergebnis dieser Reform ist die Bildung des neuen DGB-Kreises Vogelsberg. Dieser besteht seit 1975.

Die regionalen Besonderheiten in diesem Gebiet sind mit folgenden Feststellungen zu umschreiben:

1. ist der Vogelsbergkreis einer der am dünnsten besiedelten Kreise in der Bundesrepublik mit 76 Einwohnern je qkm;

2. ist der Anteil der jüngeren Menschen bis zu 4 Prozent niedriger und der Anteil der über 65jährigen 4 Prozent höher als in vergleichbaren Landkreisen;

3. wird im Vogelsbergkreis das niedrigste Einkommen aus Arbeitnehmertätigkeit erzielt. Die Grundlohnsumme der Pflichtmitglieder bei der AOK des Vogelsbergkreises beträgt für 1978 ca. 1630 DM brutto im Monat. Damit liegen wir am Ende der Skala in Hessen;

4. fehlen im Vogelsbergkreis schon heute fast 7000 Arbeitsplätze. Dies bei einem Angebot von gegenwärtig in etwa 32 000 Arbeitsplätzen für abhängig Beschäftigte. Ein weiteres Problem ist, daß wir im Vogelsbergkreis häufig Arbeitsplätze minder oder nur teilqualifizierten Niveaus haben und zuwenig hochqualifizierte Facharbeiterplätze angeboten werden. Außerdem sind die Kosten, die z. B. für die soziale Sicherung aufgebracht werden müssen – gemessen an den Beiträgen der AOK

Die Ausbildungssituation im Vogelsberg wird von uns schon seit Jahren

mit dem Begriff der „Ausbildungsnot“ umrisen. Jährlich 1100 bis 1300 Schulabgängern stehen insgesamt rund 550 Ausbildungsplätze in Handwerk, Industrie und öffentlichen Ausbildungsbetrieben zur Verfügung. Dies bedeutet, daß von vornherein nur jeder zweite Jugendliche im günstigsten Falle eine Ausbildungsstelle im Kreis erhalten kann.

Besonders verschärfend wirkt sich bei uns außerdem aus, daß die Ausbildungsplätze im Handwerk überproportional stärker angeboten werden, verglichen mit der Industrie, als dies in Ballungsgebieten der Fall ist. Ohne zu erkennen, daß das Handwerk hier besondere Anstrengungen unternommen hat, um die Ausbildungsplatzdefizite zu mildern, geht dies oft zu Lasten der Qualität der Ausbildung. Wir fordern daher schon seit Jahren, allerdings bisher ohne große Resonanz, bei den Parteien im Vogelsbergkreis, daß ein außerbetriebliches Ausbildungszentrum, angegliedert an die Berufsschulen, geschaffen wird, um dort die Defizite in der Ausbildung in mehreren Berufsfeldern auszugleichen.

Daß dies möglich ist, beweist der Kreis gegenwärtig schon dadurch, daß in beiden Berufsschulen in Alsfeld und Lauterbach berufsvorbereitende oder Berufsgrundschuljahre angeboten werden auf der Ebene von Berufsfeldern.

NACHRICHTEN: Welche Schwerpunkte haben Sie sich in der gewerkschaftlichen Arbeit gesetzt?

Frank Spieth: Die Schwerpunkte unserer Arbeit ergeben sich zwangsläufig aus den vorab dargestellten Problempekten. Ich möchte sie noch einmal konkret umreißen: Wir fordern vom Kreis einen Kreisentwicklungsplan, der an Arbeitnehmerinteressen orientiert ist, der die ökonomische, die soziale Situation der Arbeitnehmer darstellt, der die Entwicklung der Arbeitsplätze aufzeigt, der Zielvorstellungen entwickelt – diese Forderung ist im übrigen auch eine Forderung, die landesweit vom DGB gestellt wird. Zum anderen fordern wir für den Vogelsbergkreis eine außerbetriebliche Ausbildungsstätte, um den Jugendlichen einen qualifizierten Ausbildungsabschluß zu ermöglichen.

Weitere Schwerpunkte unserer Arbeit bestehen gegenwärtig darin, thematisch die Frage des Streikrechts und der illegalen Aussperrung aufzuarbeiten. Zu diesem Zweck haben wir in mittlerweile fast allen Ortskartellen Abendseminarreihen durchgeführt, außerdem wird im März eine Großveranstaltung stattfinden. Dies zeigt auch gleichzeitig den weiteren Schwerpunkt unserer Arbeit. Mit der Auswahl derartiger Themen bilden wir uns einen Kreis von Funktionären, der imstande ist, gewerkschaftliche Zielvorstellungen zu entwickeln und zu verbreiten. In den drei Jahren seit Bestehen des DGB-

Streikerfahrungen für Programmdiskussion nutzen

Der schon mehrfach vom DGB-Vorsitzenden Heinz Oskar Vetter angekündigte Entwurf eines überarbeiteten DGB-Grundsatzprogramms für die Mitgliederdiskussion liegt noch immer nicht vor. Fest steht lediglich der Termin für den außerordentlichen DGB-Kongress, der vom 12. bis 14. März 1981 in Düsseldorf stattfinden und das DGB-Programm fortschreiben soll. Nunmehr war aus gut unterrichteten Kreisen zu erfahren, daß im Mai ein Entwurf veröffentlicht werden soll.

In einigen regionalen Bereichen hat die Diskussion über Programmfragen schon begonnen. Beispielsweise fanden im DGB-Landesbezirk Rheinland-Pfalz mehrere Kreisdelegiertenkonferenzen zum Thema DGB-Grundsatzprogramm statt. Für die Debatte in der Mitgliedschaft geben die Erfahrungen der Arbeitskämpfe 1978, insbesondere des Streiks der Stahlarbeiter, der im Januar zu Ende ging, wichtige Impulse. Dabei geht es nicht nur um die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche.

Diese Zielmarke wird voraussichtlich in dem neuen DGB-Aktionsprogramm enthalten sein, das der Bundesausschuß ohne Mitgliederaussprache im Juni 1979 verabschieden will. Die schnelle Beschußfassung des Aktionsprogrammes darf nicht dazu führen, daß aktuelle Probleme der sozialen Konflikte aus der Grundsatzprogrammdiskussion herausgehalten werden. Aber gerade darum vermittelten die Arbeitskämpfe des letzten Jahres viele Erkenntnisse und

Kreises sind wir mit der Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen aber schon ein ganzes Stück vorangekommen.

NACHRICHTEN: Haben Sie bereits Vorbereitungen für den 1. Mai getroffen?

Frank Spieth: Der DGB-Kreis Vogelsberg führt in diesem Jahr drei Maiveranstaltungen durch – in Alsfeld, Lauterbach und Schlitz –, die im wesentlichen von den entsprechenden Ortskartellvorständen geplant und organisiert sind.

Zum 1. Mai wird auch in diesem Jahr in Hessen wieder eine Maizeitung – „Mai Extra“ – erscheinen mit einem vierseitigen Kreisbeitrag, der von dem jeweiligen zuständigen DGB-Kreis gestaltet wird. Wir haben in diesem Jahr im „Mai Extra“ die Schwerpunkte der Arbeit der Ortskartelle durch Interviews vermittelt. Zum anderen erläutern die Ortskartellvorstände einige wichtige Punkte aus ihrer Arbeit noch einmal konkreter und stellen sie in Verbindung zu den Positionen, die der DGB auf

Erfahrungen, die in die bevorstehende Mitgliederaussprache einfließen sollten. Hier können nur einige wenige Aspekte angesprochen werden. Einmal ist insbesondere den Streikenden und ausgesperrten Arbeitern und Angestellten deutlich geworden, daß zwischen Kapital und Arbeit ein unversöhnlicher Gegensatz existiert. Alle Beteuerungen von einer angeblichen Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitern, die vom Verkauf ihrer Arbeitskraft leben müssen, und Besitzern von Produktionsmitteln, zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden sind während der Kämpfe wie eine Seifenblase zerplatzt. Jegliche Orientierung auf Zusammenarbeit mit dem Kapital schadet einer aktiven Interessenvertretung und hilft im Grunde nur den Unternehmern.

Auch das ist mit den Streiks sichtbar geworden: Um die Lebenslage der Arbeiterfamilien dauerhaft zu verbessern, Arbeitslosigkeit, Krisenfolgen und

Kreisebene und auf Landesebene bezieht.

Wir werden in den nächsten Wochen auf der Ebene der jeweiligen Ortskartelle Gespräche organisieren, in denen die organisatorischen und, soweit noch notwendig, inhaltlichen Bestimmungen der einzelnen Veranstaltungen vorgenommen werden. Gleichzeitig werden wir darüber nachdenken, wie wir am besten die Arbeitnehmer aus den jeweiligen Bereichen zu diesen Veranstaltungen mobilisieren können. Einer der möglichen Ansätze dazu ist unter anderem das Verkaufen der Maiplaketten und der Aufkleber, die wir auch in diesem Jahr wieder zu den Maiplaketten mit zur Verfügung stellen.

Wir haben gerade im vergangenen Jahr festgestellt, daß die Aufkleber sehr gut angenommen wurden und viele Kollegen diese an ihren Autos angebracht hatten. Mit diesem Anbringen haben sie bewußt ihre Identifikation mit dem 1. Mai demonstriert. Dies wollen wir in diesem Jahr noch stärker erreichen.

Angst vor der Zukunft für immer zu beseitigen, sind grundlegende Änderungen der bestehenden Macht- und Besitzverhältnisse erforderlich. Viele Gewerkschafter haben erkannt: Selbst wenn es durch eine stärkere Solidarität und eine klare Streikstrategie möglich gewesen wäre, den Einstieg in die 35-Stunden-Woche für alle Stahlarbeiter durchzusetzen, hätte das allein an den Grundübeln des Kapitalismus noch nichts geändert, hier sind schon grundlegende demokratische Umgestaltungen notwendig.

Darum sind für das DGB-Grundsatzprogramm klare Orientierungen erforderlich, die auf eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft im Interesse der arbeitenden Menschen hinauslaufen. Die geforderte paritätische Mitbestimmung auf allen Ebenen allein kann diesem Anliegen nur teilweise gerecht werden. Sie muß eng verbunden sein mit einer demokratischen Planung und Kontrolle bei gleichzeitiger Überführung der markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen einschließlich der Großbanken und Versicherungskonzerne in Gemeineigentum.

Angesichts der Unfähigkeit dieses auf Höchstprofite ausgerichteten Wirtschaftssystems, die sozialen Probleme der technischen Entwicklung zu lösen, gewinnt die alte Lösung der Arbeiterbewegung heute wieder an Aktualität: „Was des Volkes Hände schaffen, soll des Volkes eigen sein.“ Zumindest sollte der Inhalt dieser Lösung in die Programmdiskussion mit einbezogen werden.

Nicht zuletzt lehren die Streiks, wie dringlich es ist, daß die Gewerkschaften sich mit dem überarbeiteten Programm eine klare strategische Perspektive für die beiden letzten Jahrzehnte dieses Jahrhunderts geben. Mit einer auf Solidarität und gemeinsames Handeln basierenden Zielstellung wird es heute möglich sein, den Tabukatalog der Unternehmer zu durchbrechen und morgen die Machtverhältnisse in unserem Lande zugunsten der Mehrheit des Volkes zu verändern.

W.P.

HV: Neuer Mitgliederrekord

Nachdem die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) im Frühjahr des vergangenen Jahres das „Traumziel“ von 300 000 Mitgliedern erreichte, stellte der 1978 erzielte Mitgliederzuwachs von 7,56 Prozent das beste Werbeergebnis der letzten vier Jahre dar. Dies teilte die Gewerkschaft mit. Die HBV zählt nun 314 244 Mitglieder, die zu 85 Prozent als Angestellte tätig sind. 28 Prozent der Mitglieder sind bis zu 25 Jahren alt, über die Hälfte sind Frauen.

Chronik des Arbeitskampfes bei Eisen und Stahl

44 Tage dauerte der Arbeitskampf in der Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, Bremen, Osnabrück und der Stahlwerke Südwestfalen. Es war der erste sozialpolitische Streik der Arbeiter und Angestellten der Stahlindustrie seit 50 Jahren. Und wie kaum ein anderer Arbeitskampf dieser Jahre veränderte und beeinflußte er die sozialpolitische Landschaft. Die 35-Stunden-Woche sollte her – so hieß es immer wieder von Gewerkschaftsseite –, um der radikalen Arbeitsplatzvernichtung in der bundesdeutschen Stahlindustrie einen Riegel vorzuschließen und um der steigenden Arbeitsplatzbelastung entgegenzuwirken. 1000 Arbeitsplätze gehen Monat für Monat derzeit verloren. 50 000 weitere Arbeitsplätze stehen auf der Abschlußliste bis 1983 (laut Davignon-Plan sind es im gesamten Westeuropa 100 000 bis 140 000).

16. Juni 1978

Die Große Tarifkommission der IG Metall (im folgenden GTK) für die Eisen- und Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen, die Klöckner-Werke AG (Hütte Bremen, Georgsmarienhütte und Werk Osnabrück) sowie die Werke Dillenburg und Niederschelden der Stahlwerke Südwestfalen AG proklamiert für die Verhandlungen über den zum 30. Juni 1978 gekündigten Manteltarifvertrag die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Die Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche hatte der 12. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall (18. bis 24. September 1977) erhoben. (Der 11. ordentliche Bundeskongress des DGB, 21. bis 26. Mai 1978, schloß sich dieser Forderung an wie auch die Gewerkschaftstage der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Deutsche Postgewerkschaft und IG Druck und Papier sowie die IG Chemie-Papier-Keramik.) Verhandlungen am 22. August, am 13. September und am 16. Oktober 1978 blieben ergebnislos.

19. Oktober

Die GTK beschließt die lohnpolitischen Forderungen (5 Prozent mehr Lohn und Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 40 bzw. 30 DM) mit knapper Mehrheit. 45 der 102 GTK-Mitglieder stimmen gegen die nach ihrer Ansicht zu geringe Forderung. Die großbürgerliche Presse schießt sich auf die IG Metall ein. In programmatischen Beiträgen unterstreicht das Sprachrohr der Stahlindustriellen, das in Düsseldorf erscheint „Handelsblatt“: „Stahlindustrie: Arbeitgeber sprechen nicht über die 35-Stunden-Woche.“ (19. Oktober) Jegliches Unterschreiten der 40-Stunden-Woche ist „nicht verhandlungsfähig“ (23. Oktober). In Raten erfährt die Öffentlichkeit vom Tabukatalog der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), dessen Wortlaut erst im neuen Jahr „nach draußen“ dringt (siehe Veröffentlichung in diesem Einheft).

3. November

Beginn der Lohnverhandlungen in Krefeld. Angebot des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl: 2 bis 3 Prozent mehr Lohn sowie zwei Tage mehr Urlaub. Die Verhandlungen werden vertagt.

7. November

Die Verhandlungen werden fortgesetzt. Der Unternehmerverband erklärt einseitig die Verhandlungen über den Manteltarifvertrag für gescheitert, was die GTK am 8. November mit dem Antrag an den Vorstand beantwortet, die Gesamtverhandlungen für gescheitert zu erklären. In einer GTK-Entscheidung heißt es, die Stahlbarone knüpften mit ihrem provokatorischen Nein, über Arbeitszeitverkürzungen überhaupt zu reden, „di-

rekt an die unguten Traditionen der Stahlbarone der Weimarer Republik“ an, was zu wilden Anprobierungen der IG Metall durch die großbürgerliche Presse, vor allem die „WELT“, führt.

10. November

Der Vorstand der IG Metall beschließt für den 18. bis 21. November die Urabstimmung. Der Aufruf dazu hat folgenden Wortlaut: „Bist Du bereit, für folgende Forderungen zu streiken: Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche, auch durch Freizeitausgleich. Erhöhung der Tariflöhne und Tarifgehalter um 5 Prozent sowie Erhöhung der Ausbildungsvergütung für das 1. und 2. Ausbildungsjahr um DM 40, für das 3. und 4. Ausbildungsjahr um DM 30.“

Der fünfte Streik des Jahres 1978

Die Tarifauseinandersetzung in der Eisen- und Stahlindustrie war die fünfte des Jahres 1978, in der es zum Ausstand kam:

Vom 25. bis 29. Januar dauerte der erste Hafenarbeiterstreik seit der Jahrhundertwende, in dem 20 000 in der ÖTV organisierte Hafenarbeiter „Flagge zeigten“.

Ende Februar begannen die Auseinandersetzungen in der Druckindustrie. Die Schwerpunktstreiks der IG Druck und Papier „beantworteten“ die Unternehmerverbände mit bundesweiter Aussperrung.

Am 15. März traten 80 000, später 100 000 Metallarbeiter in Baden-Württemberg in den Ausstand. Auch hier griff der Unternehmerverband zum verfassungswidrigen Mittel der Aussperrung. IG Druck und IG Metall starteten nach den Arbeitskämpfen Massenklagen gegen die Aussperrung, bei denen die Gewerkschaften teilweise Recht erhielten.

Am 2. August traten rund 10 000 Westberliner Bauarbeiter in den Streik. Er dauerte 14 Tage.

Der Streik der Stahlarbeiter begann mit dem 28. November 1978.

17. November

20 Kampfdemonstrationen der IG Metall mit 120 000 Teilnehmern in Dortmund, Bochum, Duisburg (zwei Demonstrationen), Rheinhausen, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Mülheim, Oberhausen, Unna, Witten, Hagen, Siegen, Hattingen, Remscheid, Leverkusen, Neuss, Bielefeld, Bremen und Krefeld sowie am 18. in Osnabrück. Die Kundgebungen finden während der Arbeitszeit statt. Der DGB appelliert: „Der Steuerung dieses Arbeitskampfes durch die BDA müssen wir die Solidarität der Millionen entgegenstellen.“

21. November

Im Ergebnis der Urabstimmung sprechen sich 86,96 Prozent der Kollegen für den Einsatz aller gewerkschaftlichen Kampfmittel einschließlich Streik aus. Das sind 135 342 Kollegen. Dagegen stimmen 12 465 (= 8,01 Prozent), 148 111 (= 95,17 Prozent) der 155 628 (= 100 Prozent Abstimmungsberechtigten) beteiligen sich an der Urabstimmung. Der Vorstand setzt den Streikbeginn auf den 28. November fest. Ein kurzfristig eingeschobenes Tarifgespräch am 24. November bleibt ohne Ergebnis. Der Unternehmerverband bot dabei unverbindlich 3 Prozent mehr Lohn und den 6wöchigen Urlaub an.

27. November

Die 32 Mitglieder des Vorstandes des Arbeitgeberverbandes Eisen und Stahl beschließen die gesetzwidrige Aussperrung für den 1. Dezember.

28. November

37 000 Stahlbeschäftigte treten in den Ausstand. In den Werken Thyssen-Hamborn-Beeckerwerth, Thyssen-Hüttenheim, Thyssen-Meiderich, Mannesmann-Hüttenwerke Hückingen (alle Duisburg), Hoesch-Westfalenhütte (Dortmund), Fried. Krupp-Hüttenwerke (Düsseldorf-Benrath), Stahlwerke Südwestfalen (Dillenburg) und Mannesmann-Röhrenwerke (Brackwede bei Bielefeld).

29. November

Drucker und Setzer verhindern das Erscheinen einer Unternehmerzeitung ("35-Stunden-Woche ist volkswirtschaftlich schädlich") in den beiden Bremer Zeitungen.

30. November

Großveranstaltung der IG Metall in der Bochumer Ruhrlandhalle, an der 10 000 Stahl- und Metallarbeiter teilnehmen.

