

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

Frankfurt/M., August 1979

Einzelpreis 3,— DM

XIX. Jahrgang

D 3476 EX

8/79

Aus allen Teilen unseres Landes häufen sich Berichte über eine zunehmende Unruhe in den Betrieben. Es sind vor allem zwei Momente, die das Rumoren verursachen: die rapiden Preissteigerungen, besonders bei Heizöl und Benzin, und die stark gestiegenen Arbeitsleistungen. Die Arbeiter und Angestellten fühlen sich an der Nase herumgeführt, denn sie müssen jetzt feststellen, daß die außerordentlich bescheidenen Lohnabschlüsse zu Beginn dieses Jahres von den Unternehmern nicht mit einigermaßen stabilen Preisen vergolten wurden.

Im Gegenteil, die Unternehmer haben, wie die Vertreterversammlung der IG Metall in Reutlingen feststellt, „jede am Markt mögliche Preiserhöhung rücksichtslos durchgesetzt“. Die Belegschaften empfinden, so der Betriebsrat der Firma Honeywell in einem Brief an Bundeskanzler Schmidt, das Preisgebaren der Unternehmer schlechtweg als Terror. Daher ist es nur allzu verständlich, daß in vielen Bereichen und in zunehmendem Maße ein Lohnnachschat, eine Nachbesserung oder eine Teuerungszulage gefordert wird. Die Begriffe sind hier durchaus verschieden, aber das Wollen gleich — ein sofortiger Ausgleich für die steigenden Preise. Schon gibt es

erste Warnstreiks. In Ludwigsburg legte die Belegschaft der Firma Hüller für 45 Minuten die Arbeit nieder, um die Nachschlagsforderung in Höhe von 1000 DM zu bekräftigen. Denselben Betrag hatten zuvor die Vertrauensleute des Braunschweiger Volkswagenwerkes als Forderung genannt. Hier zeichnet sich schon ab, in welcher Höhe ungefähr die Erwartungen der Arbeiter und Angestellten liegen dürften. Die Gewerkschaft ÖTV will über eine Neuregelung der vermögenswirksamen Leistungen einen Nachschlag als Teilausgleich für die Teuerung. Die Große Tarifkommission der IG Metall von Baden-Württemberg hat auf ihrer Tagung in Sigmaringen einen Weg gefunden, um den Wünschen der Belegschaften zu entsprechen. Mit überwältigender Mehrheit beschloß sie, den Vorstand der IG Metall aufzufordern, den Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen (13. Monatseinkommen) zu kündigen. Dieser folgte jedoch am 25. Juli dieser Empfehlung nicht; sie sei angeblich unter den gegebenen Bedingungen nicht geeignet, den im Zusammenhang mit der Diskussion über einen Öl- und Teuerungszuschlag vorhandenen Erwartungen Rechnung zu tragen.

Es bleibt fraglich, ob die vom Vorstand verbreitete Argumentation, die zudem viele neue Fragen aufwirft, die gewerkschaftliche Basis zu überzeugen vermag. Offensichtlich sind viele Gewerkschafter nicht bereit, ihre Reallöhne senken und sich von den Unternehmern schröpfen zu lassen. Sie wollen im Hinblick auf die zunehmenden Belastungen nicht bis zur nächsten Lohn- und Gehaltsrunde warten. Viele Betriebsräte werden jetzt auf betrieblicher Ebene versuchen, zu einem Ausgleich zu kommen. Wenn sich die Unternehmer quer legen, dann haben ihnen schon oft betriebliche Aktivitäten zu einer schnelleren Denk- und Gangart verholfen.

Gewerkschafter setzen sich zur Wehr

Aus dem Inhalt:

Gewerkschafter warnen CSU vor Spaltungsversuchen 2

Baugewerbe darf weder ausbluten, noch Durchgangsstation sein
Interview mit Rudolf Sperner, Bundesvorsitzender der IG Bau-Steine-Erden 4

Mitbestimmung und Tarifpolitik: Erste Schritte wurden gemacht 6

Wie kam es zur tiefen Krise im AEG-Telefunken-Konzern? 9

Kampf gegen Lohndiskriminierung ist auch Sache der Kollegen
Interview mit Ursula Ibler, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall

Allgemeine Entschließung des EGB-Kongresses

Wissenschaft für den arbeitenden Menschen

Überlegungen zu Streik und Aussperrung 13—20

Unterschiedliche Positionen über die Arbeit im Handwerk 21

Gewerkschaft ÖTV legt Thesen zur Verkehrspolitik vor 24

Zum neuen DGB-Aktionsprogramm Soziale Ziele weiterentwickeln 27

Sowjetgewerkschaften vereinigen 121 Millionen Mitglieder 21

Inflationsrate bei 14 Prozent: Auch in den USA rührt sich was 30

Gewerkschafter warnen CSU vor Spaltungsversuchen

Fünf Möglichkeiten fielen dem ergebenen Diener des CSU-Herrschers Strauß ein, wie er die Einheitsgewerkschaften spalten oder ihnen doch zumindest erheblichen Schaden zufügen könnte. In einem Rundschreiben an Parteifunktionäre gab CSU-Generalsekretär Stoiber bekannt, auf welche Weise diese Partei versuchen könnte, Einfluß auf die gewerkschaftliche Politik und Programmatik zu nehmen. Die Methode wurde bereits ausprobiert: Erpressungsversuch mit Spaltungsdrohungen. Die Gewerkschaften sollen für CSU-Politik gefügig gemacht werden.

Zuerst überlegt Stoiber die Bildung von Arbeitskammern. Dadurch könnten die DGB-Gewerkschaften „neutralisiert“ und ihre Aufgaben auf Rechtsschutz und Tarifpolitik zusammengestrichen werden. Aber er verwirft diese Bestrebungen selbst als unrealistisch. Zweitens könnte man den DGB und die Einzelgewerkschaften gezielt unterwandern lassen, um so die gewerkschaftliche Arbeit im Sinne der CSU zu beeinflussen. Aber woher die Leute nehmen, die bereit sind, in den Gewerkschaften CSU-Politik zu betreiben? Für eine Unterwanderung hat diese Partei zu wenig an den Füßen, gibt Stoiber zu. Und dieser Tatbestand macht auch die dritte Variante unsicher. Das wäre eine Aufspaltung der Gewerkschaften in konkurrierende politische Fraktionen. Für die CSU käme da wenig heraus.

„Bestechend“ findet dieser Strategie den Gedanken einer eigenen Gewerkschaft, einer Anti-DGB-Gewerkschaft von CSU-Gnaden. Verlockend, aber schließlich doch zu teuer. Billiger komme es da schon, den Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) hochzupäppeln oder, wie es Stoiber ausdrückt, „aus der Verwünschung des Dornröschenschlafs zu erlösen“. Zum Beispiel dadurch, daß man seitens der CDU/CSU mehr von ihm spricht. Und auch bei den Unternehmern könnte man anfragen, ob nicht einmal ein Tarifvertrag oder ähnliches abfällt.

Auf den ersten Blick könnte man meinen, hier handele es sich um das Hornberger Schießen. Viel „Gedankenspiel“ und nichts herausgekommen? Ganz sicher steht fest, daß der Kanzlerkandidat Strauß solche Überlegungen seines Generalsekretärs befürwortet, auch wenn die aktuellen Durchsetzungschancen gering sind. Die „Rohmaterialien“ zur Lösung der Gewerkschaftsfrage zeigen die Richtung des politischen Programms an, das er für die Bundesrepublik bereithält. Da konnte Ernst Günter Vetter von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) sich vor Freude kaum halten: „Endlich ein Wirtschaftspolitiker... ohne wetterwendischen Opportunismus“, der in

„der Sozialpolitik eine Grenze“ setzt. Starke Gewerkschaften stehen da aber im Wege. In Straußens Gefolgschaft überlegt man, wie die Einheitsgewerkschaft zu schwächen ist.

Von den Gewerkschaften ist diesen Plänen bereits der Kampf angesagt worden. Eugen Loderer, der Vorsitzende der IG Metall, warnte die CSU-Zentrale, die Axt an die Einheitsgewerkschaft zu legen. „Wir werden mit allen Mitteln verhindern, daß durch einen politischen Erdbeben die Arbeitnehmerinteressen verschüttet werden.“ Aber auch aus den eigenen politischen Reihen hagelt es Proteste. Nachdrücklich weisen Vertreter der CDA, der Sozialausschüsse der CDU, wie etwa der stellvertretende DGB-Landesbezirksvorsitzende von Rheinland-Pfalz, Franz Schapfel, oder der rheinländische CDA-Vorsitzende Wolfgang Vogt, die Angriffe auf die Einheitsgewerkschaft zurück. Und auch der Vorsitzende der Christlich Sozialen Arbeiterschaft (CSA), einer Parteigliederung der CSU, warnte vor der Gründung einer CSU-gelenkten Gewerkschaft.

„Geradezu ungeheuerlich“ findet Stoiber jedoch die Auffassung von Ferdinand Koob, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, der den untrennbaren Zusammenhang von Einheitsgewerkschaft und Demokratie betonte. Koob wies gegenüber den Spaltungsversuchen der CSU darauf hin, „daß es auch christliche Gewerkschafter waren, die nach der Überwindung der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft die Fundamente für die Einheitsgewerkschaft legten, nicht zuletzt deshalb, weil überzeugte Christen mit zu den Verfolgten des Naziregimes gehörten“. Ebenso eindeutig fiel die Stellungnahme von Klaus-Dieter Zemlin aus, der Mitglied des Bundesvorstands der CDU-Sozialausschüsse und verantwortlicher Redakteur der Mitgliederzeitung der Deutschen Postgewerkschaft, „Deutsche Post“, ist. Er stellte die Frage, ob Arbeiter und Angestellte, die CDU-Mitglieder sind, der von Strauß geprägten Union noch verbunden sein könnten.

Renate Bastian

Heuchelei

Das Schicksal Tausender Vietnamesen, die in den letzten Monaten zum Teil auf seeuntüchtigen Schiffen das Land verließen, zum Teil dort von Piraten gekapert wurden oder in der stürmischen See umkamen, beschäftigt naturgemäß die Bevölkerung unseres Landes.

Was aber sind die Ursachen, die so viele Menschen zu einem solchen folgenschweren Schritt veranlassen? Es ist vor allem die grenzenlose Not Vietnams. Wir alle haben noch vor Augen, als im Fernsehen berichtet wurde, wie viele Millionen Bomben und Granaten auf dieses leidgeprüfte Land niederging. Die USA haben in Vietnam mit ihrem schmutzigen Krieg die Lebensverhältnisse der Vietnamesen unerträglich hart und entbehrungsreich gemacht – und dies nicht nur für kurze Zeit.

Dazu kommt, daß in Südvietnam Millionen Menschen Dienstleistungen für den amerikanischen Militärapparat leisteten und heute mittellos oder ohne Erwerbsgrundlage sind. Große Teile der landwirtschaftlichen Nutzflächen sind noch von Minen durchsetzt oder durch chemische Kampfstoffe verseucht. Vielen Menschen, die körperliche Arbeit nicht gewohnt sind, müssen heute vielfach fast unmenschliche Aufbauleistungen abverlangt werden.

Dazu kommt, daß der Reis- und Getreidehandel fast überwiegend von dem chinesischen Bevölkerungsteil beherrscht wurde. Um Spekulationen mit diesem wichtigen und knappen Lebensmittel zu unterbinden, mußte der Handel verstaatlicht werden.

Die Schäden des chinesischen Überfalls und schwere Naturkatastrophen taten ein übriges, um die schon vorhandene Not noch zu vergrößern. Viele glauben, mit der Flucht einen Ausweg aus dem Elend zu finden und kommen doch nur in ein größeres.

Was soll man angesichts dieser unleugbaren Tatsachen von einer Erklärung der im Juli in Tokio zum Wirtschaftsgipfel versammelten Staats- und Regierungschefs halten, darunter dem amerikanischen Präsidenten, die Vietnam und die anderen Länder Indochinas aufforderten, „vordringlich wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um der Bedrängnis und dem Leid der Menschen ein Ende zu setzen“. Wer aber dieses will, der muß Vietnam helfen. Was aber machen die USA, die EG und die Bundesregierung? Sie stellen die Hilfe für Vietnam ein und verschärfen so die Hauptursachen, die zu dem Flüchtlingsstrom führen. Die Tränen für die Flüchtlinge entpuppen sich so als Krokodilstränen und das Mitleid als pure Heuchelei. Vietnam braucht aber Hilfe.

H. Sch.

Programm für zwei Jahre

Das am 13. Juni vom DGB-Bundesauschuß neugefaßte Aktionsprogramm (Wortlaut siehe NACHRICHTEN 7/79) hat nach einer Erklärung des IG-Metall-Vorsitzenden Eugen Loderer „von vornherein nur einen Zeithorizont von ungefähr zwei Jahren“. Da das Aktionsprogramm auf dem jeweiligen Grundsatzprogramm aufbauen müsse, stelle sich nach der geplanten Verabschiedung des neuen DGB-Grundsatzprogramms im April 1981 die Frage, inwieweit das Aktionsprogramm erneut zu überarbeiten sei.

Dessenungeachtet komme es nach Loderer jetzt darauf an, das neugefaßte Aktionsprogramm politisch umzusetzen. Insbesondere bei den Bundestagswahlen im nächsten Jahr sollen die im Aktionsprogramm enthaltenen Forderungen den Politikern nahegebracht werden. Allerdings wird das nicht ausreichen. Zahlreiche Aktionsziele, wie die 35-Stunden-Woche, sind nur mit einer aktiven Tarifpolitik durchsetzbar. Auch das geforderte Verbot der Aussperrung verlangt Aktivitäten der Millionen Mitglieder. In jedem Falle steht die Aufgabe, im Interesse der arbeitenden Menschen den Tabukatalog der Unternehmerverbände zu durchbrechen.