1. Dezember

Die streikenden sowie weitere mehr als 40 000 Stahlarbeiter werden verfassungswidrig ausgesperrt bei Thyssen-Niederrhein (Oberhausen), Georgsmarienhütte (Osnabrück), Fried. Krupp-Hüttenwerke (Werder und Hohenlimburg), Stahlwerke Südwestfalen (Hagen und Niederschelden) und im Werk Phoenix der Hoesch Hüttenwerke (Dortmund); das Mannesmann-Röhrenwerk in Mülheim wird von der IG Metall zusätzlich in den Arbeitskampf mit einbezogen, als die Unternehmer eine Tellaussperrung versuchen. Tausende ziehen vor die aussperrenden Betriebe und bieten ihre Arbeitskraft an. Es kommt zu Kundgebungen, an denen auch Künstler aktiv teilnehmen. Die Jugendlichen auf der Mannesmann-Hütte in Hückingen üben Solidarität.

2. Dezember

Der Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Druck und Papier fordert den Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf, „umgehend die Initiative zu ergreifen und die Einzelgewerkschaften zu solidarischen Aktionen aufzurufen“. Die IG Druck halte „gemeinsame Aktionen, von Kundgebungen und Demonstrationen während der Arbeitszeit bis zu befristeten Arbeitsniederlegungen, für geeignete und notwendige Abwehrmaßnahmen“.

Die Unternehmer drängen auf die politische Schlichtung (im Unterschied zur Metallverarbeitung, wo allerdings derzeit auch verhandelt wird, existiert für die Stahlindustrie kein tarifliches Schlichtungsabkommen). Noch am 5. Dezember denkt der spätere Schlichter Friedhelm Farthmann, Arbeitsminister und AfA-Vorsitzender in NRW, laut darüber nach, von einer generellen Arbeitszeitverkürzung solle man Abstand nehmen und statt dessen diese „mit dem Alter koppeln“. In mehreren Interviews beteuert er, die Basis für eine Schlichtung sei nicht gegeben, da es entweder für oder gegen die 35-Stunden-Woche gehe. Dennoch übernimmt er am 6. Dezember 1978 die Rolle des politischen Schlichters.

Vorstand und GTK der IG Metall akzeptieren am 4. und 5. Dezember den Unternehmervorschlag, Farthmann als Schlichter zu benennen. Sie orientieren gleichzeitig auf den weiteren Kampf für die 35-Stunden-Woche und auf Protestaktionen auch in der Metallverarbeitung.

4. Dezember

In den „Streknachrichten“ der IG Metall erscheint eine in mehrfacher Hinsicht bemerkenswerte Notiz: „In Duisburg meinte ein Herr Alfred Karrenberg, er müßte besonders solidarisch mit seinem Arbeitgeber sein. Flugs erwirkte der „liebe Mitarbeiter“ vor dem örtlichen Arbeitsgericht eine einstellige Verfügung gegen die IG Metall, wonach Streikposten ihn nicht am Betreten der August-Thyssen-Hütte hindern dürfen. Zwei Tage später nur sperrte der Arbeitgeber ihn aus. Nun steht Herr Karrenberg vor seinem Scherbenhaufen: Da er nicht Mitglied der IG Metall ist, bekommt er keine Unterstützung. Unsolidarität zahlt sich eben nicht aus.“

„Heute geehrt, morgen ausgesperrt“: Unter diesem Motto protestieren viele Jubilare. Von der Waterkant bis zur Isar: Solidarität kennt keine Grenzen. Ob Rechtsreferendare der ÖTV München Geld spenden, ob in Buchhandlungen der „collectiv“-Kette Unterschriftenlisten gegen die Aussperrung auslegen, ob in Rheinland-Pfalz die IG Druck und Papier Informationsstände zum Stahlarbeiterstreik durchführt, ob in Frankfurt Sozialdemokraten ein Solidaritätskonto einrichten oder ob in Brackwede Kommunisten westfälischen Knochenschinken an die Streikposten verteilen – die Solidarität kennt kein Ende. In Dillenburg spielt die Laienspielgruppe Sturm Vogel mit großem Erfolg das Brecht-Stück „Die Mutter“ in einer Streikversammlung.

8. Dezember

30 000 Teilnehmer zählt eine Kundgebung der IG Metall in Duisburg, an der ÖTV-Kollegen in ihren Müllwagen teilnehmen.

12. Dezember

Auf 34 Großveranstaltungen der IG Metall demonstrieren 145 000 Stahlarbeiter, Bergleute, Verkäuferinnen – die in vielen Kaufhäusern für zehn Minuten die Bedienung einstellen und Flugblätter verteilen –, Drucker und Chemiewerker sowie Metallarbeiter während der Arbeitszeit gegen Aussperrung und Arbeitsplatzvernichtung. Wütendes Geheul der BDA, die in Hagen sogar eine einstweilige Verfügung gegen die IG Metall erwirkt, ist die Antwort. Zu den Kundgebungen hatten auch DGB-Bundesvorstand und -ausschuß aufgerufen.

Die Deutsche Presseagentur (dpa) meldet 40 000 Teilnehmer. Nicht irrtümlich, sondern offenbar absichtlich, denn die Zahl 40 000 taucht nicht nur in der aktuellen Berichterstattung, sondern auch in einer Chronik auf, die von dpa am 17. Dezember 1978 verbreitet wird. Die dpa genießt ein Monopol auf dem Pressemarkt. In mehreren Betriebsversammlungen bekunden die organisierten niederländischen Stahlarbeiter des deutsch-niederländischen Estel-Konzerns (Hoesch-Hoogovens) ihre Solidarität mit den streikenden und ausgesperrten IG-Metallern.

Die „Schlichtungen“ bei Farthmann sind an einer Hand schon gar nicht mehr zu zählen. Ein „Gesprächsergebnis“ wird in die Öffentlichkeit lanciert, das auf zwei alternierenden Unternehmertypen basiert, denen Arbeitszeitverkürzungen für ausgewählte Kategorien von Stahlarbeitern – Schichtarbeitern bzw. 50- bis 55jährigen Kollegen – gemeinsam ist. Lohnangebot: 4 Prozent auf 15 Monate.

16. Dezember

In einem Interview mit der „UZ“ bekundet das IG-Druck-Hauptvorstandsmitglied und AfA-Funktionär Rudolf Dreßler: „Es ging und geht um die Verteidigung von Arbeitsplätzen, im Frühjahr bei uns in der Druckindustrie wie heute bei den Stahlkochern. Und es geht gegen die Aussperrung, da müssen wir zusammenhalten.“

17. Dezember

Das „Gesprächsergebnis“ findet in der Sitzung der GTK keinen einzigen Fürsprecher. Einen Tag später stellt Farthmann seine Bemühungen vorläufig ein. Am 19. Dezember signalisiert die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ sich verstärkenden „Druck aus Bonn“. Am selben Tag drängt auch der IGM-Vorstand in eine neue Schlichtung. Eugen Loderer macht sich in einem Interview für eine Lösung stark, in deren Ergebnis rund 75 Prozent der Stahlbeschäftigte in eine Wochenarbeitszeitverkürzung einbezogen würden.

20. Dezember

Der Vorstand der IG Metall beschließt die Ausweitung des Streiks. Er gibt dem Drängen der Stahlarbeiter nach, die nicht in Streik und Aussperrung einbezogen sind und die sich von einer Verstärkung der Kampffront günstigere Möglichkeiten, die Streikziele durchzusetzen, versprechen. Die Unternehmerkalkulation, die IG Metall in die Knie zu zwingen, geht offen-

sichtlich nicht auf. Auch tonnenweise verschickte Drohbriefe an die Familien der Streikenden und Ausgesperrten haben nur stärkeren Zusammenhalt zur Folge.

Offensichtlich gezielt wenden eine Reihe von Unternehmensleitungen ein neues, unsoziales Instrument an: Zuerst auf der Hütte Union (Hoesch, Dortmund), in der Folge auch in metallverarbeitenden Betrieben der Automobilindustrie sollen die Beschäftigten unter Verweis auf dubiose „Streikfolgen“ „kalt ausgesperrt“ werden. Die Konzernherren verstößen bei ihrem Vorgehen gegen geltendes Recht, vor allem gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Arbeitsgerichte, die angerufen werden, fällen unterschiedliche Urteile.

20./21. Dezember

120 000 Solidaritätspäckchen werden in großen Containerfahrzeugen aus dem Stuttgarter Raum herangeschafft, an die Streikenden und Ausgesperrten verteilt. Organisator: DGB und IG Metall Baden-Württemberg.

21. Dezember

Der evangelische Pastor Heinz Listemann und der katholische Pfarrer Carl-Peter Klusmann sprechen vor Dortmunder Hoesch-Arbeitern.

24./25./26. Dezember

4000 Streikposten stehen im ersten Streik seit 22 Jahren, der über das Weihnachtsfest geht, ihren Mann.

28. Dezember

Die Ausweitung des Streiks wird beschlossen und in ihren Einzelheiten bekanntgegeben.

30. Dezember

Überraschend eine neue Vermittlung unter Farthmann, der wieder einen Vorschlag unterbreitet: 4 Prozent mehr Lohn auf 15 Monate (das sind 3,2 Prozent aufs Jahr hochgerechnet), drei bis dreieinhalb Freischichten für Nachschichtarbeiter (= rund 50 Prozent der Stahlarbeiter), zwei Freischichten für die über 50jährigen sowie drei Tage mehr Urlaub.

2. Januar 1979

Die GTK erteilt der Verhandlungskommission mit 86 Stimmen den Auftrag, auf der Basis des Farthmann-Vorschlags die Gespräche fortzusetzen. 32 GTK-Mitglieder – vor allem aus Betrieben und Ortsverwaltungen, die in Streik und Aussperrung einbezogen sind – lehnen den Vorschlag ab. Delegationen von Stahlarbeitern in den Kampf einbezogener Belegschaften fordern die GTK auf, am Einstieg in die 35-Stunden-Woche festzuhalten.

3. Januar

20 000 Stahlarbeiter in Bremen (Klöckner-Hütte), Bochum (Fried. Krupp-Hüttenwerke) und Krefeld (Thyssen-Edelstahlwerke) verstärken die Kampffront. Jetzt befinden sich 100 000 der insgesamt 200 000 Stahlarbeiter in Streik und Aussperrung. Die IG Metall unterbreitet einen eigenen Vorschlag: 4 Prozent mehr Lohn auf 15 Monate sowie ab 1. Januar 1979 vier Freischichten für Nachschichtarbeiter im Jahr, zwei zusätzliche Freischichten für über 50jährige sowie drei Tage mehr Urlaub für alle; ab 1. Januar 1980 weitere 2,5 Freischichten für Nachschichtarbeiter, weitere zwei Freischichten für über 50jährige und zwei Tage mehr Urlaub für die unter 30jährigen; und ab 1. Januar 1981 weitere 2,5 Freischichten für über 50jährige und sechs Wochen Urlaub für alle. Die Unternehmer schalten auf stur und lassen die Gespräche wiederum scheitern.

5. Januar

Vollversammlungen der Vertrauensleute der Thyssen AG (Hamborn-Beeckerwerth) und der Hoesch-Westfalenhütte orientieren unverändert auf Kampf für den Einstieg in die 35-Stunden-Woche für alle.

6. Januar

Aufnahme „freier“ Verhandlungen (ohne Vermittler) in Krefeld. Tags darauf kommt folgender Kompromiß zustande: 4 Prozent mehr Lohn und Ausbildungsvergütung auf 15 Monate sowie stufenweise Erhöhung der Freischichten für Nachschichtarbeiter und über 50jährige: Ab 1979 erhalten Nachschichtarbeiter vier Freischichten; Arbeiter über 50 Jahre zwei Freischichten; der Urlaub wird für alle um zwei Tage verlängert. Ab 1980 wird der Jahresurlaub für alle um einen weiteren Tag erhöht. Ab 1981 erhalten Nachschichtarbeiter zwei weitere Freischichten, Beschäftigte über 50 Jahre eine weitere Freischicht. Ab 1982 werden sechs Wochen Jahresurlaub für alle erreicht. Für Beschäftigte, die nicht regelmäßig in Nachschicht arbeiten, gibt es ab 1979 für jeweils 17 geleistete Nachschichten eine Freischicht, ab 1981 für elf Nachschichten eine Freischicht. Für die Dauer der Geltung des Manteltarifs, also bis zum 31. Dezember 1983, wird die 40-Stunden-Woche festgeschrieben. (Wortlaut des Tarifvertrags in NACHRICHTEN 2/79).

8. Januar

Mit 87 gegen 38 Stimmen akzeptiert die GTK den Krefelder Kompromiß. 1000 Stahlarbeiter demonstrieren vor dem Tagungsort der GTK in Mülheim. Vertrauenskörperleitungen aus Duisburg, Mülheim, Bochum, Dortmund, Hagen und Bremen verlangen die Ablehnung des Krefelder Kompromisses. Ihre hauptsächlichen Argumente: Bei konsequenter Einsatz der Kampfkraft wäre mehr drin gewesen; der Einstieg in die 35-Stunden-Woche für alle ist nicht erreicht, wenn auch für einige Gruppen die 40-Stunden-Woche leicht unterschritten werden konnte. Am Abend beginnt die Urabstimmung.

10. Januar

Die zweite Urabstimmung hat folgendes Ergebnis:

Stimmberechtigt:	154 065 = 100 %
Abgegebene Stimmen:	140 014 = 90,88 %
Gültige Stimmen:	139 353 = 90,45 %
Mit „Ja“ stimmten von den Stimmberechtigten:	76 271 = 49,50 %
Mit „Nein“:	63 082 = 40,94 %
Mit „Ja“ stimmten von den abgegebenen Stimmen:	76 271 = 54,47 %
Mit „Nein“:	63 082 = 45,05 %

In einer Reihe von Betrieben liegt die Zahl der Neinstimmen erheblich höher. So bei Thyssen-Meiderich mit 97 Prozent, bei Mannesmann Duisburg-Hückingen mit 67 Prozent und in Dortmund mit 54 Prozent. Die „Streknachrichten“ werten diese Neinstimmen als „Warnung an die Statthalter des Kapitals“. Einen Tag später, am 11. Januar, wird um sechs Uhr die Arbeit wieder aufgenommen.

Das Echo

In der Februar-Ausgabe des „ausblick“, des Organs der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), hebt Christian Götz hervor: „Die Einheitsgewerkschaft hat sich wieder einmal hervorragend bewährt. Im Innenspiel spielen Partei-, Konfessions- und sonstige Grenzen keine Rolle. Und zwischen den DGB-Gewerkschaften wurde von Solidarität nicht nur geredet, sie wurde in vielfältiger Weise praktiziert.“ Zu den „besonderen Pluspunkten des Streiks“ zählt der Autor, „daß die 35-Stunden-Woche jetzt viel stärker im Bewußtsein der breiten Arbeitnehmerschaft verankert ist“.

Auf das Stichwort Manöverkritik angesprochen, erklärte der Verhandlungsführer der IG Metall, Kurt Herb, gegenüber der „Welt der Arbeit“ vom 18. Januar: „... möchte ich mich zu der Feststellung durchringen, daß wir uns nicht nur in NRW und in der IG Metall, sondern umfassend auch im DGB nicht ausreichend auf eine solche Forderung mit anschließend schwerer Tarifauseinandersetzung nach außen hin vorbereitet haben.“

Tabu-Katalog soll Gewerkschaften fesseln

Es war immer wieder durchgesickert, daß die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einen Tabukatalog besitzt. Bisher konnte sie verhindern, daß dieses Machwerk des sozialen Rückschritts der Öffentlichkeit bekannt wurde.

Der „Katalog der zu koordinierenden Lohn- und tarifpolitischen Fragen“, wie er sich verschämt nennt, gliedert sich in drei Teile. Im Teil I sind die Maßnahmen enthalten, die durch den Lohn- und tarifpolitischen Ausschuß (LTA) koordiniert werden können. Im Teil II sind dann solche Grundsatzfragen enthalten, die für die Unternehmer von so wesentlicher Bedeutung sind, daß sie Gegenstand von Empfehlungen des Vorstandes der BDA wurden. Abweichende Regelungen setzen die vorherige Konsultation des Präsidiums der BDA voraus. Im Teil III werden schließlich solche Grundsatzfragen behandelt, die für die Tarifpolitik der Unternehmer ein so entscheidendes Gewicht haben, daß von Ihnen nicht abgewichen werden darf, es sei denn, daß zuvor der Vorstand der BDA seine Zustimmung gegeben hat, die er aber in der Regel nicht geben wird.

Teil I enthält u. a. die Lohnformel der BDA. Da wird doch den Gewerkschaften allen Ernstes zugemutet, zuzustimmen, daß die Löhne nicht höher steigen dürfen „als um den Prozentsatz, um den sich die gesamtwirtschaftliche Produktivität, gemessen als reales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde erhöht ... Die Bundesvereinigung lehnt deshalb jede schematische Lohnformel ab, die neben dem erwarteten Produktivitätsfortschritt eine indexmäßige Berücksichtigung der Preisrate vorsieht.“ Was steckt hinter diesem Bürokratendeutsch? Wenn beispielsweise die gesamtwirtschaftliche Produktivität um 3 Prozent wächst und damit der zur Verteilung stehende volkswirtschaftliche Kuchen und dazu die Preisseigerung 4 Prozent beträgt, dann soll der Lohn nicht real um drei Prozent, d. h. nominell um 7 Prozent steigen, sondern nur um 3 Prozent. Das würde dazu führen, daß nur dann eine gerlingsfüige Steigerung des Reallohnes erfolgen könnte, wenn die Preisseigerung hinter der Produktivität zurückbleibe. Wäre sie höher, so erwiese sich ein Sinken des Reallohnes als unvermeidlich. Auf jeden Fall würden sich die Verteilungsrelationen für die Arbeiter und Angeteilten immer ungünstiger gestalten.

Zusatzeistungen wie Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen sollen nach dem Tabukatalog zusammen die Grenzen eines 1½fachen Monatseinkommens nicht übersteigen. Mit aller Entschiedenheit widersetzt sich die BDA der tarifvertraglichen Festbeschreibung der 5-Tage-Woche. Der arbeitsfreie Wochentag, im allgemeinen der Sonnabend, darf „seinen Charakter als Werk- bzw. Arbeitstag nicht verlieren“. Zugleich wehrt sie sich gegen gewerkschaftliche Bestrebungen, über zusätzliche Pausen eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit durchzusetzen.

Der tarifvertragliche Grundurlaub soll 4 Wochen nicht überschreiten, und in keinem Fall soll, unter Berücksichtigung besonderer Anspruchsvoraussetzungen wie höheres Lebensalter und längere Betriebszugehörigkeit, die 6-Wochen-Grenze überschritten werden.

Besonders angekannt hat den Unternehmern das gewerkschaftliche Bemühen, die Arbeitsplätze sicherer zu machen. Sie wollen nur dann einen gewissen Schutz vor Rationalisierungsmaßnahmen zubilligen, wenn er auf „grundlegende Änderungen der bisherigen Produktions- und Arbeitstechniken“ beschränkt bleibt. Konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen sollen keine Berücksichtigung finden.

Die Unternehmer lehnen Sockel- bzw. Mindestbeträge bzw. einheitliche Entgeltgruppen für Arbeiter und Angestellte ebenso ab wie eine betriebsnahe Tarifpolitik und den damit verbundenen Öffnungsklauseln in zentralen oder regionalen Tarifverträgen und auch jede tarifvertragliche Regelung von Bildungsurlaub.

Die Unternehmer wollen, daß die Überstunden nicht beschränkt werden und widersetzen sich daher einer tarifvertraglichen Regelung, die die tägliche Arbeitszeit durch Überstunden bis 10 Stunden oder der wöchentlichen Arbeitszeit bis 50 Stunden einschränkt. Dem Strebem, den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten einen größeren Bewegungsspielraum zu verschaffen, wollen sie ebenfalls einen Riegel vorschieben, z. B. der bezahlten Freistellung der Mitglieder gewerkschaftlicher Tarifkommissionen.