P.

Neuer Anfang – wofür?

Aufsehen erreichte das Spitzengespräch zwischen Vertretern des Deutschen Gewerkschaftsbundes und Vertretern der Unternehmerverbände, das Ende Juli in Düsseldorf stattfand. Denn vor fast vier Jahren hatten die Gewerkschaften diese Form der Kontakte im Rahmen der konzertierten Aktion aufgekündigt. Die Klänge der Unternehmerverbände gegen das Mitbestimmungsgesetz zeigten sich als ein Teil des harten Konfrontationskurses, der schließlich in mehrfachen Massenaussperrungen gipfelte. Im Prinzip hat sich an dieser Situation nichts geändert, das machen auch die Inhalte und Ergebnisse des Gesprächs deutlich.

Zwar versprach BDA-Präsident Esser eine loyale Handhabung der Mitbestimmung, machte zugleich aber darauf aufmerksam, daß die Unternehmer in ihren geschäftspolitischen Entscheidungen unabhängig sind. Wenn sie also die ohnehin mageren Bestimmungen des Gesetzes unterlaufen, dann

kann man eben nichts machen. Im Klartext: alles wie gehabt. Die Vernichtungsstrategie gegen die Gewerkschaften durch Aussperrungen, wurde erst gar nicht angesprochen. Und auch was die enormen Preissteigerungen anbelangt, kamen die Unternehmer ganz gut weg. Man sparte von vornherein Verhandlungen über den – notwendigen

– Lohnnachschatz aus und beschränkte sich auf den Appell, die „Tugend der Preisdiziplin zu üben“. Fraglich muß zudem erscheinen, ob die gemeinsame Arbeitsgruppe wirksame Vorschläge zur Senkung der Arbeitslosigkeit vorlegen kann.

Kein Wunder, daß die Unternehmenseite das Gespräch als einen guten Anfang lobt und die „sehr angenehme Atmosphäre“ hervorhebt. Ein weiterer Termin wurde bereits für den 26. September anberaumt.

R. B.

GLOSSE

Blümeleien

Immer dann, wenn es um starke Worte geht, gab es bei der CDA, den Sozialausschüssen der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft, kaum einen Mangel. So drohten auch vor Straußens Benennung zum Bundeskanzlerkandidaten einige CDA-Mitglieder mit ihren Austritten aus der CDU. Andere riefen: Strauß darf nicht Kanzler werden. Oder: Keine Stimme für Strauß. Nunmehr aber ist Strauß gewählt, und er steht für ein Programm politischer und sozialer Reaktion: Angriffe auf die Einheitsgewerkschaft, Gesinnungsschnüftelei, Engerschnallen des Gürtels. Erinnert sei auch an seinen fürchterlichen Ausspruch: „Und wenn wir hinkommen und räumen so auf, daß bis zum Rest dieses Jahrhunderts von diesen Banditen keiner es mehr wagt, in Deutschland das Maul aufzumachen.“

Aber was macht jetzt die CDA? Ihre heißen Schwüre erkalteten schnell und der Mut rutschte ihr in die Hosen. Man traut seinen Ohren nicht. Da respektiert sie auf einmal den Beschluß der Fraktion zugunsten Strauß. Auch mit ihm will sie in Zukunft in kritischer Solidarität ihren Beitrag zur Politik der Union leisten.

Aber den Vogel schoß auch hier wieder einmal CDA-Vorsitzender Norbert Blüm ab. Er meint, daß der gemeinsame Kanzlerkandidat Strauß Unterstützung verdiene. Vor einiger Zeit klang dies aber noch ganz anders. Da sagte er im Gespräch mit Journalisten: „Sollte Strauß Bundeskanzler werden, dann besorgt mir einen Aufnahmeschein für die DKP.“

okulus

Antikriegstag: Mitmachen!

Im ganzen Bundesgebiet bereiten sich die Gewerkschaften auf Aktionen zum Antikriegstag am 1. September vor. Zahlreiche Demonstrationen und Kundgebungen sind vorgesehen. Höhepunkt wird zweifellos eine Großveranstaltung in der Dortmunder Westfalenhalle sein, auf der der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter spricht. In einem Aufruf der DGB-Jugend Nordrhein-Westfalen wird hervorgehoben, daß es jetzt an der Zeit sei, „die politische durch die militärische Entspannung zu ergänzen“. Im einzelnen fordert die DGB-Jugend:

„– Keine weitere Erhöhung des Rüstungshaushaltes und Verzicht auf alle Rüstungsobjekte;

– einen konstruktiven Beitrag für die Wiener Verhandlungen über die Verringerung von Truppen und Rüstungen in Mitteleuropa;

– die Rüstung entsprechend der UNO-Resolution um 10 Prozent zu senken, um die freiwerdenden Gelder vorrangig zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze und zur Finanzierung sozialer und demokratischer Reformen einzusetzen.“

Für die Durchsetzung dieser Forderungen ruft der DGB die Mitglieder der Gewerkschaften auf, am 40. Jahrestag des von den Hitlerfaschisten ausgelösten 2. Weltkrieges auf die Straße zu gehen. „Nicht verkriechen – mitmachen – initiativ sein!“ heißt es in dem Aufruf.

Eigens zum Antikriegstag hat die DGB-Jugend Nordrhein-Westfalen eine Broschüre herausgegeben. Sie soll, wie es im Vorwort heißt, ein Beitrag zur „Friedenssicherung und Abrüstung“ sein und aufklärend wirken, damit sich nicht wieder Menschen zum programmierten Massenmord abkommandieren lassen.

Die Notwendigkeit der Abrüstung wurde auch bei mehreren Spitzentreffen des DGB bzw. von Einzelgewerkschaften mit Gewerkschaftern sozialistischer Länder unterstrichen. Beispielsweise stimmten NGG-Vorsitzender Günter Döding und die Vorsitzende der Gewerkschaft Handel, Nahrung und Genuß im FDGB, Charlotte Welm, in einer gemeinsamen Erklärung überein, „daß der Kampf um Frieden und Entspannung, für Abrüstung eine grundlegende Aufgabe gewerkschaftlicher Interessenvertretung“ sei. „Beide Seiten erklären ihre Entschlossenheit, für Abrüstungsinitiativen einzutreten. Sie begrüßen den Abschluß von SALT II und erwarten eine baldige Ratifizierung“ (siehe auch gemeinsame Erklärung von DGB und Zentralrat der Sowjetgewerkschaften, S. 29).

P.

Baugewerbe darf weder ausbluten noch Durchgangsstation sein

Interview mit Rudolf Sperner,
Bundesvorsitzender der IG Bau-Steine-Erden

Ende März hatte die viertgrößte Gewerkschaft, die IG Bau-Steine-Erden, einen Tarifvertrag abgeschlossen, dessen Ergebnisse über denen anderer Bereiche liegen. Zwischen 5,9 und 10,2 Prozent betragen die Erhöhungen der Bauarbeiterlöhne. Gewiß wird diese Tarifrunde auf dem vom 22. bis 27. Oktober in Westberlin stattfindenden 11. ordentlichen Gewerkschaftstag positiv eingeschätzt werden. Zu dem Tarifvertrag und dem bevorstehenden Gewerkschaftstag beantwortete der Bundesvorsitzende der IG Bau-Steine-Erden, Rudolf Sperner, unserer Redakteurin Gisela Mayer einige Fragen.

NACHRICHTEN: Ihre Gewerkschaft hat kürzlich einen Lohnabschluß erzielt, dessen Ergebnis über allen Abschlüssen der Einzelgewerkschaften in diesem Jahr liegt. Was sind Ihrer Ansicht nach die Gründe, die zu dem guten Ergebnis geführt haben?

Rudolf Sperner: Zu diesem Ergebnis haben ohne jeden Zweifel mehrere Gründe geführt. Ein wichtiger Grund war gewiß die Geschlossenheit unserer Gewerkschaft in der letzten Lohn- und Gehaltsrunde; diese Geschlossenheit hatte sich bereits ein Jahr zuvor während ausgedehnter Warnstreiks im Baugewerbe des ganzen Bundesgebietes sowie während eines Streiks in Berlin bewährt. Ein anderer Grund ist sicher die Tatsache, daß die Entscheidungsgremien unserer Gewerkschaft vor Beginn der Lohnrunde eine Forderung abgesetzt haben, die realistisch gewesen ist.

NACHRICHTEN: Im vorigen Jahr hatte Ihre Gewerkschaft durch Kampfmaßnahmen positive Ergebnisse erzielt. Wirken sich diese auf die Entwicklung der Mitgliederzahlen aus?

Rudolf Sperner: Auf die Entwicklung der Mitgliederzahlen wirken immer verschiedene Faktoren ein; sicher ist, daß auch die Warnstreiks einen Mitgliederzuwachs gebracht haben, allein schon deshalb, weil Streikmaßnahmen stets einen Solidarisierungseffekt haben.

NACHRICHTEN: Es ist allgemein bekannt, daß in der Bauwirtschaft Facharbeitermangel herrscht. Was sind dafür die Ursachen, und welche Möglichkeiten sehen Sie, um diesen Facharbeitermangel zu beheben?

Rudolf Sperner: Wie Sie wissen, treten wir seit langem öffentlich dafür ein, der Abwanderung aus dem Baugewerbe Einhalt zu gebieten. Das Baugewerbe darf weder ausbluten, noch darf es bloß „Durchgangsstation“ sein. Wir haben eine ganze Reihe konkreter Vorschläge zu diesem Thema gemacht. Auf dem kommenden Gewerkschaftstag

unserer Organisation in Berlin werden wir nochmals ausführlich darlegen, wo die Ursachen des Facharbeitermangels liegen und wie sie behoben werden können. Schon heute läßt sich soviel sagen: Die Verhältnisse auf den Baustellen müssen ganz entschieden besser werden, wenn die Facharbeiter nicht davongehen sollen.

NACHRICHTEN: Ihre Gewerkschaft steht vor dem 11. ordentlichen Gewerkschaftstag. Die ersten Personengruppen- und Landeskongressen haben stattgefunden. Zeichnen sich bereits jetzt schon Schwerpunkte ab?

Rudolf Sperner: Ja, es gibt bereits jetzt eine ganze Reihe von Schwerpunkten. Ohne daß ich hier Prioritäten setzen will, kann ich sagen: Wir wollen Arbeitsplatzsicherung und verstärkten Kampf gegen die Arbeitslosigkeit ebenso wie Kampf gegen das Leiharbeiterunwesen und die Baubürokratie. Außerdem müssen die öffentlichen Hände zur Verstärkung des Bauauftragsflusses beitragen. Darüber hinaus setzen wir uns mit aller Kraft für den sozialen Wohnungsbau ein.

Kürzere Arbeitszeit und mehr Urlaub

Für die Beschäftigten im hessischen Verkehrsgewerbe schloß die Gewerkschaft ÖTV einen Tarifvertrag ab, der eine stufenweise Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden bis 1982 vorsieht. Der Urlaub wird – ebenfalls stufenweise – verlängert. Für über 35jährige gilt ab 1979 eine Urlaubsdauer von 22, 1981 von 23 und 1983 von 24 Werktagen, wobei die Dauer der Betriebszugehörigkeit eine wesentliche Rolle spielt. Ab 1982 werden außerdem die Sonntage nicht mehr auf den Urlaub angerechnet. Die Löhne und Gehälter steigen um 4 Prozent, die Vergütungen für Auszubildende in allen Gruppen um 25 DM.

Zusatzurlaub von zwei Tagen

In der papiererzeugenden Industrie wurden Anfang Juli sowohl ein neuer Manteltarifvertrag als auch ein neuer Lohn- und Gehaltstarifvertrag abgeschlossen. Die IG Chemie-Papier-Keramik hatte den bundeseinheitlichen Manteltarifvertrag fristgemäß zum 31. Dezember 1978 gekündigt.

Der Urlaub wird stufenweise erhöht und beträgt ab 1984 30 Tage für alle. Das Urlaubsgeld, das bisher je Urlaubstag 22 DM betrug, steigt ebenfalls stufenweise über 24 DM im Jahre 1979 auf 30 DM im Jahre 1984, so daß dann jeder ein Urlaubsgeld von mindestens 900 DM erhält.

Verbessert und erweitert wurde auch die Absicherung der Einkommen der Arbeiter und Angestellten bei Umgruppierung und Versetzung infolge von Rationalisierungsmaßnahmen, die Zahlung von Abfindungen bei rationalisierungsbedingten Kündigungen sowie der Verdienstschutz bei Umsetzung älterer Beschäftigter wegen verminderter Leistungsfähigkeit.

Das bemerkenswerteste an diesen Abschlüssen ist sicherlich, daß es gelang, für die Schichtarbeiter bereits für 1979 einen Tag und dann wieder für 1983 einen weiteren Tag Zusatzurlaub durchzusetzen, und somit für diesen Teil mit 32 Tagen Urlaub die Sechswochen-grenze zu überschreiten.

Verwunderung muß sicherlich auslösen, daß zugleich mit dem Manteltarif auch neue Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen wurden, obwohl diese erst zum 31. August 1979 ausliefen. Es wurde hier vereinbart, die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 4,9 Prozent zu erhöhen.

Zu diesem Abschluß ist anzumerken, daß gegenwärtig eine schnelle Aufwärtsentwicklung der Lebenshaltungskosten zu beobachten ist. Mit dem vorzeitigen Abschluß kann auf diese Entwicklung nicht mehr reagiert werden. Es besteht somit die Gefahr, daß schon im September die Preissteigerungen die Grenze erreicht haben, die mit dem Lohn- und Gehaltsabschluß gezogen wurde.