Unter keinen Umständen dürfe einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit unter 40 Stunden und einer Ausweitung von Mitbestimmungsrechten zugestimmt werden. Ein aufmerksames Studium dieses unternehmerischen Tabukatalogs, dessen fortschrittsfeindlicher und unsozialer Charakter für jeden Gewerkschafter erkennbar ist, wird sicherlich für die Gewerkschaftsmitglieder viele Anregungen vermitteln, wie die unternehmerischen Ziele durchkreuzt und eine aktive Tarifpolitik durchgesetzt werden kann. Die letzten Tarifauseinandersetzungen haben gezeigt, daß Fortschritte in der Tarifpolitik nur noch zu erzielen sind, wenn die Grenzen, die dieser Tabukatalog aufzeigt, durch solidarische Aktionen durchbrochen werden. Nachfolgend veröffentlichen wir den Tabukatalog im Wortlaut.

Heinz Schäfer

KATALOG

der zu koordinierenden Lohn- und tarifpolitischen Fragen – vom 12. 10. 1965, in der Fassung vom 15. 12. 1968, vom 6. 5. 1975 und vom 16. 3. 1978

Der Vorstand der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hatte in seiner Sitzung am 25. 6. 1967 den Mitgliedsverbänden die Annahme eines Instrumentariums für die Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitik empfohlen. Auf der Grundlage dieses Instrumentariums war nach eingehenden Beratungen im Lohn- und tarifpolitischen Ausschuß (LTA) der Katalog der zu koordinierenden Fragen der Lohn- und Tarifpolitik erstellt und vom Vorstand am 12. 10. 1965 gebilligt worden. Änderungen und Ergänzungen des Katalogs erfolgten durch Vorstandbeschlüsse in den Sitzungen am 12. 3., 7. 11. 1968, 6. 5. 1975 und 16. 3. 1978.

I. Koordinierung im Lohn- und tarifpolitischen Ausschuß (LTA)

Die Behandlung Lohn- und tarifpolitischer Fragen im LTA soll dem ständigen Gedanken- und Erfahrungsaustausch, der gegenseitigen Abstimmung im Interesse einer einheitlichen Willensbildung und der Vermeidung wechselseitiger negativer Präjudizierungen dienen.

1. Der Lohn

a) Gesamtwirtschaftliche Aspekte

Die Bundesvereinigung ist nach wie vor der Auffassung, daß im Interesse der gesamtwirtschaftlichen Ziele – Stabilität des Preisniveaus, hoher Beschäftigungsstand und außenwirtschaftliches Gleichgewicht bei stetigem und angemessenem Wirtschaftswachstum – die Gesamtarbeitskosten dem Grundsatz nach im Durchschnitt nicht stärker erhöht werden sollen als um den Prozentsatz, um den sich die gesamtwirtschaftliche Produktivität, gemessen als reales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde, erhöht. Sie hat allerdings diesen Grundsatz einer kostenniveauneutralen Lohnpolitik nie als eine star-

re Indexautomatik verstanden; vielmehr handelt es sich hierbei um eine flexible Faustregel, die bei gesamtwirtschaftlichen Ungleichgewichtssituationen gewisse Modifizierungen erfordert. Die wichtigsten Kriterien für solche konjunkturbedingten Modifizierungen sind z. B. die Arbeitsmarktsituation, die Auftragslage, die Kapazitätsausnutzung und die Preisentwicklung. Allerdings ist bei der Berücksichtigung dieser konjunkturellen Indikatoren darauf zu achten, daß die Gefahr negativer lohninduzierter Einflüsse auf die Preisentwicklung oder den Beschäftigungsstand und das Wirtschaftswachstum vermieden wird. Die Bundesvereinigung lehnt deshalb jede schematische Lohnformel ab, die neben dem erwarteten Produktivitätsfortschritt eine indexmäßige Berücksichtigung der Preisrate vor sieht.

Der Lohn kann bei diesen Überlegungen jedoch nicht isoliert betrachtet werden. Die Verbesserung aller Arbeitsbedingungen kann nur aus dem Ertrag der Volkswirtschaft als der gleichen Quelle getragen werden und muß sich daher in den Grenzen der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung halten.

b) Problematik der Zusatzleistungen

In Anbetracht der Notwendigkeit, die Lohnentwicklung in gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen zu sehen und die eigentlichen Tariflohnnerhöhungen nicht gesondert von den sonstigen Lohnkostensteigerungen zu behandeln, muß einer zu großen Aufsplitterung des Lohnes entgegengewirkt werden, zumal die Gewerkschaften Zugeständnisse auf dem Gebiet der tariflichen Zusatzleistungen wie z. B. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen in der Regel beim Lohn nicht honorieren. Soweit Regelungen über zusätzliche Leistungen bei entsprechender Gewichtung der sich aus ihnen ergebenden Gesamtbelastung in Betracht kommen, sollte darauf geachtet werden, daß den Betrieben immer noch ein gewisser Spielraum für individuelle betriebliche Regelungen verbleibt. Auf jeden Fall sollte die Summe aller derartiger tarifvertraglicher Zusatzleistungen die Grenze von 150 Prozent eines Monatseinkommens nicht überschreiten.

c) Tarifvertragliche Regelung vermögenswirksamer Leistungen

In den vergangenen Jahren sind in zahlreichen Wirtschaftszweigen auf der Grundlage des dritten Vermögensbildungsge setzes tarifvertragliche Vereinbarungen über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen worden. Im Jahre 1973 erhielten drei Viertel aller Arbeitnehmer solche tarifvertraglichen Leistungen, wobei die Mehrzahl der Regelungen Beträge in Höhe von 312 DM jährlich vorsah.

Die Arbeitgeber sind der Auffassung, daß dieser bisher erfolgreiche Weg der tarifvertraglichen vermögenswirksamen Leistungen in Zukunft weiter gegangen werden soll, um schließlich schrittweise den Begünstigungsrahmen des 624-DM-Gesetzes voll auszuschöpfen. Dabei können derartige vermögenswirksame Lohnvereinbarungen zusammen mit den übrigen Lohnbestandteilen etwas über diejenige Grenze hinausgehen, die für eine kostenniveauneutrale Lohnpolitik gesetzt ist. Allerdings kann es sich hier immer nur um relativ kleine Margen handeln, um die Kostenwirkung für die Unternehmen in einem erträglichen Rahmen zu halten und negative Auswirkungen auf das Preisniveau und die Beschäftigungssituation zu verhindern.

d) Laufzeit der Tarifverträge

Keinesfalls kann bei den Tarifabschlüssen auf feste Laufzeiten der Tarifverträge verzichtet werden; denn ohne die durch solche Laufzeiten klar umgrenzte Friedenspflicht würden die Verträge ihren Wert als Dispositionsgrundlage für die Betriebe und als Vertrauensbasis für die Zusammenarbeit der Tarifpartner verlieren. Kürzere Laufzeiten von weniger als 12 Monaten sind abzulehnen.

2. Absicherung übertariflicher Lohnbestandteile

Unter dem Zwang gewisser konjunktureller Situationen kann es sich als notwendig erweisen, Überlegungen darüber anzu-

stellen, ob und inwieweit eine – begrenzte – Tarifierung übertariflicher Lohnbestandteile erfolgen sollte. Voraussetzung einer solchen tariflichen Regelung sollte jedoch sein, daß eine Anrechnung der übertariflichen Lohnbestandteile auf Tarifhöhungen möglich ist und daß sich die Tarifentwicklung insgesamt gesehen in volkswirtschaftlich vertretbaren Grenzen hält. Auch muß bei einer solchen tariflichen Absicherung genügender Raum für eine angemessene betriebliche Lohngestaltung sowie eine optimale Leistungslohnregelung erhalten bleiben und jede Verzerrung oder Nivellierung der betrieblichen Lohnstruktur vermieden werden.

3. Effektivklauseln

Den Betrieben muß bei ihrer Lohngestaltung die Möglichkeit erhalten bleiben, übertarifliche Lohnbestandteile bei Tariflohn erhöhungen ggf. anzurechnen. Tarifliche Effektivklauseln, die entweder zum Ziel haben, solche übertariflichen Lohnbestandteile „einzuzementieren“, oder aber diese zunächst bestehen lassen, jedoch die Möglichkeit zur späteren Abänderung durch betriebliche oder einzelvertragliche Regelung eröffnen, sind grundsätzlich abzulehnen. Solche Klauseln sind auch nach höchstrichterlicher Entscheidung rechtlich unhaltbar. Sie sind darüber hinaus tarifpolitisch nicht zu vertreten, weil sie der starren Beibehaltung der Spanne zwischen Tarif- und Effektivlöhnen dienen und den Raum für die betriebliche Lohngestaltung in ungerechtfertigter Weise einengen (vgl. II 5).

4. Tarifvertragliche Festlegung der 5-Tage-Woche

Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage muß der freien betrieblichen Disposition überlassen bleiben und darf nicht tarifvertraglich festgelegt werden, wobei jedoch zu beachten ist, daß das wöchentliche Arbeitszeitvolumen möglichst gleichmäßig auf mindestens fünf Arbeitstage umgelegt werden muß.

Eine tarifvertragliche starre Regelung der Wochenarbeitszeit auf 5 Wochentage würde den jeweiligen wirtschaftlichen Verhältnissen und den individuellen betrieblichen Notwendigkeiten nicht gerecht werden. Sie ist kein geeignetes generelles Schema insbesondere für kontinuierlich arbeitende oder saisonal abhängige Betriebe, für weite Teile der Dienstleistungsbranche sowie für Wirtschaftszweige, die die Befriedigung bestimmter Bedürfnisse der Allgemeinheit übernommen haben. Auch für den Fall einer anderen Verteilung der Wochenarbeitszeit im Zusammenhang mit dem Vor- und Nachholen von ausfallender oder ausgefallener Arbeitszeit muß der sonst arbeitsfreie Wochentag zur Verfügung stehen und darf seinen Charakter als Werk- bzw. Arbeitstag nicht verlieren. Je mehr in diesem Zusammenhang arbeitsfreie Samstage zu „Quasi Feiertagen“ werden, desto eher können sich hierbei auch Konsequenzen für die tarifvertraglichen Zuschlagsregelungen durch Gewährung von Zuschlägen zum normalen Arbeitsempfang an Samstagen ergeben (vgl. auch II 4).

5. Tarifvertragliche Pausenregelungen

Vielfach versuchen die Gewerkschaften, durch Einführung zusätzlicher Pausen eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit durchzusetzen. Zusätzlich bezahlte Pausen können auf eine generelle Unterschreitung der 40-Stunden-Woche hinauslaufen und begegnen dann den unter III 2 aufgeführten grundsätzlichen Bedenken.

6. Tarifvertragliche Urlaubsregelungen

Eine starre Einheitsregelung der Urlaubsdauer und Urlaubsstaffelung ist bei der Gestaltung der Verhältnisse in den einzelnen Tarifbereichen schwerlich durchführbar und auch nicht anzustreben. Dennoch soll der tarifvertragliche Grundurlaub, der ohne besondere Anspruchsvoraussetzungen, z. B. hinsichtlich eines höheren Lebensalters bzw. einer längeren Betriebszugehörigkeit, gewährt wird, die Dauer von 4 Wochen nicht überschreiten (vgl. zum Höchsturlaub III 3).

7. Arbeitsplatzsicherung – Schutz vor den Folgen der Rationalisierung

In den vergangenen Jahren sind in zahlreichen Wirtschaftszweigen tarifvertragliche Rationalisierungsabkommen vereinbart worden, die verschiedenartige Leistungen, u. a. befristete Lohngarantien, Abfindungszahlungen bzw. verlängerte Kündigungsfristen, enthalten, wobei die Abfindungszahlungen und Kündigungsfristen in der Regel Staffelungen und Steigerungsmöglichkeiten nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit vorsehen. Die gewerkschaftlichen Forderungen nach Einführung oder Erneuerung der Verträge waren bisher immer wieder darauf gerichtet, den schutzwürdigen Tatbestand so abzugrenzen, daß möglichst alle Maßnahmen des Betriebes (auch organisatorische und konjunkturbedingte) einen Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Rationalisierungsabkommen begründen würden. Darüber hinaus waren die Gewerkschaften um Herabsetzung des Mindestalters (unter 40 Jahre) bemüht.

Soweit in einzelnen Bereichen neue Vereinbarungen in Betracht kommen, sollten folgende Gesichtspunkte Beachtung finden:

a) Abgrenzung des Tatbestandes

Der schutzbedürftige Tatbestand hinsichtlich etwa eintretender negativer Auswirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen sollte in der Regel auf grundlegende Änderungen der bisherigen Produktions- und Arbeitstechniken beschränkt bleiben. Nicht hierzu gehören insbesondere Folgewirkungen, die auf konjunkturellen oder strukturellen Entwicklungen beruhen.

b) Berücksichtigung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit

Es ist nicht vertretbar, besondere Schutzmaßnahmen ohne Unterschiede für alle Arbeitnehmer festzulegen. Begrenzungen sind aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen unerlässlich. Hierbei ist als Voraussetzung für entsprechende Ausgleichsmaßnahmen die Berücksichtigung einer längeren Betriebszugehörigkeit sowie vor allem eines höheren Lebensalters erforderlich, da jüngeren Arbeitnehmern eher eine berufliche Umschulung zugemutet werden kann und die Möglichkeit einer beruflichen Veränderung offensteht.

8. Weitere Tarifregelungen

Abgesehen von den besonders (vgl. II und III) zu behandelnden Grundsatzfragen bedürfen auch alle weiteren wesentlichen Tariffragen einer ständigen und rechtzeitigen Abstimmung im LTA. Hierzu gehören wegen ihrer aktuellen Bedeutung vor allem:

a) entscheidende Umgestaltung tarifvertraglicher Lohn- und Gehaltsgruppenregelungen (z. B. Verzerrung der Lohnstruktur bzw. des Leistungslohngefüges durch Vereinbarung von DM-Sockelbeträgen oder Mindestbeträgen, einheitliche Entgeltgruppen für Arbeiter und Angestellte, Ausdehnung der Tarifregelungen in den AT-Bereich);

b) grundsätzlich bedeutsame Änderung bzw. Neueinführung der tarifvertraglichen Zuschläge und Zulagen (z. B. Zuschläge für Schichtarbeit und Samstagsarbeit, generelle Leistungszulagen usw.);

c) tarifvertragliche Zuschlagsregelung im Krankheitsfall über die gesetzliche Regelung hinaus;

d) tarifvertragliche Übernahme von Arbeitnehmerbeiträgen bei der Kranken- bzw. Angestelltenversicherung;

e) Fragen im Zusammenhang mit der bargeldlosen Lohnzahlung und tarifvertraglichen Regelungen über Monatslohn;

f) Tarifregelungen über Leistungslohngarantien;

g) Freistellung aus besonderen Gründen;

h) tarifvertragliche Zulagen bzw. besondere Gehaltsgruppen für Ausbilder;

i) neue gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien* (z. B. über Altersversorgungen);

j) Fragen der gleitenden Arbeitszeit;

k) tarifvertragliche Aufstockung der Arbeitnehmerentgelte im Falle von Kurzarbeit.

Diese Aufzählung kann in Anbetracht der umfangreichen, sich ständig ausweitenden gewerkschaftlichen Forderungen nicht erschöpfend sein. Die enge Zusammenarbeit im LTA – ggf. auch in besonderen Arbeitskreisen – soll der jeweiligen aktuellen tarifpolitischen Situation in den einzelnen Tarifbereichen laufend Rechnung tragen.

II Empfehlungen des Vorstandes – Konsultation des Präsidiums –

Die nachstehenden Grundsatzfragen sind für die Tarifgestaltung von so wesentlicher Bedeutung, daß sie Gegenstand von Empfehlungen des Vorstandes der Bundesvereinigung geworden sind. Abweichende Regelungen setzen die vorherige Konsultation des Präsidiums der Bundesvereinigung voraus.

1. Index- bzw. Revisionsklauseln

Die Sicherung der vier gesamtwirtschaftlichen Ziele muß im Vordergrund aller tarifpolitischen Überlegungen stehen, wie es bereits im Abschnitt I Ziff. 1 S. 1 f ausgeführt worden ist. Index- bzw. Revisionsklauseln, welche die Lohnentwicklung oder die Laufzeit an die Entwicklung von Preisen binden, sind abzulehnen, weil sie die Gefahr übersteigerter, zusätzlicher Lohnerhöhungen und damit eine Verstärkung von Preissteigerungstendenzen mit sich bringen.

2. Forderungen auf betriebsindividuelle Tarifpolitik

Die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages erfordert generelle Mindestregelungen ohne Einschränkung der Freiheit betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten. Bei den gewerkschaftlichen Forderungen nach einer sog. „betriebsnahen Tarifpolitik“ handelt es sich demgegenüber vor allem um die

a) Aufnahme einer „Öffnungsklausel“ in Tarifverträge, um damit die Schaffung betrieblicher Zusatztarifverträge zu ermöglichen,

b) Aufsplitterung bestehender Tarifverträge in Branchentarife bzw. Werks- oder Firmendarife.

Diese Forderungen sind abzulehnen, denn sie würden auf eine Atomisierung der Tarifpolitik hinauslaufen und mit den Grundsätzen und Notwendigkeiten einer Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitik nach übergeordneten volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht vereinbar sein. Auch würden solche Regelungen eine elastische Handhabung der betrieblichen Lohn- und Sozialgestaltung mit Rücksicht auf die sich wandelnden wirtschaftlichen Verhältnisse verhindern. Darüber hinaus hätte eine „betriebsnahe Tarifpolitik“ die Aufsplitterung auf Arbeitgeberseite zur Folge, die von nicht zu unterschätzender organisatorischer Bedeutung für die Stellung der Arbeitgeberverbände in unserer wirtschaftlichen Ordnung und ihre gemeinsame Haltung in Tarifverhandlungen wäre. Nicht zuletzt ergibt sich in diesem Zusammenhang noch eine Reihe von verfassungs- und tarifrechtlichen Bedenken, die mit dem besonderen Schutz der Koalitionen und der tarifimmanenter Friedenspflicht im Zusammenhang stehen.

3. Tarifvertragliche Freistellung von Arbeitnehmern für Bildungszwecke

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat sich in den letzten Jahren wiederholt zu den Bildungsaufgaben der Wirtschaft im Rahmen unseres gesamten Bildungssystems bekannt. Sie bejaht die Verbreitung und Vertiefung

* Grundsätzlich neue Modellüberlegungen über gemeinsame Einrichtungen, die den bisherigen Rahmen derartiger Tarifregelungen sprengen, erfordern eine besondere Behandlung. Es wird erwartet, daß z. B. Fonds bzw. Kassenregelungen über Leistungen im Falle von Arbeitslosigkeit, bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder für Altersversorgungen zuvor auch im Präsidium der Bundesvereinigung beraten werden.

berufsbezogener und staatsbürgerlicher Bildung als eine ständige Gemeinschaftsaufgabe unserer Gesellschaft sowie des einzelnen, der Wirtschaft und des Staates. Jegliche Bildungshilfen müssen jedoch in sachgerechter Weise davon ausgehen, daß Bildung ein individueller Prozeß ist, der Bildungswilligkeit und Bildungsfähigkeit im einzelnen voraussetzt und dessen Ergebnis wesentlich von Begabung, Fleiß und Bereitschaft zu persönlichen und materiellen Opfern bestimmt ist.

Die generelle Einführung einer allgemeinen Freistellung zu Bildungszwecken wird den Bildungserfordernissen unserer Gesellschaft, insbesondere der Wirtschaft und ihrer Mitarbeiter, nicht gerecht. Durch tarifvertragliche Regelungen kann weder der Bildungsbereitschaft noch der Fähigkeit des einzelnen Rechnung getragen werden; sie behindert auch weitgehend die individuelle Gestaltungsmöglichkeit einer gezielten Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer durch die Betriebe.

Die generelle Freistellung der Arbeitnehmer für Bildungszwecke würde darüber hinaus eine weitere spürbare Verkürzung der effektiven Arbeitszeit bedeuten. Bisherige Arbeitszeitverkürzungen und Urlaubsverlängerungen wurden vielfach bereits mit der Notwendigkeit begründet, dem einzelnen mehr Freizeit für Bildung zu ermöglichen. Deshalb sind derartige tarifvertragliche Regelungen abzulehnen.

4. Regelung über 4-Tage-Woche

Unabhängig von der gleitenden Arbeitszeit wird immer wieder die Frage einer Einführung der 4-Tage-Woche diskutiert. Sofern Vorstellungen über die viertägige Arbeitswoche mit dem Gedanken einer weiteren Arbeitszeitverkürzung verbunden sind, bestehen grundsätzliche Bedenken, die im Zusammenhang mit der Unterschreitung der 40-Stunden-Woche in Abschnitt III 2 geltend gemacht werden.

Aber auch eine Umverteilung der 40-Stunden-Woche von 5 x 8 auf 4 x 10 Arbeitsstunden ist abzulehnen. Eine solche Regelung ist aus gesamtwirtschaftlichen Überlegungen nicht akzeptabel.

Die mit der regelmäßigen Überschreitung des Acht-Stunden-Tages um zwei Stunden verbundene verstärkte Belastung der Arbeitnehmer würde auch nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen vielfach mit einem Leistungsabfall verbunden sein. Nicht zu erkennen ist schließlich, daß solche Ideen einer Arbeitszeitumverteilung keinerlei Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse und Notwendigkeiten des Dienstleistungsgewerbes nehmen und damit in diesem ohnedies schon äußerst angespannten Bereich unserer Wirtschaft zu erheblichen Störungen führen würden.

5. Kündigungsschutz und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer (Arbeitsplatzsicherung)

Die Problematik des Schutzes älterer Arbeitnehmer besteht auch losgelöst von Fällen der Rationalisierung (vgl. I 7), wenn eine altersbedingte verminderte Leistungsmöglichkeit oder -fähigkeit eintritt, die zu einer Minderung des Einkommens oder auch zum Verlust des Arbeitsplatzes führt. Zur Zeit bestehen schon weitreichende gesetzliche Regelungen, die dem älteren Arbeitnehmer einen besonderen Schutz gewähren, z. B. durch das Kündigungsschutzgesetz (soziale Auswahl) bei Entlassungen bzw. bei Änderung der Arbeitsbedingungen sowie durch erweiterte Kündigungsfristen bei längerer Betriebszugehörigkeit. Soweit individuelle Maßnahmen erforderlich werden, sollten die einzuschlagenden Wege in erster Linie auf betrieblicher Ebene gefunden werden, damit aus der Vielzahl möglicher Maßnahmen die im einzelnen notwendige und geeignete Anpassungshilfe gegeben werden kann.

Falls darüber hinaus tarifvertragliche Regelungen in Betracht kommen, sind folgende Überlegungen zu berücksichtigen:

Anspruchs voraussetzungen müssen ein höheres Lebensalter – gedacht werden sollte an eine Grenze von 55 Jahren – und eine mehrjährige Betriebszugehörigkeit sein. Die Voraussetzungen „Lebensalter“ und „Betriebszugehörigkeit“ gehören

hier zusammen; dabei kommt auch die Anerkennung des bisherigen Leistungsstandes zum Ausdruck, der bei den älteren Arbeitnehmern durch die langjährige Arbeit im Betrieb und die hieraus gewonnene Berufserfahrung begründet ist. Außerdem würden weiterreichende Schutzmaßnahmen, die nicht an eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer gebunden sind, sich nachteilig für ältere Arbeitnehmer auswirken, da wegen der damit verbundenen Verpflichtung für den Betrieb die Neueinstellung Älterer erheblich erschwert würde. Das gilt um so mehr, wenn neben der Lohngarantie auch ein erweiterter Kündigungsschutz vereinbart ist, der Entlassungen nur noch „aus wichtigem Grund“ zuläßt und Änderungskündigungen ausschließt.

Eine tarifvertragliche Lohnsicherung sollte möglichst durch eine Absicherung des zuletzt bezogenen Tariflohnes oder der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe erfolgen. Hinsichtlich der Garantie auf der Basis des Effektivverdienstes bestehen erhebliche Bedenken. Abgesehen von der rechtlichen Problematik (vgl. I 3 Effektivklauseln) ist zu beachten, daß Effektivlohn garantien, bei denen im allgemeinen auch die Berücksichtigung künftiger Tariferhöhungen vertraglich vereinbart ist, zu einer ungerechtfertigten dauernden Schlechterstellung der jüngeren Arbeitnehmer führen würden; denn eine in gewissen konjunkturellen Situationen notwendige Anrechnung von Tariferhöhungen könnte dann nur noch bei diesem Personenkreis vorgenommen werden. Für die Betriebe wäre damit angesichts zu erwartender innerbetrieblicher Unruhen die Anrechnung erheblich erschwert oder gar unmöglich. Auch ist eine generelle Einbeziehung von Zulagen und Zuschlägen in die Lohngarantie abzulehnen (z. B. Mehrarbeits-, Spätarbeits-, Nachtarbeitszuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge und Erschwerungszulagen). Bei allen Regelungen muß von der grundsätzlichen Überlegung ausgegangen werden, daß Hilfsmaßnahmen nicht zur Beseitigung des allgemein gültigen Leistungsprinzips und des Gleichbehandlungsgrundsatzes führen dürfen.

6. Regelung der Mehrarbeit

Angesichts des bereits erreichten Standes der tarifvertraglichen Wochen- bzw. Tagesarbeitszeit ist die Erhaltung flexibler Arbeitszeitregelungen unabdingbar, die der betrieblichen Praxis Raum für Mehrarbeit geben. Tarifvertragliche Regelungen sind abzulehnen, die für Arbeitnehmer unter normalen Arbeitsbedingungen die Dauer und die Voraussetzungen für eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit durch Mehrarbeit bis 10 Stunden oder der wöchentlichen Arbeitszeit bis 50 Stunden einschränken.

7. Die gewerkschaftlichen Begünstigungs-forderungen

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat wiederholt zum Ausdruck gebracht, daß Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in unserer freiheitlichen, sozialen Ordnung, die ein Bestandteil unserer Staats- und Wirtschaftsverfassung ist, Träger von Ordnungsaufgaben sind. Sie müssen diese Ordnungsaufgaben in einem Partnerverhältnis ausüben, das nur auf der Zusammenarbeit zweier voneinander unabhängiger, selbstständiger Organisationen beruhen und Bestand haben kann. Aus dieser Aufgabenstellung darf nicht der Schluß gezogen werden, daß der eine Partner von dem anderen für die Durchführung seiner Ordnungsaufgaben eine besondere Honorierung verlangen kann oder ihm eine Sonderstellung eingeräumt wird.

Die Gewerkschaften stellen demgegenüber immer wieder eine Reihe von Begünstigungsfordernungen, mit denen sie in erster Linie gewerkschaftspolitische Zielsetzungen, nämlich die Sicherung und Verbesserung ihres Organisationsstandes, verfolgen. Abgesehen von der gesondert (vgl. zu III Ziff. 1) behandelten Forderung auf materielle Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern betreffen diese Gewerkschaftsforderungen eine tarifliche Regelung zur

a) Einziehung der Gewerkschaftsbeiträge durch die Lohnbüros der Betriebe,

- b) Freistellung der Mitglieder gewerkschaftlicher Tarifkommis-sionen unter Lohnfortzahlung.
c) Einräumung einer Sonderstellung für gewerkschaftliche Ver-trauensleute in den Betrieben.

Gegen die Realisierung dieser Forderungen bestehen erhebli-che verfassungsrechtliche, tarifrechtliche und tarifpolitische Bedenken, wie sie in der ausführlichen Stellungnahme der Bundesvereinigung (vgl. Rundschreiben III Nr. 61 vom 20. 7. 1964) zusammenfassend dargestellt sind. Aus diesen Gründen sind diese Forderungen abzulehnen.

Die vorstehend genannten Forderungen zu a) und b) verstö-ßen vor allem gegen den Grundsatz der uneingeschränkten Unabhängigkeit der Tarifpartner. Die Forderung zu c) verletzt den Rechtsgrundsatz der Gleichberechtigung aller Arbeitnehmer im Betrieb und bringt außerdem die Gefahr mit sich, daß hiermit die Stellung der Betriebsräte als der Vertreter aller Arbeitnehmer im Betrieb beeinträchtigt und die Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes ausgehöhlt werden.

III Empfehlungen des Vorstandes — Konsultation des Vorstandes —

Die nachfolgenden Grundsatzfragen haben für die Tarifpolitik ein besonders entscheidendes Gewicht; sie sind daher im Sinne der gesonderten Regelung des Instrumentariums Vorstandsempfehlungen geworden, von denen nicht abgewichen werden kann, es sei denn, daß zuvor der Vorstand der Bundesvereinigung konsultiert worden ist.

1. Die Forderungen auf materielle Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern

Die Sicherung der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit und die Erhaltung des Arbeitsfriedens in den Betrieben erfordern die gleiche Behandlung aller Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht. Im Rahmen ihrer Begünstigungsforderungen versuchen die Gewerkschaften in steigendem Maße, eine Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern durch die Gewährung von Sonderleistungen materieller Art, vor allem über die Bildung besonderer Kassen, die von den Arbeitgebern zu finanzieren sind, zu erreichen. Hiergegen bestehen die gleichen verfassungsrechtlichen, tarifrechtlichen und tarifpolitischen Bedenken, wie sie bereits im vorhergehenden Abschnitt (vgl. II 7) erwähnt worden sind.

Durch den Abschluß derartiger Tarifvereinbarungen würden die Tarifpartner vor allem die Grenzen der ihnen durch die Verfassung und das Tarifvertragsrecht gesetzten Tarifmacht überschreiten und die durch das Grundgesetz gesicherte Koalitionsfreiheit beeinträchtigen. Solche Vereinbarungen sind auch deshalb abzulehnen, weil sie dem Grundsatz der ohne Rücksicht auf die Organisationszugehörigkeit zu wahrenen Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer im Betrieb widersprechen. Der Große Senat des BAG hat diese Rechtsauffassung ausdrücklich bestätigt und hervorgehoben, daß eine differenzierte Behandlung der organisierten Arbeitnehmer gegenüber den nichtorganisierten durch tarifvertragliche Regelungen grundsätzlich unzulässig ist.

Zu diesen gewerkschaftlichen Forderungen gehört auch die Beschränkung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen nur auf Gewerkschaftsmitglieder durch Tarifausschlußklauseln (oder Außenseiterklauseln). Diese Klauseln dürfen nicht in die Tarifverträge Eingang finden, weil sie eindeutig rechtswidrig sind, wenn durch sie den Mitgliedsfirmen untersagt wird, nichtorganisierte Arbeitnehmer gemäß den Tarifbestimmungen zu behandeln.

2. Grenzen der Arbeitszeitverkürzung

Das Wachstum des Sozialprodukts wird in den nächsten Jahren ausschließlich vom Produktivitätsfortschritt getragen;

denn trotz des zu erwartenden Anstiegs der Erwerbstätigenzahl ist künftig mit einem stagnierenden oder gar rückläufigen Arbeitsvolumen zu rechnen, da infolge der längeren Schul- und Ausbildungszzeit Jugendliche später ins Erwerbsleben eintreten und die flexible Altersgrenze zu einem früheren Auscheiden führt.

Nachdem bis Ende des Jahres 1974 für mehr als 80 Prozent der Arbeitnehmer die 40-Stunden-Woche vereinbart wurde, ist eine weitere Reduzierung des Arbeitsvolumens durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden keinesfalls zu verantworten (vgl. auch I 5). Sie würde das notwendige wirtschaftliche Wachstum ernstlich beeinträchtigen und damit auch die Weltbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gefährden.

3. Grenzen tarifvertraglicher Urlaubsregelung

Die Frage der Urlaubsverlängerung steht in engem Zusammenhang mit dem Problem der Arbeitszeitverkürzung. Sie muß daher in den gleichen volkswirtschaftlichen Gesamtzusammenhängen gesehen und behandelt werden.

Die meisten Tarifverträge über Urlaubsregelungen sehen Staffelungen nach Alter, zum Teil nach Betriebszugehörigkeit und gegebenenfalls nach speziellen betrieblichen Umständen vor. Die unter Berücksichtigung aller Steigerungsvoraussetzungen zu beanspruchende höchste Stufe der tariflichen Urlaubsstaffel hat in einigen Tarifbereichen die 5-Wochen-Grenze erreicht und zum Teil sogar überschritten. Sofern langfristig eine weitere Ausdehnung dieser Urlaubsdauer aus gesamtwirtschaftlichen Überlegungen überhaupt vertretbar wäre, sollte sie unter Berücksichtigung besonderer Voraussetzungen, z. B. eines höheren Lebensalters – gegebenenfalls in Stufen –, erfolgen. In keinem Falle aber darf dann die 6-Wochen-Grenze überschritten werden.

4. Forderungen auf Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Das Betriebsverfassungsgesetz und die anderen Mitbestimmungsgesetze haben den Arbeitnehmern in der Bundesrepublik ein Maß von Beteiligungsrechten eingeräumt, das in den Ländern der westlichen Welt einmalig ist. Die Gewerkschaften versuchen, die Mitbestimmungsrechte, wie sie sich aus den bestehenden gesetzlichen Regelungen ergeben, nicht nur auf gesetzlichem Wege, sondern auch durch tarifvertragliche Regelungen auszuweiten.

Die Grenzen der Mitbestimmung müssen aber dort gesehen werden, wo durch eine Änderung bestehender Regelungen unsere freiheitliche Wirtschafts- und Sozialordnung gefährdet werden würde. Die von den Gewerkschaften erstrebte Ausweitung der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten bringt diese Gefahr mit sich. Deshalb dürfen auch keine tarifvertraglichen Regelungen auf diesem Gebiet getroffen werden, zumal sie sich präjudizierend auf gesetzliche Initiativen zur Ausweitung der Mitbestimmung auswirken würden.

Das Ausmaß der Koordinierungsaufgabe der Bundesvereinigung ist mit den vorstehend ausgeführten Fragen der Lohn- und Tarifpolitik und ihrer Behandlung im LTA mit dem Rat zu entsprechendem tarifpolitischen Verhalten bzw. ihrer Erfassung durch allgemeine Vorstandsempfehlungen nicht erschöpft.

Die Bundesvereinigung prüft in ihren zuständigen Gremien gemeinschaftlich mit ihren Mitgliedsverbänden von Zeit zu Zeit, ob dieser Katalog einer Ergänzung bzw. Abänderung bedarf. Das Instrumentarium für die Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitik schafft die verfahrensmäßige Grundlage für die Anwendung dieses Kataloges in der tariflichen Praxis. Beide zusammen sollen dem Ziele dienen, gegenüber der einheitlichen Strategie der Gewerkschaften eine möglichst einheitliche und geschlossene Willensbildung auch auf Unternehmerseite sicherzustellen.

Protestaktion junger Postler erzwang Zugeständnisse

Am 1. und 2. März fand in der Bonner Beethovenhalle eine von der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) einberufene Fachtagung „Elektronik und Arbeit“ statt. (Wir werden in der nächsten Ausgabe darauf zurückkommen.) Noch während Staatssekretär Elias vom Bundespostministerium am ersten Konferenztag die Grüße seines Dienstherrn Gscheidle überbrachte und davon sprach, daß die Technik „völlig neue Möglichkeiten“ eröffne, „humanere und inhaltlich interessantere Arbeitsplätze zu schaffen“, versammelten sich vor der Halle rund 2000 junge Postgewerkschafter, um Elias reinen Wein einzuschanken.

Zu dieser Protestdemonstration, ihr waren bereits ähnliche Aktionen u. a. in Frankfurt vorausgegangen, hatte ein Telefongespräch des zuständigen Ministeriums mit den Oberpostdirektionen am 19. Februar geführt. Es enthielt die Anweisung, daß die Fernmeldehandwerker und Elektromechaniker, die im Februar ihre Ausbildung beenden, nicht in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden dürfen. Ihnen sollte andere Arbeit bei der Post zugewiesen werden.

Das hätte, wie DPG-Vorsitzender Ernst Breit in einer Pressekonferenz auf die Frage von NACHRICHTEN erklärt, einen monatlichen Lohnverlust von 150 bis 200 DM bedeutet. Demonstranten – sie mußten für den einen Tag Urlaub nehmen, eine Dienstbefreiung war per telefonischer Anordnung von Gscheidle ausdrücklich untersagt worden – sprachen sogar von 300 DM monatlichem Verlust.

Zusätzlich als skandalös wurde empfunden, daß der Inhalt des Telefongesprächs vom 19. Februar noch vor und bei manchen während der Prüfung wie ein Blitz aus heiterem Himmel einschlug. Das wirkte sich natürlich nicht als besonders motivierend für ein gutes Prüfungsergebnis aus. Insgesamt sind von dieser Anweisung 4000 junge Menschen betroffen, während im technischen Bereich Nachwuchskräfte dringend gebraucht werden. Auf Empörung nicht nur der jungen Postgewerkschafter ist auch die vom Ministerium angeordnete Begrenzung auf insgesamt 450 000 Beschäftigte gestoßen. Nach ihrer Auffassung wäre damit der Bedarf bei weitem nicht gedeckt.

Zu den Demonstranten in Bonn sprach Wolfgang Bing, DPG-Bezirksjugendleiter in Hessen. Er wies darauf hin, daß 1978 bei der Post insgesamt 13 Millionen Überstunden gemacht worden seien. 1 660 000 Urlaubstage, zum Teil noch aus dem Urlaubsjahr 1977/78 konnten noch nicht genommen werden. Bei einigen hessischen Postämtern wird nach Angaben der Gewerkschaft nur knapp die Hälfte der Beschäftigten

den Urlaub für 1979 erhalten. Wolfgang Bing verlangte, und diese Forderungen wurden auch in einer Resolution bekräftigt, die „unverzügliche Zurücknahme der telefonischen Anweisung vom 19. Februar“ sowie die sofortige Übernahme der Ausgebildeten in den erlernten Beruf.

Auch DPG-Vorsitzender Ernst Breit sprach zu den 2000. Er versicherte, daß seine Gewerkschaft alles tun werde, damit die jungen Fernmeldehandwerker in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden. Mit Buhrufen und einem Pfeifkonzert wurde Staatssekretär Elias von den jungen Postgewerkschaftern vor der Beethovenhalle empfangen. Angesichts der unmissverständlichen Haltung garantierte er, daß alle Fernmeldehandwerker, die jetzt ihre Prüfung bestanden hätten, bis zum 1. April in ihrem erlernten Beruf übernommen würden.

Diese Zusicherung wertete Ernst Breit in der Pressekonferenz als Erfolg der Demonstranten. Vorher habe es anders ausgesehen. Er selbst zeigte sich überrascht von der Größe der Demonstration. Sie sei nicht vom Hauptvorstand organisiert worden, erklärte er.

Am gleichen Tage, an dem die Demonstranten dem Bundespostministerium ein erstes Zugeständnis abrangen, erschien das DGB-Organ „Welt der Arbeit“. Es enthielt die Meldung, daß Minister Gscheidle 1979 bei der Post Ausbildungsplätze für 15 000 Schulabgänger zur Verfügung stellen will. „Das ist absolute Spitze in der Bundesrepublik Deutschland“, lobt das DGB-Organ.