Ein vorzeitiger Abschluß macht es zudem unmöglich, die Mitgliedschaft im notwendigen Umfang in die Lohn- und Gehaltsrunde aktiv einzubeziehen. Wenngleich die bezirklichen Lohn- und Gehaltskommissionen im Laufe der Erklärungsfrist von 10 Tagen dem Lohn- und Gehaltsabkommen zustimmen mußten, so konnte in dieser relativ kurzen Zeit kaum noch mit der Mitgliedschaft das notwendige Gespräch geführt werden.

H. Sch.

Ausbildungsvergütung am Rande gewerkschaftlicher Tarifpolitik

Bei den Warnstreiks im Einzelhandel legten viele Lehrlinge die Arbeit nieder. Sie streikten mit. Im Kaufhof-Konzern versuchte die Geschäftsleitung, die Auszubildenden durch schriftliche Rügen und Kündigungsandrohungen einzuschüchtern. Das zog nicht, denn die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) stellte sich hinter die Lehrlinge. Sie geht, so ein Brief der HBV Stuttgart, davon aus, „daß das Arbeitsgericht Solingen am 16. September 1971 entschieden hat, daß Lehrlinge Streikrecht haben“.

Diese Haltung zum Streikrecht ist in den Satzungen der DGB-Gewerkschaften dadurch berücksichtigt, daß für Auszubildende ausdrücklich Streikgeldregelungen festgelegt sind. Doch die Fälle, in denen Auszubildende tatsächlich auch in Tarifausschließungen vollständig einbezogen werden, sind selten.

Nach wie vor stehen die Ausbildungsvergütungen am Rande der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Das bestätigen auch die Tarifabschlüsse für Lehrlinge in den letzten Tarifrunden. In den großen Tarifbereichen wurden die Ausbildungsvergütungen um den gleichen Prozentsatz angehoben wie die Löhne und Gehälter der älteren Kollegen. Für die Stahlindustrie bescherte die vierprozentige Erhöhung den Lehrlingen im Schnitt ganze 15 bis 20 DM mehr, der 4,3-Prozent-Abschluß in der Metallverarbeitung schlägt mit knapp über 20 DM zu Buche. Auch die Tarifabschlüsse des Groß- und Außenhandels von Hessen und Nordrhein-Westfalen, der Chemieindustrie und der Druckindustrie brachten ähnliche Ergebnisse.

Im öffentlichen Dienst wurden die Lehrlingslöhne überproportional erhöht, zwischen 32 und 38 DM. Diese bis zu 9,45prozentige Erhöhung ist auch auf besondere Aktivitäten der Gewerkschaftsjugend zurückzuführen. In Frankfurt protestierten rund 800 Auszubildende des öffentlichen Dienstes und der Post für bessere Vergütungen.

Überdurchschnittlich, z. B. für den unter 18jährigen Maurer zwischen 13 und 16 Prozent, wurden auch die Lehrlingslöhne im Baugewerbe erhöht. Durch Zusammenlegung der bisher nach dem Alter der Auszubildenden unterschiedlichen Vergütungen haben aber die über 18jährigen Auszubildenden zum Teil erhebliche Lohneinbußen hinnehmen müssen. Diese „Angleichung nach unten“ entspricht nicht einer aktiven Lohnpolitik, die für alle Betroffenen erfolgreich sein will. Trotz der positiven Ansätze im öffentlichen Dienst sowie bei Bahn und Post sind keine entscheidenden Durchbrüche zu den Zielen gewerkschaftlicher Jugendtarifpolitik hin erzielt worden.

In vielen Jugendgruppen und Jugendausschüssen der Gewerkschaften wird jetzt über die weitere Entwicklung der Jugendtarifpolitik, besonders der Ausbildungsvergütungen, intensiv diskutiert. Angesichts der nächsten Lohnrunde, aber auch in Hinblick auf zahlreiche im nächsten Jahr stattfindende Gewerkschaftsjugendkongresse werden die aktuellen Diskussionen die Weichenstellung der gewerkschaftlichen Jugendtarifpolitik beeinflussen. Im Vordergrund steht dabei die Frage, wie die Zielsetzung, bei den Ausbildungsvergütungen eine Höhe zu erreichen, die ein selbständiges Leben ermöglicht, stärker die Praxis der Tarifpolitik beeinflussen kann. Eine erste Antwort kann die Gewerkschaftsjugend selbst geben, indem sie sich, wie im Falle der Einzelhandelsstreiks, stärker in den Tarifausschließungen engagiert. Als zweite Möglichkeit wird besonders in den Jugendausschüssen der IG Metall, HBV und der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) die Koppelung von Lehrlingslohnforderungen an die Forderungen der älteren Kollegen gesehen.

Innerhalb der IGM und HBV wird die Einbeziehung der Lehrlingslöhne in Mindestlohnforderungen erwogen. Das hieße, daß Ausbildungsvergütungen um den Betrag erhöht werden sollten, um den die Facharbeiterlohngruppe oder die unterste Lohngruppe angehoben wird. Die IG-Metall-Tarifkommission für den VW-Konzern hatte in der vergangenen Lohnrunde bereits Überlegungen in ihrer Forderung zu den Ausbildungsvergütungen berücksichtigt.

In einem Diskussionspapier der HBV-Jugend Nordrhein-Westfalen wird ebenfalls zur Forderungsform der Lehrlingslöhne festgestellt: „Die Vergütung in den einzelnen Ausbildungsjahren muß um den Betrag erhöht werden, der für die unterste Lohn- und Gehaltsgruppe erreicht wird.“ Gleichzeitig geht die HBV-Jugend in diesem Papier davon aus, daß auch für die Lehrlingslöhne die Erfahrung der Tarifpolitik zutrifft, daß nicht die Form der Forderung entscheidend ist, sondern das, was in Mark und Pfennig erkämpft wird.

H. v. B.

Manteltarife

Den Bemühungen der Gewerkschaft ÖTV, den Manteltarif für die Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst zu verbessern, setzen die öffentlichen Unternehmer hartnäckigen Widerstand entgegen. Die Verhandlungen sind inzwischen auf Anfang September verlagert.

Eines der Ziele der ÖTV besteht darin, daß auch Arbeiter im öffentlichen Dienst bei der Krankmeldung künftig erst nach drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen haben. Bisher gilt die Regelung, daß Arbeiter bereits nach zwei Tagen die Arbeitsunfähigkeit – und zwar vom ersten Tag an – nachweisen müssen. Kurzfristige Krankheiten, deretwegen kein Arzt aufgesucht werden muß, sind hier nicht berücksichtigt. Von Vorteil für die Angestellten dürfte es dagegen sein, wenn die sogenannte 14-Tage-Frist wegfällt. Auch bei einer Krankheit, die weniger als vierzehn Tage dauert, werden alle Zulagen bei den Krankenbezügen berücksichtigt.