Vorsorglich weist Gscheidle darauf hin, daß der „Bedarf an Fernmeldehandwerkern und Elektromechanikern größtenteils“ gedeckt sei. Die DPG ist da ganz anderer Meinung. Neue Auseinandersetzungen sind also bereits vorprogrammiert. Das wird sich schon im Herbst zeigen, wenn weitere Fernmeldehandwerker und Elektromechaniker, die bei der Post ausgebildet werden, Ihre Prüfung ablegen. G.M.

Seit einigen Wochen sind die Vorberei-tungen für den 1. Mai, den Internatio-nalen Kampftag der Arbeiterklasse, an-gelaufen. Bereits jetzt wurde damit be-gonnen, die vom DGB-Bundesvorstand herausgegebenen Maiplaketten in den Betrieben zu verkaufen. Mitte März sol-ten zentrale Flugblätter an die DGB-Kreise und -Ortskartei zur Verteilung kommen. Einige DGB-Landesbezirke lassen auch eigene Zeitungen zum 1. Mai drucken. In mehreren DGB-Kreisen wurden sogenannte Maiparlamente oder Funktionärskonferenzen zur Vor-bereitung des 1. Mai durchgeführt.

In den Diskussionen auf diesen Veran-staltungen wurde häufig Kritik daran geübt, daß für Europa Forderungen ge-stellt werden, ohne darauf zu verwei-sen, daß diese und ähnliche Proble-me in unserem Lande genau so drin-gend einer Lösung bedürfen. Dabei wurden u. a. der Kampf gegen die Aus-sperrung und gegen die Abwälzung von Rationalisierungsfolgen auf die Ar-beiter und Angestellten genannt sowie auch die Notwendigkeit der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche. Dem „Tabu-katalog der Unternehmerverbände“, so wurde vielerorts verlangt, müsse die Gegenstrategie der Gewerkschaften – und das besonders am 1. Mai – entge-gestellt werden.

Erwähnt wurden auch die Bestrebun-gen, die Naziverbrechen verjähr zu lassen. Am Kampftag der Lohn- und Gehaltsabhängigen müsse herausgestellt werden, daß es für Massen- und Völkermord keine Verjährung geben dürfe.

Inzwischen wurde bekannt, daß am diesjährigen 1. Mai in Saarbrücken die zentrale 1.-Mai-Kundgebung des DGB stattfindet. Wie schon in den voraufge-gangenen Jahren wird dort neben dem DGB-Vorsitzenden Heinz Oskar Vetter auch Bundeskanzler Schmidt sprechen. Die Kundgebung selbst steht unter dem Motto: „Arbeit für alle, in einem Europa des sozialen Fortschritts – DGB“, das auch zur Lösung für den 1. Mai gewor-den und vielfach auf Kritik gestoßen ist.

Neben der Kritik an der offiziellen Mai-losung des DGB-Bundesvorstands, fin-det auch die Maiplakette nicht die ein-hellige Zustimmung der Gewerkschaf-ter. Wie auf dem Maiparlament des DGB Frankfurt bekannt geworden ist, hat der DGB-Landesbezirksvorsitzende von Hessen, Jochen Richert, an den DGB-Bundesvorstand die Auf-forderung gerichtet, künftig die Plaket-ten zum 1. Mai mit dem traditionellen Symbol der Arbeiterbewegung, der ro-ten Nelke, zu versehen. G.M.

Ausbildung im Handwerk Sackgasse für viele

Die Vielfalt der Probleme und Benachteiligungen der Beschäftigten im Handwerk bildete den Mittelpunkt der Beratungen auf der 16. Bundeshandwerkstagung des DGB am 9. und 10. Februar 1979 in Lübeck-Travemünde. Die Delegierten der in DGB-Gewerkschaften organisierten Handwerker verabschiedeten zehn Anträge. Sie verlangten die Demokratisierung der Selbstverwaltungsorgane des Handwerks.

Die Rückständigkeit der gesetzlichen Grundlagen für die bevorstehenden Handwerkskammerwahlen, heißt es in einem der Anträge, werde u. a. deutlich in der Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf Beschäftigte mit der Qualifikation Geselle/Facharbeiter, des passiven Wahlrechts auf deutsche Staatsangehörige und der Arbeitnehmervertreter auf ein Drittel der Sitze in den Handwerkskammer-Vollversammlungen. Von 4 Millionen im Handwerk Tätigen seien etwa 500 000 Selbständige und mithelfende Familienangehörige, sagte das für Handwerksfragen zuständige Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, Martin Heiß. Somit würden rund 15 Prozent im Handwerk ein Zweidrittelstimmrecht und 85 Prozent nur ein Drittstimmrecht haben. „Das soll richtig sein?“, fragte Heiß.

In seinem Geschäftsbericht gab Heiß einen Einblick in zum Teil erschreckende Zustände. Trotz der bestehenden Arbeitsstättenverordnung und einschlägiger Gesetze befänden sich die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen „in den meisten Klein- und Mittelbetrieben noch in einem vorsintflutlichen Stadium“. Außerdem könne von betrieblichen Sozialleistungen – etwa Altersversorgung, Werkswohnungen, Werksarzt, Freizeiteinrichtungen, Kantine usw. – schon gar keine Rede sein. Auch der Lohn sei niedriger als in der Industrie: im Durchschnitt 1977 um 92 Pfennig bei den männlichen Arbeitern.

Paritätische Mitbestimmung in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks sei das Gebot der Stunde. Nicht einmal die geringen Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind im Handwerk wirksam. Bei einer Durchschnittsgröße der Handwerksbetriebe von acht Beschäftigten haben 57 Prozent weniger als fünf Beschäftigte. Darum findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung. In weiteren 37 Prozent der Betriebe kann nur ein Betriebsobmann gewählt werden, der geringe Möglichkeiten der Interessenvertretung hat. Martin Heiß dazu: „Entscheidende Mitbestimmungsrechte im sozialen und wirtschaftlichen Bereich finden also in

ca. 94 Prozent aller Handwerksunternehmen keine Anwendung.“

Die Misere der Berufsausbildung wird besonders am Beispiel des Handwerks deutlich. Von den rund 600 000 Ausbildungssätzen, die es 1978 nach regierungsoffiziellen Zahlen gab, entfielen 36 Prozent auf das Handwerk, obgleich in ihm nur 18 Prozent aller Beschäftigten tätig sind. So wird denn weiter in Sackgasseberufen ausgebildet. Jeder vierte Jugendliche lernt im Handwerksbereich Kfz-Mechaniker oder Friseur. Ende 1977 gab es in diesen beiden Berufen 142 163 Ausbildungssätzen. Aber der Bedarf ist weit geringer. Während z. B. das Maler- und Lackiererhandwerk stark schrumpft,

steigerte es die Zahl der Auszubildenden von 1975 bis 1978 um 30 Prozent. In anderen Berufen ist es ähnlich.

Kritik löste auf der Handwerkstagung die Entscheidung der Bundesregierung aus, die Ausbildungssatzabgabe, die von den Betrieben zur Schaffung neuer Ausbildungssätze zu erbringen ist, auch 1979 wieder nicht zu erheben. Optimismus bezüglich der Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungssätzen sei in keiner Weise gerechtfertigt, sagte der Referatsleiter für berufliche Bildung beim DGB-Bundesvorstand, Wolfgang Prill.

Der DGB-Vorsitzende, Heinz Oskar Vetter, nutzte die Gelegenheit, um auf der Handwerkstagung die Kritik von verschiedenen Seiten an seiner Kandidatur auf der SPD-Liste zum Europa-Parlament zurückzuweisen: „Kein Gewerkschafter braucht sich Sorgen einzufloßen zu lassen, daß der DGB in Zukunft nicht mehr parteipolitisch unabhängig sei.“ Dafür stehe er, Vetter.

Insgesamt war der Tagungsablauf so programmiert, daß keine Zeit für eine gründliche Aussprache und Beratung blieb. Aufgeworfene Fragen fanden kaum Antwort. Die Mahnung eines Delegierten, daß Streik und Arbeitskampf im Handwerk nicht zu Fremdwörtern werden dürften, fand Beifall und war vielsagend. Gerd Siebert

Narrenfreiheit für die CDU in den Gewerkschaften?

Was sich sonst niemand in den Gewerkschaften (und das mit Recht!) erlauben darf: führende Gewerkschafter verunglimpfen, gewerkschaftliche Grundforderungen attackieren, die demokratische Struktur der Gewerkschaften und ihr demokratisches Selbstverständnis in Zweifel ziehen, politische Abstinenz von den Gewerkschaften verlangen, mit einem Verbändegesetz drohen usw. – die CDU und ihre namhaften Vertreter dürfen das. Kaum jemand käme auf die Idee, aus solchem Verhalten eine Unvereinbarkeit mit der DGB-Mitgliedschaft zu folgern. Warum eigentlich nicht?

Ein besonders bedenkliches Beispiel des Angriffs auf Grundpositionen der Einheitsgewerkschaft lieferte kürzlich der Vorsitzende der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) in der CDU, Norbert Blüm, Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Auf dem 22. Lauenburger Gespräch des DGB in Büchen (Schleswig-Holstein) forderte Blüm vom DGB eine „Konzentration“ seiner Tätigkeit auf die sozialpolitischen Aufgaben. Die Gewerkschaften sollten aufhören, sich um alles und jedes zu kümmern, etwa die Ostpolitik, den Paragraphen 218 usw.

So sieht also die Blüm'sche Variante eines Verbändegesetzes mit Stoßrich-

tung gegen die Gewerkschaften aus! Sein Gesprächspartner, der Bundesvorsitzende der SPD-Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA), Helmut Rohde, nannte diese Forderung seines „Kollegen Norbert“ eine „Philosophie der Abstinenz“.

NACHRICHTEN konfrontierten Blüm mit CDU-Praktiken in den Gewerkschaften, die in der Öffentlichkeit viel zuwenig bekannt sind. Wir fragten ihn, der in seinem Vortrag wiederholt von der „Benachteiligung“ von CDU-Mitgliedern in den Gewerkschaften gesprochen hatte, ob er es zum Ausgleich für richtig halte, daß die CDU ihre Mitglieder im DGB-Bundesvorstand zu einer

organisierten Gruppe zusammengefaßt habe und dies auch in den Vorständen anderer DGB-Gewerkschaften versuche. Und wir wollten wissen, ob die CDU an ihrem Konzept festhalte, wonach sie bei Betriebs- und Personalratswahlen eigene Listen (Spalterlisten) aufstellen will, wenn sie auf der Gewerkschaftsliste nicht „ausreichend“ berücksichtigt werde.

Blüm rechtfertigte alles das als notwendig und richtig. Wenn „Sozialdemokraten uns übergehen“, dann müsse man eben Listenwahl machen, sagte er. Aus CDU-Sicht soll also nicht der aktive, vertrauenswürdige Gewerkschafter Maßstab für die Kandidatur sein, sondern der Parteienproporz, und dieser auch nur zwischen SPD und CDU. Auch Rohde wies einen derartigen Standpunkt zurück. Es sei ein Unterschied, ob es Arbeitsgruppen von Gewerkschaftern in den Parteien gebe oder Fraktionierung von Parteien in den Gewerkschaften.

Trotz seiner Politik und Praxis den Gewerkschaften gegenüber gilt Blüm bekanntlich als gewerkschaftsfreundlicher CDU-Politiker. In Wirklichkeit erfüllt er die Feigenblattfunktion für die antigerwerkschaftlichen Kräfte in der CDU/CSU nur besonders elegant. Dagegen führen Leute wie Strauß, Stoiber, Kohl, Dregger, Geißler oder Biedenkopf ihre Schläge gegen die Einheitsgewerkschaft knallhart und brutal. Aber nichtsdestoweniger sind sie von Zeit zu Zeit immer wieder geachtete Gesprächspartner beim DGB.

Am 13. Februar zum Beispiel stattete CDU-Generalsekretär Geißler dem geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil-Bekleidung einen offiziellen Besuch ab. Geißler und der GTB-Vorsitzende Keller entdeckten viele „Gemeinsamkeiten“ in den Programmen beider Organisationen. Und in Nordrhein-Westfalen konferierten der DGB-Landesbezirksvorstand und Norbert Blüm mit großem Erfolg aus der CDU miteinander.

So weit, so gut. Aber man möge nicht immer so tun, als seien Sozialdemokratien und CDU-Mitglieder schon die ganze Einheitsgewerkschaft, und gehörten DKP-Mitglieder und Nichtparteigebundene nicht auch dazu? Offenbar muß man jenen führenden Gewerkschaftern im DGB, die intensiv und auch laut darüber nachdenken, wie sich der Radikalerlaß für den öffentlichen Dienst auch in den Gewerkschaften anwenden läßt, in Erinnerung rufen, daß nicht in erster Linie die christliche Soziallehre, sondern vor allem der Marxismus bei der Gründung und Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung Pate gestanden hat. Es ist Zeit, darüber intensiv nachzudenken und bedenkliche Aktivitäten, insbesondere auch seitens der CDU, im Interesse der Einheitsgewerkschaften genauer zu beobachten. Gerd Siebert

Ruhrfestspiele '79 Kultur der Arbeiter

Zum 33. Male finden in Recklinghausen die Ruhrfestspiele statt. Sie dauern vom 1. Mai bis 17. Juni. In noch stärkerem Maße als in den vergangenen Jahren will das diesjährige Festival – so heißt es in einer Pressemitteilung – in Theaterstücken und Ausstellungen, Konzerten und Diskussionen die Interessen der arbeitenden Menschen zum Gegenstand von Kunst und Gespräch machen. In einer großen Ausstellung wird auf die 90jährige Geschichte des 1. Mai verwiesen. Angesichts von Fragen wie Rationalisierung und Arbeitslosigkeit sollen über kulturelle Veranstaltungen Anstöße zum Engagement gegeben werden.

Handwerkskonferenz der IG Metall einberufen

Für den 16. und 17. Mai 1979 hat der Vorstand der IG Metall die 6. Bundeshandwerkskonferenz einberufen. Um allen Kolleginnen und Kollegen des Metallhandwerks die Möglichkeit zu geben, ihren Standpunkt und ihre Forderungen den Delegierten der Konferenz vorzutragen, haben schon jetzt 5 Arbeitsgruppenleitungen einen Diskussionsrahmen erarbeitet. In Nr. 1 von „handwerk aktuell“ wurde dieser veröffentlicht. Die 5 Diskussionsschwerpunkte sind die Arbeit der Handwerksausschüsse, die Tarifpolitik im Metallhandwerk, die Interessenvertretung aller und die Gewerkschaftsarbeit in der handwerklichen Selbstverwaltung sowie die Arbeitnehmervertretung im Handwerk.

Besitzt Polizei Ausstellung?

Gegenüber dem Westberliner Senator für Schulwesen protestierte der Landesverband Berlin der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Die Gewerkschaft hatte Kenntnis davon erhalten, daß offenbar Besucher, darunter Schulklassen, der antifaschistischen Ausstellung „Deutschland erwacht“ polizeilich fotografiert wurden. Die GEW Berlin bezeichnete die Erklärung der Polizei, es handle sich um die Feststellung von Falschparkern, als wenig glaubwürdig, nachdem bereits ähnliche Polizeieinsätze gegen Schüler bekannt geworden seien. Der Schulsenator wurde aufgefordert, neben der Gewerkschaft die Schirmherrschaft über die Ausstellung zu übernehmen, damit die Lehrer nicht durch die polizeilichen Maßnahmen verunsichert würden, diese Ausstellung zu besuchen.

PERSONALIEN

Günter Döding, Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) und Vizepräsident der Internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter-Gewerkschaft (IUL) sowie des Europäischen Gewerkschaftsausschusses Nahrung, Genuß, Gaststätten (EG NGG), nahm als Guest am Kongreß des amerikanischen Gewerkschaftsbundes AFL/CIO teil. In Gesprächen mit führenden Vertretern der US-Lebensmittelarbeitergewerkschaften wurde über einen intensiveren Austausch von Studiengruppen beraten. Offensichtlich will Döding engere Kontakte zu den Gewerkschaften in den USA herstellen, zumal die AFL/CIO schon 1969 aus dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) ausgetreten sind.

Karl Hauenschmid, Vorsitzender der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik seit 1969, will offenbar, entgegen früher erklärten Absichten, nun doch auf dem 11. Gewerkschaftstag seiner Organisation 1980 erneut für den Vorsitz kandidieren. Wie in Gewerkschaftskreisen vermutet wird, will Hauenschmid eventuell noch während seiner Amtszeit zurücktreten, um die Nachwahl von Egon Schäfer, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands, zum Vorsitzenden durch den Beirat der Gewerkschaft zu ermöglichen.

Alfred Jahnz, Bundesangestelltensekretär der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), trat nach zehnjähriger Tätigkeit in dieser Funktion in den Ruhestand. Jahnz gehörte seit 1955 der Großen Tarifkommission seiner Gewerkschaft an und war bis zur Wahl als Bundesangestelltensekretär Tarifsekretär bei der Hauptverwaltung ÖTV.

Günter Rodewig, bisher stellvertretender Vorsitzender des Landesbezirks Niedersachsen der IG Druck und Papier, wurde Ende Februar als Nachfolger des aus Altersgründen ausgeschiedenen **Leberecht Lange**, bisher Landesbezirksvorsitzender, gewählt. Neuer Zweiter im Landesbezirk Niedersachsen wurde **Gerd Beu**, der bisher im Hauptvorstand für die Bereiche Jugend und Bildung zuständig war. Zum neuen Bundesjugendsekretär der IG Druck und Papier wählte der erweiterte Hauptvorstand mit knapper Mehrheit **Ingo Lehmann**.

Fritz Walter, Leiter der Abteilung Angestellte der IG Chemie-Papier-Keramik, schied aus Altersgründen aus seiner Tätigkeit aus. Nach dem Besuch der Akademie der Arbeit begann er 1948 mit seiner hauptamtlichen Tätigkeit für die Gewerkschaft. Sein Nachfolger ist **Dieter Hönerhoff**, der seit 1964 für die IG Chemie-Papier-Keramik hauptamtlich tätig ist.

Belegschaft der Beker-Chemie kämpft um ihre Arbeitsplätze

Es begann 1976 in Niedersachsen, Kreis Brake an der Unterweser. Die Firma Beker-Chemie GmbH, Tochter des US-Konzerns Beker-Industrial-Cooperation, verhandelte mit Landes- und Kommunalpolitikern über den Plan, eine Düngemittelfabrik im Kreis Brake zu bauen. Mit einer Investitionssumme von 32 Millionen DM sollten 250 Arbeitsplätze geschaffen werden. Der US-Konzern wurde mit offenen Armen empfangen. Landes- und Kommunalpolitiker zeigten sich erkenntlich. Neben einer großen Hafenanlage wurden preiswertes Gelände und großzügige Investitionsprämien zur Verfügung gestellt. Das kostete den Steuerzahlern insgesamt zehn Millionen DM.

Im September 1976 wurde mit dem Bau der Düngemittelfabrik begonnen. Bald stellten sich die ersten Schwierigkeiten ein. US-Manager, die die Bauleitung in ihre Hände genommen hatten, verfahren nach der Devise: so schnell und so billig wie möglich. Und als schließlich im November 1977 die Produktion aufgenommen werden konnte, hatte sich die Bausumme dennoch um über zehn Millionen DM erhöht. Das führte zu ersten Zahlungsschwierigkeiten; denn das Grundkapital, das ebenfalls rund zehn Millionen DM betrug – davon nur 800 000 DM Eigenkapital –, war mittlerweile aufgezehrt.