Neu zu fassen sind auch die Bestimmungen über den Erholungsurlaub. Der Unternehmer soll verpflichtet werden, einen rechtzeitigen Urlaub zu ermöglichen. Der Anspruch erlischt nach den Vorstellungen der ÖTV schon am 30. April des kommenden Jahres. Außerdem soll der Begriff der Urlaubsgeldvergütung für Angestellte in gleicher Weise gelten wie für Arbeiter. Das bedeutet, daß auch bei Angestellten Zulagen und Zuschläge des Vorjahres nach einem bestimmten Schlüssel bei der Berechnung des Urlaubsgeldes berücksichtigt werden. Als eine weitere Verbesserung in diesem Bereich verlangt die ÖTV, daß Arbeiter und Angestellte mit eigenem Hausstand bei Umzug zwei Tage Arbeitsbefreiung erhalten.

Die öffentlichen Unternehmer wollen die Zustimmung zu diesen Forderungen jedoch von einigen erheblichen Verschlechterungen abhängig machen. Zunächst soll die Regelung über Arbeitsunfähigkeit als Folge von Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verschlechtert werden. Danach würde sich die Dauer der Krankenbezüge nach der ersten Arbeitsunfähigkeit richten. Ein Angestellter könnte danach künftig nur dann einen neuen Anspruch auf Krankengeld erwerben, wenn er mindestens vier Wochen wieder gearbeitet hat. Einen schweren Angriff starten die öffentlichen Unternehmer mit der verstärkten Einrichtung von Zeitarbeitsverträgen an den Hochschulen. Die Forderung der ÖTV, daß im Arbeitsvertrag festgehalten werden soll, warum ein Zeitarbeitsvertrag geschlossen wurde, erscheint hier kaum ausreichend, um die Rechte der Beschäftigten zu schützen.

R. B.

Mitbestimmung und Tarifpolitik: Erste Schritte wurden gemacht

In den gewerkschaftlichen Überlegungen, wie der Entscheidungsprozeß im Unternehmen zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen beeinflußt werden könnte, spielte die institutionelle Mitbestimmung bisher die entscheidende Rolle. In der paritätischen Besetzung der Unternehmerorgane analog dem Montanmitbestimmungsbereich wurde die Möglichkeit gesehen, in die Unternehmensentscheidungen auch Arbeitnehmerbelange einfließen zu lassen.

Diese Erwartung wurde durch das Mitbestimmungsgesetz 1976 nicht erfüllt. Die Aufweichung der Arbeitnehmerbank durch leitende Angestellte, die Einführung eines Letztstimmrechts für den Vorsitzenden, der zwingend der Anteilseignerseite angehören muß, lassen in Konfliktsituationen keine Vetomöglichkeit der Arbeitnehmerseite zu; die Notwendigkeit, eine konsensfähige Entscheidung zu suchen, besteht damit nicht mehr. Gerade dieses Fehlen einer echten Einflußmöglichkeit der Arbeitnehmer auf Unternehmensentscheidungen hat das Bundesverfassungsgericht veranlaßt, das Mitbestimmungsgesetz für verfassungsrechtlich unbedenklich zu erklären. Es hat zwar offen gelassen, ob eine echte paritätische Mitbestimmung verfassungskonform wäre, auf jeden Fall müsse jedoch die Funktionsfähigkeit des Eigentums erhalten bleiben.

In der Zwischenzeit ist der rechtliche Betätigungsrahmen des Aufsichtsrats, an dem das Mitbestimmungsgesetz ausschließlich ansetzt, durch die unangestastet belassene Satzungsautonomie der Anteilseignerversammlungen weiter eingeschränkt worden. Vor allem wurde der Kreis an zustimmungsbedürftigen Geschäften nach § 111 Abs. 4 AktG drastisch eingeeengt. In einer Untersuchung der Satzungen von 280 Aktiengesellschaften haben Köstler/Rädiger (Mitbestimmungsgespräch 1978, S. 263) erhebliche Einschränkungen in zahlreichen Satzungsänderungen festgestellt. In der Geschäftsordnung der Bayer AG z. B. wurde nicht nur die Zahl der zustimmungsbedürftigen Geschäfte von 15 auf 8 zurückgenommen, sondern vor allen Dingen bestimmte Geschäfte, die sich direkt auf die Arbeitnehmerinteressen auswirken, aus der Zustimmungspflichtigkeit herausgenommen. So wurden beispielsweise die Punkte:

— Errichtung und Auflösung von Fabrikations- und Verkaufsstätten, Filialen und Vertretungen im In- und Ausland, auch wenn es sich nicht um Zweigniederlassungen der Gesellschaft handelt, und

— Einstellung oder Einschränkung von Betrieben, soweit sie wesentlichen Einfluß auf die Geschäftslage oder Beschäftigungszahl haben,

praktisch ersatzlos gestrichen.

Eine ähnliche Tendenz, die Arbeit im Aufsichtsrat für die Mitbestimmungsträger möglichst wirkungslos zu machen, zeigt sich bei der Ausweitung der Verschwiegenheitspflicht für Aufsichtsratsmitglieder im Wege der Satzungsänderung. In der genannten Untersuchung wird § 2 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats bei Veith-Pirelli zitiert, der beinhaltet: „Zu den vertraulichen Angaben und Geheimnissen der Gesellschaft gehören insbesondere a) Unternehmensplanung, b) alle Personalangelegenheiten, c) Produktionsvorhaben, d) Fabrikationsverfahren, e) Erfindungsleistungen, f) Konstruktionen, g) Kalkulationen und Preisgestaltung, h) Absatzplanung und Marketing-Pläne, i) Angaben über Lieferanten und Abnehmer, k) betriebswirtschaftliche und Finanzdaten, l) Bilanzen und Gewinn- und Verlustrechnungen, soweit sie nicht zur Veröffentlichung freigegeben sind.“

Damit wird der angesichts fehlender Parität eigentliche Wert des Mitbestimmungsgesetzes, nämlich die Informationsbasis der Beschäftigten zu erweitern, entscheidend einzuschränken versucht. Diese Satzungsbestimmungen verstoßen zwar weitgehend gegen eine Entscheidung des Bundesgerichtshofes (BGH, Der Betrieb 1975, S. 1308), wonach die Ausweitung der Verschwiegenheitspflicht in Satzungen für das Aufsichtsratsmitglied nicht verbindlich ist, vielmehr jedes Aufsichtsratsmitglied allein zu beurteilen hat, inwieweit durch die Informationsweitergabe dem Unternehmen ein Schaden entstehen könnte. Die dadurch hervorgerufene Verunsicherung der Mitbestimmungsträger über den zulässigen Umfang an Informationsweitergaben darf dabei allerdings nicht unterschätzt werden.