Die US-Geschäftsführung drückte auch bei der Produktion aufs Tempo. Die Folgen waren letzten Endes Produktionsstillstandszeiten und eine Produktionsergebnis, das wegen seiner mangelhaften Qualität unverkäuflich war. Wer von der Belegschaft aufmuckte, wurde gefeuert. Auf der Höhe des Produktionschaos packten die US-Manager ihre Koffer und kehrten im März 1978 in die USA zurück.

Nun begann die Belegschaft zusammen mit den Technikern und Ingenieuren die vorhandenen Anlagen umzubauen und zu produzieren. Innerhalb kürzester Frist gelang es ihnen, die Produktionskapazitäten mehr als zu verdoppeln und die Qualität der Produkte so zu erhöhen, daß sie absetzbar waren. Eine vierte Schicht konnte eingestellt und die Zahl der Beschäftigten von 80 auf 110 erhöht werden. Im August 1978 kehrten die US-Top-Manager zurück und ließen, wie es in einer Stellungnahme des Betriebsrats heißt, „ohne jeden ersichtlichen Grund die Produktion stoppen, um Experimente“ durchzuführen.

Die Folgen waren katastrophal: Eine Reihe von vorfinanzierten Lieferverpflichtungen konnte aufgrund des totalen Produktionsstopps nicht eingehalten werden. Der erste Konkursantrag ließ nicht lange auf sich warten. Durch das Einspringen der amerikanischen Muttergesellschaft konnte der Konkurs zunächst abgewendet werden. Im Oktober

aber waren kaum noch Rohstoffe vorhanden. Schließlich wurde ein zweiter Konkursantrag gestellt. Drei Tage später beschlossen die 108 Beschäftigten, das Werksgelände rund um die Uhr vor den Gläubigern zu sichern, um zu verhindern, daß durch die Entfernung von Anlageteilen der Betrieb funktionsunfähig gemacht würde.

Von Anfang an stand die IG Chemie-Papier-Keramik solidarisch an der Seite der Belegschaft. Sie half, Flugblätter zu drucken, um die Öffentlichkeit zu informieren. Sie gewährte den Beschäftigten auch Rechtsschutz. Kurz vor Redaktionsschluß konnte die erste Kündigungsschutzklage gewonnen werden.

Aber wieder zurück zu den Herbsttagen des vergangenen Jahres. Zunächst befand sich die Beker-Chemie in „Sequesteration“, das bedeutet, daß eine vom Amtsgericht eingesetzte Person (Sequestor) prüfen muß, ob eine Konkursöffnung überhaupt möglich ist oder ob sie nicht mangels Masse ins Wasser fällt. Am 8. November wurde dem Betriebsrat durch den Sequestor mitgeteilt, daß er allen Belegschaftsmitgliedern bis Ende 1978 kündigen werde. Einen Antrag auf Massenentlassung hatte er, ohne die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen, bereits an das Arbeitsamt Brake gesandt.

Die Belegschaft war empört. Sie hielt täglich Betriebsversammlungen ab, um Maßnahmen zu beraten, wie der Vernichtung der Arbeitsplätze entgegengewirkt werden könne. Zwei Faktoren wurden dabei für wesentlich gehalten: erstens eine breit angelegte Öffentlichkeitskampagne und zweitens die Verhinderung der Demontage. Jeden Tag erschienen die Arbeiter und Angestellten pünktlich zu ihrer Schicht. Vorbildlich wurden die Anlagen gewartet.

Eine Welle der Solidarität aus Brake und anderen Teilen der Bundesrepublik entwickelte sich. Es fehlte aber auch nicht an Versuchen, die Belegschaft zu spalten. Der nach Eröffnung des Konkurses eingesetzte Zwangsver-

walter schlug beispielsweise dem Betriebsrat vor, die Zahl der Beschäftigten von 108 auf 50 zu reduzieren, um die Verkaufsverhandlungen zu verbessern. Der Betriebsrat blieb jedoch bei seiner Forderung, daß auch im Falle des Verkaufs alle 108 übernommen werden müßten.

Nachdem der Belegschaft zunächst die Zahlung ihres 13. Monatsgehalts, für das die niedersächsische Landesregierung die Bürgschaft übernehmen wollte, zugesagt wurde, weigerte sich die Regierung am 20. Dezember, ihre Zusage einzuhalten. Das führte dazu, daß den Beschäftigten das bereits gezahlte erste Viertel des 13. Monatsverdienstes von den Dezemberlöhnen abgezogen wurde. Das bedeutete für jeden nur 600 bis 900 DM.

Am 22. Dezember wurde der Konkurs eröffnet. Am 23. marschierten die Arbeiter und Angestellten in einem Trauermarsch durch die Straßen Brakes. Symbolisch wurden in einem schwarzen Sarg die Arbeitsplätze zu Grabe getragen. Dennoch wurde nicht aufgegeben. Auch über die Weihnachtsfeiertage wurde der Betrieb Tag und Nacht bewacht. Als am 29. Dezember ein Gläubiger einen Gabelstapler abtransportieren wollte, mußte er unverrichteter Dinge wieder abziehen. Die Belegschaft versperre den Weg. Die Polizei wurde eingeschaltet. Sie kündigte härteres Durchgreifen an und sprach vom Schutz des Eigentums und von Nötigung.

Auch durch diesen Druck ließ sich die Belegschaft nicht einschüchtern. Auch im Januar noch wurde der Betrieb rund um die Uhr bewacht, allerdings gab es nicht mehr tägliche Betriebsversammlungen, sondern sie wurden zweimal in der Woche abgehalten. Anfang Februar startete der Betriebsrat eine neue Initiative: Er trat an den Zwangsverwalter heran, um die Werkstatt im Betrieb offiziell zu mieten und dort für die Belegschaft Schweißleihgänge durchzuführen. Außerdem sollten die Sozialgebäude angemietet werden, um dort Bildungsarbeit zu machen und so mit möglichst vielen Belegschaftsmitgliedern weiterzuarbeiten.

Betriebsrat und Belegschaft sind der Auffassung, daß man nicht aufgeben darf. Das hätten die Kollegen des Zementwerkes in Erwitte bewiesen: Die Erwitter Belegschaft wiederum spendete den Kollegen von Beker-Chemie in solidarischer Verbundenheit 5000 DM und übermittelte eine Reihe von Erfahrungen aus ihrem langjährigen Kampf um die Sicherung der Arbeitsplätze. Am 19. Februar war zu erfahren, daß der Zwangsverwalter der Belegschaft und dem Betriebsrat das Abhalten der geplanten Veranstaltungen und sogar das weitere Betreten des Betriebsgeländes untersagt hat. Die Veranstaltungen werden jetzt außerhalb des Betriebes durchgeführt. Auch die Bildungsarbeit geht weiter.

M.N.

SPD-Forum Arbeit und Technik Auf Grundfragen keine Antwort

Anfang Februar veranstaltete der SPD-Parteivorstand in Essen ein Forum zu dem Thema: Arbeit und Technik. Die Veranstalter bemühten sich, den erschienenen rund 200 Spitzenfunktionären der Gewerkschaften, der Unternehmerverbände, der Bonner Ministerbürokratie und Wissenschaftlern Sozialpartnerschaft in Fragen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung unter den Bedingungen des Kapitalismus zu demonstrieren. Hauptreferenten waren der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter, der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) Rolf Rodenstock und Bundeskanzler Helmut Schmidt.

Vetter verdarb dem erlauchten Kreis etwas das Konzept, weil er vom Standpunkt der arbeitenden Menschen einige Wahrheiten zum Thema darlegte. Ausgehend von der These, technischer Fortschritt ohne sozialen Fortschritt sei überhaupt kein Fortschritt, stellte er fest: „Nicht der Mensch, sondern in erster Linie die einzelwirtschaftliche Rentabilität, der Nutzen für den Profit steht im Mittelpunkt.“

Vetter legte dar, „daß die Technik zum Rückschritt für viele Millionen Arbeitnehmer zu werden droht, deren Arbeitsplätze verlorengehen, deren Qualifikation und Berufserfahrung wertlos werden, deren Umwelt von modernen Technologien langsam zerstört wird, deren politisches Bewußtsein von Massenmedien... manipuliert wird“. Rationalisierung gefährde nicht nur Arbeitsplätze, sondern bringe auch eine zunehmende Intensivierung der Arbeit mit sich. Die EDV eröffne den „Unternehmensführungen neue Möglichkeiten der Arbeitsverdichtung und der raffinierten Disziplinierung der Arbeitnehmer“. Allein die Fortentwicklung der technischen Kommunikation bedrohe 9,5 Millionen Arbeitsplätze.

Als Alternative zu diesen Bedrohungen beharrte Vetter auf der Ausweitung der Mitbestimmung und bekräftigte den Anspruch der Gewerkschaften, daß sie Einfluß nehmen wollen auf Unternehmensentscheidungen in technologischer Hinsicht, insbesondere bei Investitionen und Innovationen (technische Erneuerungen). Er wiederholte die Notwendigkeit eines Frühwarnsystems für die betriebliche Interessenvertretung. Zugleich wandte sich der DGB-Vorsitzende gegen die „antidemokratischen Sachzwangsideologien“, mit denen die Unternehmer die gewerkschaftliche Mitbestimmungsforderung in die Grauzone möglicher Verfassungswidrigkeit führen wollten.

BDI-Präsident Rodenstock erwies sich auch bei diesem Forum als ein konservativer Vertreter der machtausübenden Minderheit unseres Landes. Ohne den Tabukatalog beim Namen zu nennen, verteidigte er ihn und machte mehrfach

kanzler Schmidt zur Frage der 35-Stunden-Woche eine merkwürdige Haltung ein. Diese Forderung wäre jetzt aufgeschoben, aber nicht aufgehoben. Sie hätte nicht für alle Branchen und Arbeitnehmergruppen Priorität. Wörtlich fügte Hauenschild hinzu: „Es hätte also eines Tabukataloges der Arbeitgeber mit seinen äußerst bedenklichen Auswirkungen auf das soziale Klima in unserem Lande überhaupt nicht bedurf, um die Prioritätsfrage zu klären.“ Seit wann klären Tabubeschlüsse der Unternehmer Prioritätsfragen der Gewerkschaften? Noch gilt der Beschuß des letzten Gewerkschaftstages der IG Chemie-Papier-Keramik: Verwirklichung der 35-Stunden-Woche für alle. W.P.

Regierung will keine Berufsbildungsabgabe

Was die Gewerkschaften befürchteten, ist eingetreten. Am 21. Februar beschloß die Bundesregierung, auch in diesem Jahr auf die Berufsbildungsabgabe zu verzichten. Den Unternehmern werden dadurch 900 Millionen DM geschenkt, die zur Schaffung von Ausbildungsplätzen dringend notwendig wären. Die Entscheidung der Bundesregierung ist auf starke Proteste in den Gewerkschaften gestoßen. Sie wird wieder den rechtlichen Notwendigkeiten noch den Zukunftserwartungen der Jugendlichen gerecht. „Der DGB hat dafür kein Verständnis“, heißt es in einer Presseerklärung des DGB-Bundesvorstandes vom 21. Februar.

Rationalisierung immer umfassender

Die neue Qualität der heutigen Rationalisierungswelle liege in der Perfektion ihrer organisatorischen Methoden, in der rasanten Entwicklung der neuen Technologien, die es erlaubten, nicht nur einfache Routinearbeiten, sondern auch komplizierte geistige Arbeit zu automatisieren, sowie in den geradezu beängstigenden Möglichkeiten, die Beschäftigten total zu überwachen und zu kontrollieren. Dies erklärte Lutz Dieckerhoff, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Beispielsweise komme Siemens in einer vertraulichen Studie „Büro 1990“ zu dem Ergebnis, daß in der Großindustrie etwa 30 Prozent der Büroarbeiten formalisierbar und 25 Prozent automatisierbar seien. Arbeiter und Angestellte wären – so Dieckerhoff – gleichermaßen bedroht. Daher müßten sie auch gemeinsam mit der Gewerkschaft für die Erweiterung der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten und für die Sicherung von Einkommen, Qualifikation und Arbeitsplätzen über Tarifverträge kämpfen.

Werkschutz in Großbetrieben - paramilitärische Privatarmee?

Dem Schriftsteller Günter Wallraff gelang es vor gut zehn Jahren, getarnt als Mitarbeiter eines von ihm erfundenen „Zivilschutzausschusses beim Bundesinnenministerium“, die bis dahin nur vermutete Existenz hochgerüsteter Werkschutzeinheiten in Großbetrieben zu beweisen. Heute bestreitet niemand mehr, daß es sie gibt. Mit Interesse liest man im „Werkschutzhandbuch für Ausbildung und Praxis“, der Werkschutz diene gleichermaßen „Anteilseignern und Belegschaft“. Worin aber bestehen seine wirklichen Aufgaben?

Werkschutzeinheiten sind, wenn auch unter anderen Bezeichnungen, bereits aus dem letzten Jahrhundert bekannt. Mit dem Beginn industrieller Großproduktion schlossen sich die Unternehmer auf regionaler Ebene zu sogenannten „Fabrikdiebstahlsvereinen“ zusammen. In den Sicherheitsvorschriften der Firma Krupp von 1872 wird dies so begründet: „Wie hoch auch immer die Kosten sein mögen, alle Arbeiter müssen ständig von energischen und erfahrenen Männern überwacht werden, die für jeden Saboteur, Faulenzer oder Spion, den sie entlarven, eine Prämie erhalten.“

Einige Jahre später, das „Sozialistengesetz“ war verabschiedet worden, erwiesen sich die „energischen und erfahrenen Männer“ als willfährige Vollstrecker obrigkeitlicher Gesinnungsverfolgung. Sie überwachten und denunzierten Anhänger der SPD und gewerkschaftlicher Organisationen. Nachdem dem Werkschutz während des ersten Weltkrieges und der Herrschaft des Faschismus ein hilfspolizeilicher Status verliehen worden war, blieb es nach 1945 aus verständlichen Gründen zunächst relativ ruhig um ihn.

Erst 1969, mit der Gründung der von BDA, BDI und DIHT getragenen „Koordinationsstelle für Sicherheitsfragen in der gewerblichen Wirtschaft“, vollzog sich sein endgültiger Durchbruch. Seitdem reißt auch die Berichterstattung in den kritischeren Massenmedien über skandalöse Praktiken und Affären, in die Werkschutzehörige verwickelt waren, nicht mehr ab. Es wird berichtet von ehemaligen SA- und SS-Männern sowie anderen Altgedienten in führenden Positionen, von paramilitärischer Ausrüstung mit Hieb-, Stich- und Schußwaffen, aber auch – das beruhigt natürlich – mit Waffen „nichttödlicher Art“ (chemische Keule). Fälle von rechtswidrigen „Beschlägnahmungen“ und anderen Übergriffen, Beteiligung an der zweifelhaften Praxis der Betriebsjustiz (vgl. NACHRICHTEN Nr. 10/1978, S. 25) und Zusammenarbeit mit dem Verfassungsschutz wurden bekannt.

Die Zahl der im betriebseigenen Werkschutz Beschäftigten wird vom DGB auf ca. 75 000 geschätzt. Andere sprechen von nur 55 000. Natürlich lassen sich nicht alle Organisationen in die Kategorie „paramilitärische Privatarmee“ einordnen. Vielfach beschränkt sich die Aktivität der Werkschutzeute auf Torkontrollen und andere Pförtnerdienste, Unfallrettungs- und Brandbekämpfungsmaßnahmen. Dagegen wird man auch schwerlich etwas einwenden können. Das Hauptaugenmerk muß sich vielmehr auf den Wirkungskreis und die Funktion des Werkschutzes in Groß- und Konzernbetrieben richten.

Aufschlüsse hierüber vermittelt zunächst die Tatsache, daß seine Etablierung parallel zum entscheidenden Aus- und Umbau des staatlichen Instrumentariums der „Inneren Sicherheit“ erfolgte. Dieses wurde zwar ab dem Ende der 60er Jahre, also zu einer Zeit, als so wird beklagt, „Begriffe wie Treue und Loyalität“ begannen an Wert zu verlieren und Zweifel an der sozialpartnerschaftlichen Denkweise aller Be-

ABM: Tagelöhner für die Gemeinden

Auf die heftige Kritik von Personalräten der Gewerkschaft ÖTV stößt die Praxis in den Kommunen und anderen öffentlichen Verwaltungen, über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) die Einrichtung von notwendigen Dauerarbeitsplätzen zu umgehen. In einer Dokumentation weisen die Gewerkschafter nach, daß über die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Arbeitslose als billige Zeitarbeitskräfte von den öffentlichen Unternehmen eingesetzt werden. Nicht selten widerspreche die übliche Praxis den Vorschriften des Arbeitsförderungsgesetzes, wonach als ABM durch das Arbeitsamt nur solche Tätigkeiten finanziell unterstützt werden, die vorübergehend und außerplanmäßig zu erledigen sind. In der Regel würden jedoch ständig anfallende Tätigkeiten über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erledigt, aber keine neuen Planstellen eingerichtet.

beschäftigte aufkamen, ständig erweitert. Es wurde aber auch zentralisiert, so daß es in bezug auf kleinere gesellschaftliche Einheiten relativ unflexibel ist.

Der Einsatz des Werkschutzes bietet zudem die Möglichkeit, in als bedrohlich empfundenen Situationen eine direkte Konfrontation mit „dem Staat“ zu vermeiden. Betriebsnah können ökonomischer und außerökonomischer Zwang miteinander verbunden und soziale Konflikte „gelöst werden“. Darüber hinaus gibt es auch ein fruchtbare Zusammensetzung zwischen Unternehmensleitung, Werkschutz und staatlichen Stellen. Ein Geheimpapier der inzwischen aufgelösten „Gemeinschaft zum Schutz der deutschen Wirtschaft e. V.“ (GSW) belegt dies: Im Falle von als „wild“ bezeichneten spontanen Streiks sollen „Schreihälse und Rädelsführer“ festgestellt und die Polizei sowie gegebenenfalls der Verfassungsschutz unterrichtet werden. Das „Werkschutzhandbuch“ empfiehlt zudem, „eine Art Streiktagebuch zu führen. Da hinein gehören der genaue chronologische Ablauf mit den Beweismitteln, seien es Bilder, Zeugenaussagen oder Sonstiges“. Ein Werkschutzleiter antwortete Günter Wallraff auf die Frage, wie er denn bei Streiks vorzugehen gedenke: „Da geb' ich die scharfen aus, ohne daß die Betriebsangehörigen das aber merken.“

Dies darf man wohl ebenfalls nicht verallgemeinern und nun gleich in jedem Werkschutzmann einen potentiellen Geheimdienstagenten oder einen schießwütigen Abenteurer erblicken. Doch zeigt die Freimütigkeit, mit der Unternehmerverbände und ihre subalternen Zuarbeiter den parapolizeilichen und -staatlichen Funktionsauftrag des Werkschutzes betonen, daß offenbar genügend Handlungsspielräume hierzu bestehen, die von staatlicher Seite auch nicht beschnitten werden. Sie zeigt zudem, wohin die Reise gehen kann, wenn die Öffentlichkeit nicht für die klammheimliche Aufrüstung in der Privatwirtschaft sensibilisiert wird.

Seit einigen Jahren ist noch eine neue Variante zu beobachten. In zunehmendem Maße treten nämlich an die Stelle des betriebseigenen Werkschutzes gewerbliche Sicherheitsunternehmen, die sich auf den Personen- und Objektschutz spezialisiert haben. Vertreter des DGB haben zu diesen Entwicklungen folgende Positionen bezogen: 1. Privatarme gehörten nicht in die Industriebetriebe; 2. der Werkschutz hat sich aller Spitzeldienste zu enthalten und darf nicht zum Instrument gegen politisch mißliebige Kollegen werden; 3. Werkschutzehörige dürfen keine Streikbrecherarbeit übernehmen; 4. alle Mitbestimmungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz müssen wahrgenommen werden; 5. die Ausbildung in Schießen, Karate, Boxen usw. durch private Sicherheitsunternehmen ist abzulehnen.