Aufgrund der unzulänglichen institutionellen Regelung einer Einflußnahme auf Unternehmensentscheidungen verstärkt sich in den Gewerkschaften die Rückbesinnung auf traditionelle gewerkschaftliche Einwirkungsinstrumentarien in die unternehmerische Entscheidungsautonomie, die Tarifpolitik. Die Rationalisierungstarifverträge im

Bereich der IG Metall Nordwürttemberg/Nordbaden sowie der IG Druck und Papier vom Frühjahr 1978 sind erste Schritte in diese Richtung. Um die Möglichkeit, die mit diesem Instrumentarium zur Beeinflussung der Unternehmenspolitik möglich sind, aufzuzeigen, erscheint ein Blick über die Grenzen in andere westeuropäische Länder nützlich. Denn die jahrzehntelange Konzentrierung auf die institutionelle Mitbestimmung hat in der Bundesrepublik bisher noch zu wenig konkreten Vorstellungen geführt, wie mit Hilfe der Tarifpolitik auf Unternehmensentscheidungen eingewirkt werden könnte. Gleichzeitig konnte sich jedoch eine herrschende Lehre in der Rechtswissenschaft herausbilden, die in Tarifverträgen mit unternehmenspolitischen Inhalten ein verfassungswidriges Unterfangen sieht.

In Italien etwa legten die seit den späten sechziger Jahren auf Werks- und Unternehmensebene ausgehandelten Tarifverträge das Schwergewicht auf die Verbesserung der gesamten Arbeitsbedingungen. In jüngerer Zeit wurden aber Tarifverträge abgeschlossen, die auch die Investitions- und Entwicklungspolitik bestimmter Unternehmen — vor allem der großen Industrieunternehmen wie FIAT, Montedison und Olivetti — zum Gegenstand haben. Die Tarifverträge mit Montedison von April 1975 und 1974 verpflichten beispielsweise die Gesellschaft zu umfassenden Investitionen und zur Erhaltung des Beschäftigungsniveaus im Rahmen eines Plans zur ständigen Erneuerung und Modernisierung. Die wachsenden Schwierigkeiten aufgrund der Energiekrise veranlaßten FIAT und den Metallarbeiterverband (FLN), im November 1974 einen Tarifvertrag abzuschließen, der unter anderem vorsieht, daß die Geschäftsführung und die Gewerkschaft gemeinsam die weiteren Auswirkungen der Krise auf den Verkehrssektor mit dem Ziel prüfen, zu besonderen Vereinbarungen über Investitionen in Südtalien sowie die Arbeitszeit, Arbeitsmethoden, Produktionsumfang und die Umsetzung von Arbeitskräften zu gelangen. Erneut verpflichtete sich damals die Gesellschaft, den Beschäftigungsstand bis mindestens Ende 1975 zu halten. Derartige Tarifverträge mit großen Industrieunternehmen sind wesentlich weiter entwickelt als die sonst in Italien üblichen Tarifverträge.

Dieser Befund an in- und ausländischen Beispielen zeigt eine Tendenz zur verstärkten Einflußnahme auf die Arbeitsbedingungen mit vertraglichen Vereinbarungen. Während in der Bundesrepublik diese Bemühungen, wie etwa bei der Gegenwehr gegen die zunehmende Intensivierung der Arbeit, durch Erholungspausen und Taktzeitenregelungen noch auf den einzelbetrieblichen Bereich beschränkt sind, zeigt gerade das Beispiel der italienischen Tarifpolitik die auch im überbetrieblichen Bereich liegenden Möglichkeiten.

Udo Mayer

Erneut Warnstreiks in Kaufhäusern

Nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen im niedersächsischen Einzelhandel herrscht nun auch in Westberlin tarifloser Zustand. Auf die Forderung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) nach einer Erhöhung der Gehälter um einen Festbetrag von 130 DM legten die Unternehmer lediglich ein Angebot von 64 bis 80 DM vor. Da sich die Unternehmer zudem — ähnlich wie in Niedersachsen — weigerten, ein Maßregelungsverbot in den Tarifvertrag aufzunehmen, lehnte die HBV Ende Juli ab. Die Gewerkschaft fordert die Unternehmer auf, an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Angesichts der gescheiterten Tarifverhandlungen im Einzelhandel von Niedersachsen arbeitet die HBV-Landesleitung bereits einen Aktionsplan aus, um nach der Urlaubszeit den Abschluß eines neuen Tarifvertrags zu erkämpfen. Vorgesehen sind Aktionen, die bis zu Streiks reichen.

Tarifvertrag mit Kirchen

Noch im Herbst dieses Jahres sollen die Tarifverhandlungen für die rund 7000 nichtbeamteten kirchlichen Beschäftigten der Nordelbischen Kirche beginnen. Dies ermöglicht ein Grundlagenvertrag, der in Verhandlungen zwischen der Kirchenleitung und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) ausgehandelt wurde.

Verstärkte Forderungen nach Lohnausgleich

In einem Brief an die Bezirksleitung der IG Metall forderten die gewerkschaftlichen Vertrauensleute der Max-Hütte in Sulzbach-Rosenberg eine Teuerungszulage von monatlich 150 DM rückwirkend ab 1. Juli 1979. Als „Plünderung der Arbeitnehmerinkommen“ bezeichnete eine Konferenz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute der IG Metall in Gießen die Preissteigerungen und verlangte ebenfalls einen Lohnausgleich. Ihren Kollegen von der Westfalenhütte schlossen sich die vertrauensleute der Dortmunder Hüttenwerke, die zum Hoesch-Konzern gehören, an und betonten: „Die Vergangenheit hat bewiesen, daß ein Teuerungsausgleich durchsetzbar ist.“ In ähnlicher Weise äußerte sich inzwischen die Vertrauensleutekonferenz der Schachtanlage „Ewald“ in Recklinghausen. Diese Forderungen der „gebeutelten Arbeitnehmer“ sind, so der DGB-Vorsitzende von Herne, Georg Opalka, berechtigt und aktuell.

KFZ-Handwerker setzten sich durch

Mitte Juli kam — nach vier Jahren Verschleppungstaktik der Unternehmer — der Manteltarifvertrag für das KFZ-Handwerk in Niedersachsen unter Dach und Fach. Die IG Metall hebt als wesentliche Verbesserungen hervor: gemeinsamer MTV für Arbeiter und Angestellte, Kündigungsschutz und Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte, 30 Tage Urlaub für alle, auch für die unter 18jährigen, in einem Stufenplan bis 1985, Regelung über abweichende Arbeitszeit, mit 100 Prozent garantiertes Monatsgehalt als Mindestverdienst für Automobilverkäufer. Von großer Bedeutung ist die Maßregelungsklausel, die ein Vorgehen der Unternehmer gegen die Beteiligten an Warnstreiks unterbindet. Dem Abschluß waren Streiks in 36 Betrieben vorausgegangen.