A.S.

CDU-Biedenkopf will Sozialwohnungen abschaffen

Die letzten Schranken gegen eine Umwandlung öffentlich geförderter Mietwohnungen in teure Eigentumswohnungen sollen fallen. Das sieht ein vor allem von der CDU/CSU, aber auch der FDP unterstützter Gesetzentwurf des Bundesrates zur Änderung des Wohnungsbindungsgesetzes vor. Danach soll die Miet- und Belegungsbindung schon vor Ablauf der jetzt festgelegten Frist von zehn Jahren aufgehoben werden, wenn die öffentlichen Fördermittel für die zum sozialen Wohnungsbau zählenden Mietwohnungen vorzeitig zurückgezahlt werden.

Nach Auffassung des Deutschen Mieterbundes würde das in den Großstädten zu Mietsteigerungen bis zu 100 Prozent führen. Die neue Wohnkosteninflation aber würde sich mit Sicherheit nicht auf die jetzigen „Sozial“-Wohnungen beschränken, sondern auch alle Miet- und Eigentumswohnungen und auch Einfamilienhäuser erfassen. Damit dieser unsoziale Trend von den kapitalkräftigen Kreisen gefahrlos und skrupellos ausgenutzt werden kann, hat die CDU/CSU im Bundestag einen weiteren Gesetzentwurf eingeführt, durch den die Bestrafung von Mietwucher weiter erschwert werden soll.

Die Zielsetzung der CDU/CSU hat der stellvertretende CDU-Vorsitzende Biedenkopf, zur Bundestagswahl 1976 Hauptkandidat der Hetzkampagne gegen die Gewerkschaften, offen ausgesprochen. Der öffentlich geförderte Mietwohnungsbau, der von der Miet Höhe her längst nicht mehr sozial ist, soll vollständig beseitigt werden. Biedenkopf fordert nicht nur die Privatisierung der in den vergangenen Jahrzehnten mit -zig Milliarden DM Steuergeldern der arbeitenden Bevölkerung geförderten Mietwohnungen. Auch der Neubau soll schrittweise eingestellt werden. Dafür schlägt er eine Aufstockung des staatlichen Wohngeldes vor. Im Endeffekt jedoch werden dadurch jährlich 4 Milliarden DM, ein Drittel der staatlichen Wohnungsaufförderung, eingespart.

Auch Biedenkopf geht also davon aus, daß bei der Verwirklichung der CDU/CSU-Vorstellungen die Wohnkosten für Arbeiter, Angestellte und Rentner noch mehr steigen. Das soll – aber eben nur zum Teil – mit dem Wohngeld ausgeglichen werden. Im übrigen aber betrachtet der CDU-Politiker die Wohnungsfrage in der Bundesrepublik offenbar als gelöst. Das ist sie in der Tat auch für Biedenkopf und seinesgleichen. Doch 6 bis 7 Millionen Haushalte, vor allem junge Familien, Kinderreiche, ausländische Arbeiter und Senioren, sind, wie der Mieterbund feststellt, nicht ausreichend mit Wohnraum zu sozialen Bedingungen versorgt.

Selbst Obdachlosigkeit, obwohl zurückgegangen, ist in unserem Land immer noch eine Massenerscheinung. Nach einer neuen, vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebene Studie der Gesamthochschule Bamberg, gibt es etwa eine viertel Million Obdachlose. Und rund eine halbe Million Bundesbürger leben unter ähnlichen Verhältnissen wie die Obdachlosen in Notunterkünften, Schlicht- und Einfachwohnungen. 11 Millionen Wohnungen entsprechen nicht mehr den heutigen Ansprüchen, wie der Vorsitzende der NEUEN HEIMAT, Albert Vietor, kürzlich erklärte. Vier Millionen davon sind nicht mehr modernisierungsfähig. Sie müßten abgerissen und durch Neubauten ersetzt werden. Vietor plädiert deshalb für jährlich 450 000 Neubauwohnungen und Modernisierung von 600 000 Wohnungen. Doch bei dem Gesetzesvorstoß des Bundesrates und der CDU/CSU geht es nicht um das elementare soziale Interesse der arbeitenden Bevölkerung an sicheren Wohnverhältnissen mit modernem Standard zu stabilen, wirklich sozialen Mieten, sondern um ein neues Riesengeschäft für das große Kapital. Auf mindestens 100 Milliarden DM beziffert der Mieterbund die Differenz zwischen den Herstellungskosten und dem heutigen Verkehrswert der öffentlich geförderten Mietwohnungen. Und auf diesen fetten Brocken haben es nicht nur irgendwelche anonyme Spekulanten, sondern vor allem große kapitalistische Wohnungsbaukonzerne, die im Wohnungsbau engagierten Banken, Hypothekeninstitute, Versicherungs- und andere Großunternehmen und Makler abgesehen.

Wie hier auf Kosten der arbeitenden Menschen abgesahnt wird und noch mehr werden soll, hat die Praxis längst gezeigt. Seit 1977 wurden mindestens 30 000 Mietwohnungen, davon 20 000 „Sozial“-Wohnungen, in Eigentumswohnungen mit horrendem Gewinn umgewandelt. Eine Hamburger Gesellschaft brachte es bei der Umwandlung von 40 „Sozial“-Wohnungen auf den Rekordgewinn von 5 000 Prozent.

1978 sind auch erstmals seit mehreren Jahren die Mieten wieder stärker als der allgemeine Preisindex gestiegen. Die Baufirmen, deren Kapazität seit Anfang der 70er Jahre stark geschrumpft ist, haben im vergangenen Jahr die Baupreise unter Ausnutzung der wiederbelebenden Baukonjunktur um 7 Prozent erhöht. Und der Skandal der inflationären Grundstückspreise ist trotz aller „sozial-liberalen“ Ankündigungen nicht beseitigt. Schon gibt es neue Wohnungsnachfrage. So sind in Nürnberg 10 000 Bewerber für „Sozial“-Wohnungen vorgemerkt, 12 Prozent mehr als 1977. In Friedrichshafen gibt es bei den Hausverwaltern und Hausmeistern großer Miethäuser lange Wartelisten. Ähnliches läßt sich aus anderen Städten berichten.

In einer Erklärung hat der DGB das Änderungsgesetz des Bundesrates abgelehnt. Er betont, daß nach wie vor ein erheblicher Bedarf an preiswerten Wohnungen besonders in Ballungsgebieten besteht. Die Erfahrungen mit der Umwandlung von Sozialmietwohnungen in Eigentumswohnungen hätten gezeigt, daß Mieter unter Druck zum Kauf der Wohnung oder Wohnungswechsel veranlaßt würden. Bei fortschreitender Privatisierung vor allem des Sozialwohnungsbestandes drohe neue Wohnungsnachfrage. Trotz dieser Erkenntnisse fordert der DGB nicht den Stoppt jeglicher Privatisierung öffentlich geförderter Mietwohnungen und die verstärkte Förderung des Mietwohnungsbaus zu wirklich sozialen Mieten. Er unterstützt vielmehr die „Forderung nach Wohnungseigentum für Mieter“ und tritt lediglich dafür ein, klare Bestimmungen für die Privatisierung zu treffen, dem Verkauf an Mieter den Vorzug einzuräumen und den bestehenden Mieterschutz zu beachten.

Damit befinden sich die führenden DGB-Wohnungsbauexperten im wesentlichen auf dem Kurs der Regierungspolitik. Läuft doch auch diese auf die immer weiter fortschreitende Einschränkung des öffentlich geförderten Mietwohnungsbaus und die Privatisierung öffentlich geförderter Mietwohnungen hinaus. So will die Bundesregierung 1979 nur ein Drittel der 1,5 Milliarden DM Wohnungsauffördermittel für Mietwohnungen und zwei Drittel für Wohnungseigentum einsetzen. Das aber heißt nichts anderes, als die zu Beginn der 60er Jahre mit den Lückengesetzen der CDU/CSU/FDP-Regierung begonnene Demontage des sozialen Mietwohnungsbaus und des sozialen Mietrechts fortzusetzen, wenn auch nicht so plötzlich und radikal, wie die CDU/CSU das ansteuert.

Eine Änderung zugunsten der arbeitenden Bevölkerung ist nur zu erreichen, wenn der Mietwohnungsbau zu einer grundlegenden sozialen Gemeinschaftsaufgabe gemacht, staatlich ausreichend gefördert und gegen jegliche kapitalistische Geschäftsmacherei abgesichert wird.

Arthur Böpple

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Betriebsverfassungsrecht - Grundsatzurteile des BAG

In den letzten Monaten hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Anzahl von Grundsatzurteilen zu Fragen des Betriebsverfassungsgesetzes Stellung genommen. Das ist sicher kein Zufall. Fragen der betrieblichen Interessenvertretung und der gewerkschaftlichen Verankerung im Betrieb rücken immer mehr in den Mittelpunkt nicht nur des gewerkschaftlichen Interesses, sondern auch der Unternehmer: Es hat sich in den Arbeitskämpfen des Jahres

Das BAG hat in einem Urteil vom 30. Mai 1978 – 2 AZR 637/76 – klargestellt, daß jede Kündigung, die ohne Zustimmung des Betriebsrats in diesem Zeitraum erfolgt, nichtig ist. Stimmt der Betriebsrat nicht zu, so ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die außerordentliche Kündigung, daß die Arbeitsgerichte rechtskräftig die Zustimmung ersetzt haben. Nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses bedarf es dieser Zustimmung nicht mehr. Der neu gewählte Betriebsrat muß jedoch vor der Kündigung angehört werden.

Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen während der Probezeit

Auch Betriebsräte sind oft der Ansicht, daß man gegen Kündigungen während der Probezeit „nichts machen könne“. Dazu hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr entschieden (Urteil vom 13. Juli 1978 – 2 AZR 798/77), daß § 102 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich bestimme, daß der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören sei: „Nach diesem eindeutigen Wortlaut gilt das Anhörungserfordernis ausnahmslos und unabdingbar davon, ob das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist oder nicht.“

Die Ansicht, daß an die Mitteilungspflicht des Unternehmers geringere Anforderungen gestellt werden als bei „normalen“ Kündigungen, lehnt das BAG ab und fährt fort: „Der Betriebsrat kann seine Rechte sachgemäß nur ausüben, wenn der Arbeitgeber die ‚Gründe der Kündigung‘ in einer Art und Weise mitteilt, daß der Betriebsrat sich über die Umstände, die zur Kündigung führen sollen, ein Bild machen kann.“ Allerdings billigt das Gericht den Unternehmern zu, die Kündigungsgründe zu verschweigen, „die er selbst als Kündigungsgründe nicht erwogen hat oder die er aus billigenswerten Erwägungen nicht nennen will!“.

Teilnahme von Mitgliedern des Gesamtbetriebes an Betriebsversammlungen der Einzelbetriebe

Nach einem Beschuß des BAG vom 28. November 1978 – 6 ABR 101/77 – dürfen betriebsfremde Mitglieder des Gesamtbetriebsrates an Betriebsversammlungen der Einzelbetriebe teilnehmen. Der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit von Betriebsversammlungen steht dem nicht entgegen. Voraussetzung sei jedoch, daß die Einladung aus den Einzelbetrieben an den Gesamtbetriebsrat als Gremium gerichtet

ist und daß der Gesamtbetriebsrat die Entscheidung, wer an den Versammlungen teilnimmt, durch einen Beschuß erklärt hat.

Kostenerstattungsrecht des Betriebsrats bei anwaltlicher Vertretung

Nach § 40 BetrVG hat der Unternehmer dem Betriebsrat die durch seine Tätigkeit entstehenden Kosten zu erstatten. Dazu gehören nach einem Beschuß des BAG vom 3. Oktober 1978 – 6 ABR 102/76 – auch die Kosten der anwaltlichen Vertretung vor den Arbeitsgerichten, und zwar auch schon vor dem erstinstanzlichen Gericht. Dem Betriebsrat sei – so das BAG – nach dem Gesetz die Wahlmöglichkeit eingeräumt, ob er das Beschußverfahren selbst führen, sich durch einen Vertreter einer Gewerkschaft vertreten lassen oder einen Rechtsanwalt wolle. Voraussetzung sei, daß der Betriebsrat die Hinzuziehung „bei pflichtgemäßer, verständiger Würdigung aller Umstände für notwendig erachte“. Diese Wahlmöglichkeit bestünde vor dem erstinstanzlichen Arbeitsgericht jedoch nur dann, wenn der Streitwert des Verfahrens über 300 DM liege.

Honoraransprüche der Beisitzer einer Einigungsstelle

In mehreren Beschlüssen hat das BAG entschieden (vom 15. Dezember 1978 – 6 ABR 64/77, 76/76 und 93/77), daß der Betriebsrat befugt ist, den Beisitzern der Einigungsstelle wirksame Honorarzusagen zu machen. Aufgrund dieser Zusage hätten die Beisitzer einen unmittelbaren Anspruch auf Zahlung des Honorars gegenüber dem Unternehmer. Das Honorar der Beisitzer könne entsprechend dem Honorar des Vorsitzenden festgelegt werden.

Mit zwei wichtigen Grundsatzfragen wird sich das BAG in Kürze beschäftigen müssen:

Mitbestimmungspflicht bei „arbeitskampfbedingter Kurzarbeit“

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat in einem Beschuß vom 3. November 1978 – 3 Ta BV 96/78 – entschieden, daß auch die „arbeitskampfbedingte Kurzarbeit“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Da Rechtsbeschwerde gegen den Beschuß zugelassen ist, wird sich das BAG in Kürze mit dieser Frage auseinandersetzen müssen.

Weiterbeschäftigungsanspruch nach der Kündigung

Obwohl das BAG in einem Grundsatzurteil entschieden hat, daß ein Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsrechtsstreits über den § 102 Abs. 5 BetrVG hinaus nicht gegeben ist, lassen die unteren Arbeitsgerichte nicht locker und entscheiden immer wieder gegen das Bundesarbeitsgericht. Der Zweite Senat des BAG hat daher diese Frage dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts zur Klärung vorgelegt. –n

In Großbritannien neues Konkordat mit der Regierung vereinbart

Die Mitte Februar von der britischen Regierung und den Gewerkschaften beschlossene Vereinbarung kann man nur aus zwei Gesichtspunkten erklären. Erstens haben die letzten Wochen gezeigt, daß die Fünfprozentlohnpolitik der Labourregierung restlos zusammengebrochen ist. Zweitens müssen in diesem Jahr allgemeine Wahlen stattfinden. Die neue Vereinbarung, deren amtlicher Titel „Die Wirtschaft, die Regierung und gewerkschaftliche Verantwortung“ lautet, die aber sonst Konkordat genannt wird, hat vor allem den Zweck, die wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen in den Monaten vor den Wahlen zugunsten der Labourregierung zu beeinflussen.

Die Lohnpolitik der Regierung, auf deren Ruinen das Konkordat gebaut wurde, ist nicht von selbst verfallen. Sie wurde durch die Kampfaktionen Hunderttausender britischer Arbeiter und Angestellten zerstört. Die Fordarbeiter machten den Anfang, als sie mit einem achtwöchigen Streik Lohnhöhungen von 17 Prozent anstelle des ursprünglichen fünfprozentigen Angebots durchsetzten. In den Verhandlungen zwischen Lkw-Fahrern und den Transportunternehmern war es erst ein langer Streik, der den Unternehmerverband zu Vernunft und einem Angebot von 21 Prozent zwang.

Spätestens seit dem Lkw-Fahrer-Streik war es klar, daß im privatwirtschaftlichen Bereich die Fünfprozentpolitik nicht mehr gelten konnte. Im öffentlichen Bereich, wo einschließlich der verstaatlichten Industrie 7,3 Millionen Briten tätig sind, wollte die Regierung die Fünfprozentgrenze noch aufrechterhalten. Das erste Angebot an die Bergarbeiter zum Beispiel betrug nur 3,5 Prozent. Aber die Kampfmaßnahmen der 1,5 Millionen Arbeiter und Angestellten im kommunalen und Gesundheitsdienst machten einen Strich durch diese Rechnung.

Knapp eine Woche vor einer von den vier beteiligten Gewerkschaften organisierten Massenkundgebung, an der 80 000 Menschen teilnahmen, änderte die Regierung ihre Lohnpolitik, um Lohnhöhungen von etwa 8 Prozent für die Niedrigstverdiener (175 DM pro Woche) zu ermöglichen. Unter dem Druck der gezielten Streiks der Kommunalarbeiter mußte die Regierung ihr Angebot noch weiter auf etwa 11 Prozent erhöhen. (Das endgültige Ergebnis lag bei Redaktionsschluß nicht vor.)

Die Gründe dieser Bereitschaft, die Fünfprozentgrenze zu durchbrechen, sind leicht zu finden. Bei einer gegenwärtigen 9,3prozentigen Teuerungsrate (Januar) führt sie zu einem sofortigen erheblichen Reallohnverlust. Hinzu kommt bei den Kommunal- und Gesundheitsarbeitern, daß in den letzten

wie 1975 und 1976, die Gewerkschaften zur Billigung der staatlichen Einkommenspolitik zu bewegen. In den zwanzig Seiten der Vereinbarung sind nur unverbindliche Formulierungen über die Lohnpolitik zu finden, obwohl eine Art konzertierter Aktion für die Zukunft vorgeschlagen wird. (Gewerkschaften, Unternehmer und Regierung sollen sich jedes Jahr vor Ostern treffen, um die wirtschaftlichen Aussichten zu beraten.) Davon abgesehen begnügt man sich in der Lohnfrage mit dem Ziel, in den nächsten drei Jahren die Inflationsrate auf 5 Prozent zu reduzieren.

Wichtiger sind die in den Vereinbarungen enthaltenen Richtlinien für Tarifverhandlungen und Streikführung (einschließlich Streikposten) sowie für die sogenannten „Closed-shops“, wo nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt werden dürfen. Sie sollen, so hofft die Regierung, die „gemäßigten“ Kräfte in künftigen Arbeitskämpfen stärken. Aber auch diese vom TUC ausgesprochenen Empfehlungen sind nicht neu. Es handelt sich nur um eine Zusammenfassung anderer Papiere.

Es ist daher zweifelhaft, ob das Konkordat die in es von der Regierung gesetzten Hoffnungen erfüllt. Nach drei Jahren Einkommenspolitik wollen Gewerkschafter ungeachtet solcher Vereinbarungen ihre Lohnforderungen durchsetzen. Sie wollen die Kaufkraftverluste der letzten drei Jahre wieder ausgleichen. Ob diese Entwicklung zugunsten oder zuungunsten der Wahlchancen der Labourregierung sich auswirkt, hängt von ihrer Haltung in diesen Arbeitskämpfen ab. Nur eins ist sicher: Eine Labourregierung, die sich als Gegner der Gewerkschaften und ihrer berechtigten Forderungen profiliert, hat kaum Chancen, wiedergewählt zu werden.

Peter Thomas

Freude über Spaltung?

Wie bereits im Februarheft der NACHRICHTEN kurz berichtet, haben die beiden Parteien der portugiesischen Sozialdemokratie (Sozialistische Partei und Sozialdemokratische Partei) Ende Januar einen von ihnen geführten Gewerkschaftsbund gegründet und damit den gleich nach der Revolution gebildeten einheitlichen Dachverband „CGTP – Intersindical“ gespalten. In seiner Führung dominieren die Kommunisten, so lautet die einzige Begründung.

So wie die Sozialistische Internationale (Präsident: Willy Brandt) nach dem Sturz des portugiesischen Faschismus maßgeblich dafür gesorgt hatte, daß Portugal die Stunde Null nicht für die Errichtung einer sozialistischen Gesell-

schaft nutzte, sondern erst mal die Wirtschaft stabilisierte (auf kapitalistischer Basis natürlich), so leistete sie auch aktive Entwicklungshilfe für die Gründung der Spaltergewerkschaft UGT. Nicht minder engagiert war dabei vom ersten Tage an der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (Generalsekretär: DGB-Mitglied Otto Kersten).

Dazu muß man wissen, daß die Funktionäre des Intersindical, soweit sie Kommunisten sind, das Vertrauen der portugiesischen Arbeiter nicht im nächtlichen Handstreich gewonnen haben, sondern weil die KP Portugals im Kampf gegen den Faschismus die Hauptlast getragen und die meisten Opfer gebracht hat. Keine andere Partei und politische Richtung konnte

Metall-Generalstreik in Frankreich Es geht um die Arbeitsplätze

Am 16. Februar fand ein 24stündiger Generalstreik in der gesamten französischen Metallindustrie statt. Es war ein wichtiger Tag in der Offensive der Gewerkschaften im neuen Jahr unseres Nachbarlandes mit Arbeitskämpfen und Betriebsbesetzungen in nahezu allen Branchen der französischen Wirtschaft. Dabei ging es nicht nur um höhere Löhne und Gehälter, sondern vor allem um die Sicherung der Arbeitsplätze. In Valenciennes in Nordfrankreich und in Metz in Lothringen fanden die beiden größten der insgesamt 20 Kundgebungen gegen die Arbeitsplatzvernichtung in der französischen Metallindustrie statt.

Über zwei Millionen Franzosen, aufgerufen von allen französischen Gewerkschaftsverbänden, streikten, beteiligten sich an Demonstrationen und Kundgebungen. Behörden, Schulen und Läden hatten in Nordfrankreich geschlossen. Die Arbeiter unterbrachen die Eisenbahnlinie Luxemburg-Paris und besetzten die Autobahnen Lille-Paris und Paris-Dünkirchen. Erzladungen aus Schweden wurden entladen, allerdings auf die Schienen. Solidaritätsaktionen aus französischen Stahlbetrieben, die nicht von Rationalisierungen betroffen sind wie in Dünkirchen oder in Fos sur Mer (bei Marseille) unterstützten die Streikfront in den betroffenen Gebieten.

Das nordfranzösische Industrievier mit seinen Kohlegruben und Hochöfen ist von den Rationalisierungsplänen der Unternehmer besonders hart betroffen. Noch 1976 wußte der renommierte „Michelin-Reiseführer“ zu berichten: „Die Region Nordfrankreich und Pas de Calais ist privilegiert durch ihre Lage, durch ihre Naturreichtümer,

durch die Landwirtschaft. Und sie spielt seit langen Zeiten eine wichtige Rolle in der Wirtschaft des Landes.“

Diese Zeiten scheinen lange zurückzuliegen. Noch 1958 zählte man hier 40 000 Bergleute und rund 100 Schächte. Jetzt sind es noch 6000 Kumpel und einige wenige Schächte. Im Jahre 1981 sollen noch 3000 dort arbeiten. Ähnlich ist die Lage in der Metallindustrie der Region. Der hinter der Entwicklung offensichtlich zurückgebliebene Reiseführer zählt noch stolz auf: „15 Hochöfen, 17 Siemens-Martin-Öfen, 12 Elektroöfen und 8 Sauerstoffkonverter. Dazu in Boulogne sechs Hochöfen für Mangan-Stahl. In Denain die gesamte Bleiproduktion des Landes sowie in Maubeuge die größte französische Stahlrohrproduktion.“

Heute hat sich das Bild gründlich gewandelt. Im vergangenen Jahr wurden mehr als 5000 Arbeitsplätze allein in der Metallurgie liquidiert. In der ersten Hälfte dieses Jahres werden es rund 6500 sein. So hat sich allein die Beleg-

Gleiches von sich sagen. So sind sie es jetzt, die im Handstreich und im nachhinein versuchen, allein machtpolitisch und antikommunistisch motiviert, das Kräfteverhältnis zu ändern.

In der Bundesrepublik haben wir, als eine Lehre aus dem deutschen Faschismus, den einheitlichen Gewerkschaftsbund DGB. Er ist als eine der größten Errungenschaften der Arbeiterbewegung anerkannt und wird – oft genug – anderen Gewerkschaften in westlichen Nachbarländern als Beispiel vorgezeigt. Jämmerliche Spaltungsversuche, etwa durch den „christlichen“ CGB oder die maoistische RGO, blieben erfolglos – und so muß es bleiben. Aber soll das alles nur richtig sein, weil unsere Gewerkschaften sozialdemokratisch geführt werden, andernfalls – siehe Portugal?

Wenn man den halbseitigen Bericht über die UGT-Gründung in der „Welt der Arbeit“ liest (8.2. 1979), kann man kaum glauben, daß der Verfasser den Wert der Einheitsgewerkschaft kennt. „Das Monopol der Intersindical gebrochen“, jubelt Rudolf Wagner, eigens zum Gründungskongress geschickt, und freut sich, daß „der Heib gesessen hat“. Denn durch den Spalterbund würden „schließlich die kommunistischen Kollegen in die Isolation gedrängt oder doch in die Verteidigung“.

Hauptsache, es geht gegen die Kommunisten. Was dabei für die Sache der Arbeiterbewegung kaputt gemacht wird, ist egal. Wozu noch argumentieren? In den Intersindical-Publikationen hat in dessen noch niemand gejubelt, als bei uns CDU und Maoisten versuchten, das „Monopol des DGB“ zu brechen. G. S.

schaft der Usinor-Werke in Denain von 10400 Mann im Jahre 1966 auf 6500 Ende 1978 verringert und wird Ende dieses Jahres nur noch 1500 Mann betragen. Der für den westeuropäischen Stahlsektor zuständige EG-Kommissar, Graf Davignon, verspricht Frankreich dabei weiteren Abbau von mindestens 20 000 Arbeitsplätzen.

Der Allgemeine Französische Gewerkschaftsbund CGT betont, daß es bei seinem Kampf um die Arbeitsplatzsicherung, nicht um die Besserstellung Frankreichs gegenüber den anderen westeuropäischen stahlproduzierenden Ländern gehe. Die Auswirkungen der „Stahlkrise“ seien für die Arbeiter überall gleich. Gleichwohl müsse man sehen, daß sich vor allem die bundesdeutschen Stahlproduzenten durchsetzen, daß diese danach trachteten, den Markt total zu beherrschen. Der Thyssen-Konzern produziere gegenwärtig schon genauso viel Stahl wie alle französischen Werke zusammen.

Wenn die CGT sagt, daß die Lösung der Krise für die Arbeiter im Kampf liegt, dann kann sie darauf verweisen, daß die Regierung sich angesichts der streikbereiten Stahlarbeiter in Verhandlungen mit den Gewerkschaften gezwungen sah, der schrittweisen Senkung des Rentenalters bis auf 55 Jahre und der Förderung von Industrieneansiedlungen in den „Notstandsregionen“ zuzustimmen. Ein hoffnungsvolles, aber bei weitem noch nicht ausreichendes Verhandlungsergebnis.

Der Kampf um die Rettung der Arbeitsplätze geht weiter, die Forderungen nach der 35-Stunden-Woche und der Einführung einer 5. Schicht sind aktueller denn je. Noch in diesem Monat wird ein nationaler Marsch der Stahlarbeiter nach Paris den Gewerkschaftsforderungen weiteren Nachdruck verleihen. a.p.

Initiative für 35-Stunden-Woche

Die CGT hat mit einem Brief ihres Generalsekretärs, Georges Seguy, an alle Gewerkschaftszentralen Westeuropas und an den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) eine gemeinsame Initiative zur Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden vorgeschlagen.

Die schlechte Beschäftigungssituation in den Staaten Westeuropas, so heißt es in dem Brief, würde ein gemeinsames Vorgehen zur Arbeitszeitverkürzung erfordern, zumal die Unternehmer und konservative Politiker zunehmend versuchen, die Gewerkschaften und ihre Forderungen gesellschaftlich zu isolieren. a.p.

Unser Gesetz „Solidarität“

„Unser Gesetz heißt Solidarität“ – unter diesem Titel hat die Kölner Film- und Videogruppe einen anderthalbstündigen Film über den Bremer Zeitungsstreik 1977 fertiggestellt. Reinhold Böhm und Peter Kleinert geben mit Aufzeichnungen vor Ort, Gesprächen, Interviews und Kommentierungen durch gewerkschaftliche Vertrauensleute Einblick in einen bemerkenswerten Arbeitskampf, der mit einer Angriffsaussperrung durch den selbstherrlichen Monopolverleger Meyer begann.

In der dreiwöchigen, sich ständig zusätzenden Auseinandersetzung setzten sich die Belegschaften erfolgreich gegen den Versuch des Verlegers (Kernspruch: „Mein Gesetz heißt Meyer“) zur Wehr, Gehaltserhöhungen auf übertarifliche Zulagen von Angestellten und Redakteuren anzurechnen.

In dem Film werden offen alle Probleme angesprochen, die in einem Arbeitskampf auftauchen, ganz speziell, wenn es sich dabei um eine spontane Auseinandersetzung handelt. An die sogenannte Friedenspflicht gebunden, müssen sich sowohl die IG Druck und Papier wie der Betriebsrat formell distanzieren, obwohl sie voll hinter den Streikenden stehen.

Die Autoren zeigen die kontroversen, aber auch solidarischen Diskussionen innerhalb der Belegschaft, die oft von Angst und Zweifel am Erfolg geprägt sind. Gezeigt wird die mühsame Kleinarbeit, die zum Erfolg beiträgt: die Sympathiewerbung in der Bevölkerung, Kaffeemachmittage für die Angehörigen der Streikenden, mühselige Überzeugungsarbeit, Streikfeten, bei denen man sich näher kennenlernen.

Eindrucksvoll schließlich die Erkenntnisprozesse während des Arbeitskampfes. Man erlebt, wie der Verleger einen Vermittlungsversuch von Bremens Bürgermeister Koschnick scheitern läßt und damit den Kollegen zur Einsicht verhilft, daß ihre Forderungen nicht mit politischen Schlichtern durchgesetzt werden können.

Der Erfolg des Arbeitskampfes besteht letztlich nicht nur im Verhandlungsergebnis, sondern im gewachsenen Selbstbewußtsein. Unorganisierte treten der Gewerkschaft bei, weil sie erkannt haben, daß nur im gemeinsamen Handeln der Erfolg verbürgt ist.

„Spannend wie ein Krimi“ kommentierte ein Kollege den Film nach einer Vorführung in der Heimvolkshochschule Hörste. Der Film ist für Seminare und Schulungen bestens geeignet. Verleih über Kölner Film- und Video-Gruppe o.P. Peter Kleinert, Palmstraße 19, 5000 Köln 1, Tel. (02 21) 21 79 53. T. F.

Bucheingänge

Florence Hervé (Hrsg.): *Brot & Rosen. Geschichte und Perspektive der demokratischen Frauenbewegung*. Verlag Marxistische Blätter, Frankfurt/M., 1979, 285 Seiten, 14,80 DM.

Nur wenige Bücher in der internationalen Arbeiterbewegung haben eine derart große Resonanz gefunden wie August Bebels Werk „Die Frau und der Sozialismus“, das im Februar 1879 erstmals erschien und mittlerweile über 130mal neu aufgelegt wurde. Dieses Jubiläum nahm der Verlag Marxistische Blätter zum Anlaß, einen reich illustrierten Sammelband mit Aufsätzen zur Geschichte und Perspektive der demokratischen Frauenbewegung herauszugeben.

Die Autoren, Frauen und Männer unterschiedlicher Weltanschauung, die sich allesamt in der demokratischen Bewegung engagiert haben, begründen eingangs die Aktualität von Bebels Gedanken und zeichnen dann in kurzen Skizzen die Stationen der Frauenbewegung, der bürgerlichen wie proletarischen, von ihren Anfängen während der Französischen Revolution von 1789 bis in unsere Tage nach. Behandelt werden dabei ebenso die Tätigkeit der verschiedenen Frauenorganisationen und die Rolle der Frauen in den sozialistischen Ländern wie in einem Beitrag des Mitglieds des Vorstands der IG Druck und Papier, Gisela Kessler, die Entwicklung, Erfolge und Aufgaben der gewerkschaftlichen Frauenarbeit nach 1949. Die Porträts von hervorragenden Persönlichkeiten der Frauenbewegung wie Louise Otto-Peters, Clara Zetkin, Rosa Luxemburg, Marie Prieß, Hanna Melzer usw. oder einer Betriebsrätin heute lockern zusätzlich die leicht verständlich geschriebenen Aufsätze dieses Bandes auf.

Institut für Marxistische Studien und Forschungen (Hrsg.): *Wirtschaftskrise und Frauenemanzipation in der BRD*. IMSF, Frankfurt/M., 1978, 254 Seiten, 10 DM.

Diese Studie des IMSF will mit der Analyse der Folgen der derzeitigen Wirtschaftskrise auf die wirtschaftliche, soziale und politische Lage der Frauen in der Bundesrepublik fortgeschrittenen Frauengruppen und anderen Interessierten zuverlässiges Material an die Hand geben, um damit besser diesen Auswirkungen entgegenarbeiten zu können. Die Untersuchung mit vielen tabellarischen Übersichten zur Arbeitslosigkeit, Bildungs- und Qualifizierungsbedingungen, der sozialen Lage der Frauen und ihrer rechtlichen und politischen Diskriminierung gibt schließlich auch einen Überblick über den Stand der Organisierung der Frauen und der Haltung der Parteien und Gewerkschaften zur Frauenfrage. B. K.

VERLACHSINTERNE

In der Februarausgabe ist uns ein Druckfehler unterlaufen, der hoffentlich nicht allzu viele Leser irritiert hat. Die Kopfzeile des Titelblattes enthält das Januardatum, obwohl es sich eindeutig um die Nummer zwei in diesem Jahr handelt. Wir müssen zu unserer Schande gestehen, daß uns erst die Post auf diesen Fehler aufmerksam gemacht hat. Liebe Leser, entschuldigt bitte.

Bereits in der letzten Ausgabe hatten wir angekündigt, daß einige unserer Kollegen aus der Redaktion zu den streikenden Stahlarbeitern fahren werden, um sich an Ort und Stelle zu informieren. Nun geht es uns bei solchen Gelegenheiten ja nicht nur darum, Material und Dokumente zu sammeln. Das haben wir ausgiebig getan, und in dieser Ausgabe erscheint im Einheft eine ausführliche Chronologie des Stahlarbeiterstreiks. Wir wollten aber auch gleichzeitig die Meinung unserer Leser unter den Stahlarbeitern über NACHRICHTEN erfahren, wollten Kritik und Anregungen bekommen. Daher haben wir zu einer Leserversammlung in Dortmund eingeladen, in der sich rasch eine lebhafte Diskussion über die Einschätzung des Streikergebnisses entwickelte. Die Tatsache, daß nicht nur unsere Abonnenten zu der Aussprache gekommen sind und wir einige neue Leser hinzugewinnen konnten, zeigt unseres Erachtens, daß NACHRICHTEN durch ihren Informationsgehalt, aber auch durch ihre Stellungnahme in Fragen der praktischen Interessenvertretung nützlich sind.

In der letzten Ausgabe von NACHRICHTEN veröffentlichten wir den Vorentwurf für ein Aktionsprogramm des DGB. Hierauf erhielten wir eine starke Resonanz. Zahlreiche Leser haben den Abdruck durch unsere Zeitschrift ausdrücklich begrüßt, von verschiedensten Seiten wurden gleich mehrere Exemplare bestellt. Inzwischen ist ein Entwurf vom DGB-Bundesausschuß beschlossen worden. Leider ging er uns für eine Veröffentlichung zu spät zu.

Schon jetzt möchten wir Interessenten darauf aufmerksam machen, daß im Herbst ein NACHRICHTEN-Seminar stattfinden wird, und zwar am 17. und 18. November. Der Tagungsort ist Frankfurt. Dieses Seminar wird sich mit Fragen der Rationalisierung beschäftigen. Wir wollen dieses Thema, das aufgrund seiner Aktualität häufig in den Mittelpunkt von Beratungen rückt, unter zwei Gesichtspunkten behandeln: Einmal soll die technisch-organisatorische Seite der Rationalisierungstendenzen untersucht werden, zum zweiten – und hier wird sicherlich auch der Schwerpunkt der Diskussion liegen – sollen Strategien der Gegenwehr diskutiert werden. Termin also jetzt schon vormerken!

Terminkalender

- **23. bis 25. März**
Bundesangestelltenkonferenz der IG Bau-Steine-Erden in Köln
- **1. Mai bis 17. Juni**
Ruhfestspiele in Recklinghausen
- **8. bis 10. Mai**
Personalratswahlen bei der Post
- **14. bis 18. Mai**
Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes in München
- **16. und 17. Mai**
6. Bundeshandwerkerkonferenz der IG Metall in Köln
- **25. bis 27. Mai**
Bundesjugendkonferenz der IG Bau-Steine-Erden in Osnabrück
- **7. bis 8. Juni**
10. Frauenkonferenz der IG Metall in Augsburg
- **15. bis 17. Juni**
Bundesarbeitstagung der Gewerkschaftsjugend zum Thema „Berufschancen der arbeitenden Jugend“ in Osnabrück.
- **7. September**
Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie in Dortmund
- **14. bis 18. September**
18. Bundestagung der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) in Krefeld
- **8. bis 12. Oktober**
12. Bundeskongreß der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) in Mannheim
- **Mitte Oktober**
3. Konferenz der Gewerkschaftsbünde der Länder Europas in Genf
- **17. bis 19. Oktober**
Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Polizei in Hannover
- **22. bis 27. Oktober**
11. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Bau-Steine-Erden in West-Berlin
- **14. bis 16. November**
Gewerkschaftstag der Rundfunk-Fernseh-Film-Union in der Gewerkschaft Kunst in Siegen
- **19. bis 23. November**
12. Weltkongreß des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) in Madrid

D 3476 EX

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

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

1000 BERLIN 33

Zu guter Letzt

NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsriegel
Informationen und Kommentare

Herausgeber: Arthur Böpple, Bre-
men; Heinz Lukrawka, Dinslaken;
Willi Malkomes, Frankfurt; Heinz
Seeger, Friedrichshafen.

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

Die NACHRICHTEN erscheinen mo-
natlich in der NACHRICHTEN-Ver-
lags-GmbH mit vierteljährlicher Be-
ilage „Informationen zur Wirtschafts-
entwicklung und Lage der Arbeiter-
klasse“ (März, Juni, September, De-
zember – nur für Abonnenten).

Einzelpreis 3,- DM; Jahresabonne-
ment 30,- DM einschließlich Zu-
stellgebühren. Das Jahresabonne-
ment verlängert sich jeweils um ein
weiteres Jahr, falls es nicht bis zum
30. November des laufenden Jahres
schriftlich gekündigt wird.

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

Namentlich gezeichnete Artikel ent-
sprechen nicht unbedingt der Mei-
nung der Redaktion.

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

Redaktionsschluß: 3. März 1979

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

NACHRICHTEN-Verlags-
Gesellschaft mbH

Frankfurt am Main

Beilagenhinweis

Einer Teilausgabe dieser Ausgabe liegt
ein Hinweis des Röderberg-Verlags
bei. Wir bitten unsere Leser um
freundliche Beachtung.