Neuer Abschluß für Zuckerindustrie

Nach einem von der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) abgeschlossenen Tarifvertrag für die 11 000 Beschäftigten der Zuckerindustrie erhöhen sich die Löhne und Gehälter rückwirkend ab 1. März 1979 um 4,7 Prozent. Der neue Manteltarifvertrag sieht für 1979 zwei Tage mehr Urlaub vor; 1981 und 1982 kommt jeweils ein weiterer Tag hinzu. Ab 1982 gilt für die ab 35jährigen ein Urlaub von sechs Wochen. 60jährige mit einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren erhalten 18 Tage zusätzliche Freizeit, 50jährige, die seit 18 Jahren im selben Betrieb arbeiten, sind vor Kündigung und Abgruppierung geschützt. Wechsel-schichtarbeiter erhalten bis zu sechs Tagen bezahlte Freizeit. In einem Stufenplan erhöht sich das Urlaubsgeld bis 1983 von 28 auf 32 DM pro Tag und die Jahressonderzahlung erreicht 100 Prozent eines Monatseinkommens. Der Manteltarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. März 1983.

Im Einzelhandel 5 Prozent mehr

Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) hat mit den Einzelhandelsverbänden in Rheinland-Pfalz wenige Tage vor der Urabstimmung für die 80 000 Beschäftigten einen neuen Tarifvertrag vereinbart, der rückwirkend ab 1. Mai eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um durchschnittlich 5 Prozent vorsieht. Für die Verkäuferinnen und Verkäufer, das sind rund 60 Prozent der Beschäftigten, folgt eine weitere Erhöhung um ein Prozent mit Beginn des neuen Jahres. Die Vereinbarung gilt bis 30. März 1980.

TARIFKALENDER

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

31. August — 0,09 Mill.

Papiererzeugende Industrie Bundesgebiet und Westberlin (61 000); Brauereien Nordrhein-Westfalen (16 000); Kalk- und Steinsalzbergbau (13 000).

30. September — 0,12 Mill.

Tischlerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen und Nordrhein-Westfalen (96 000); Mineralölverarbeitung (11 000); Erdgas- und Erdölindustrie (10 000); Brauereien Niedersachsen; Mühlenindustrie Nordrhein-Westfalen.

31. Oktober — 0,07 Mill.

Schuhindustrie Bundesgebiet (53 000); Braunkohlenbergbau Nordrhein-Westfalen (15 000); Bereiche der Mineralölverarbeitung.

31. Januar 1980 — 3,6 Mill.

Eisen- und Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen und Klöcknerhütte Bremen (227 000); Metallverarbeitung ohne Bayern und VW (3 200 000); papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie (110 000); Groß- und Außenhandel in Hessen (90 000).

28. Februar — 2,8 Mill.

Öffentlicher Dienst (1 900 000); Post (192 000); Bahn (171 000); Bereiche des Handels (350 000); Banken (300 000).

31. März — 0,85 Mill.

Chemische Industrie in Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz (400 000); Druckindustrie (169 000); privates Versicherungsgewerbe (200 000); Steine und Erden in Hessen (29 000); Teile der Energiewirtschaft in Hessen und Bayern (21 000); Großhandel (Westberlin) (19 000).

30. April — 2,1 Mill.

Bauhauptgewerbe (957 000); Steinkohlebergbau in Nordrhein-Westfalen, Aachen, Niedersachsen und Saarland (194 000); Textil- und Bekleidungsindustrie (520 000); Bereiche des Handels (300 000).

31. Mai — 0,07 Mill.

Wohnungswirtschaft (35 000); Zigaretttenindustrie (18 000); Brotfabriken Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bremen; Spirituosenindustrie Hamburg und Nordrhein-Westfalen.

Bundeshaushalt 1980 begünstigt wiederum die großen Konzerne

Unmittelbar vor der Sommerpause hat das Bundeskabinett den Haushalt 1980 verabschiedet. Er soll im Vergleich zum Bundeshaushalt 1979 um 5,1 Prozent auf 215,3 Milliarden DM steigen. Die zusätzlichen fast 14 Milliarden DM sollen durch weitere Schuldenaufnahmen sowie durch erwartete Steuermehreinnahmen finanziert werden. Rund 28 Milliarden DM muß die Bundesregierung neu an Krediten aufnehmen. Die Zinsen zahlt letztlich der Steuerzahler. Er bringt auch die 6 Milliarden DM mehr auf, die durch die Erhöhung der Mehrwertsteuer auf 6,5 bzw. 13 Prozent ab 1. Juli 1979 erwartet werden.

Vor allem die Arbeiter und Angestellten, aber auch die Rentner, werden dadurch überproportional belastet. Steuererhöhungen und Ausdehnung der Staatsverschuldung werden die inflationäre Entwicklung anheizen. Bei Verabschiedung des Haushaltes 1979 hatten wir festgestellt, daß eine Ausweitung die Gefahr eines erneuten Inflationschubes in der Bundesrepublik mit sich bringe. In der Tat haben sich die Lebenshaltungskosten von 2,1 Prozent im Oktober auf 3,8 Prozent im Mai 1979 verteuert. Die „4 vor dem Komma“ wird u. a. vom Vorsitzenden des Sparkassenverbandes für das 2. Halbjahr 1979 erwartet.

Offiziell nimmt der Rüstungshaushalt auch in diesem Jahr von der Größe her den zweiten Platz ein. Der Einzeletat des Verteidigungsministeriums soll um 4,4 Prozent von 36 Milliarden DM (1979) auf 37,735 Milliarden DM steigen. Gesondert ausgewiesen werden die sogenannten Verteidigungslasten mit 1,1 Milliarden DM und die zivile Verteidigung mit 735 Millionen. Zum Rüstungsetat müssen aber nach NATO-Kriterien auch weitere auf verschiedene andere Etatposten verteilte Militär- und Rüstungskosten gerechnet werden. Hinzuzuzählen sind ebenfalls die Kosten für die Folgen des ersten und des zweiten Weltkrieges, die Kriegsopfer- und Kriegsfolgelasten: Korrigiert man so die von der CDU/CSU begonnene „falsche Buchhaltung“, dann wird dieser Haushaltsteil mit nahezu 60 Milliarden DM zum größten Einzelposten des Bundeshaushaltes. Jeder Bundesbürger, ob Kind, ob Greis, wird damit 1980 im Durchschnitt einen Tausendmarkschein für die Rüstung und die Kriegsfolgen ausgeben müssen.

Vergleicht man die Einzelpläne, so verzeichnen prozentual die größten Ausgabensteigerungen die Bundesschuld mit 20,9 Prozent, die Allgemeine Finanzverwaltung mit 20,7 Prozent, die Wirtschaftliche Zusammenarbeit mit 12,5 Prozent, Forschung und Technologie mit 11,2 Prozent und das Auswärtige Amt mit 11,1 Prozent.

Bezeichnend für die Politik der gegenwärtigen Bundesregierung ist, daß die Ausgaben für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau nur um 3,9 Prozent, für Ernährung um 2,9 Prozent, für Jugend, Familie und Gesundheit um 1,9 Prozent, für Bildung und Wissenschaft sogar nur um 1,7 Prozent steigen. Das bedeutet aber angesichts der enormen Preissteigerungen, daß die Ausgaben für die Haushaltsteile, die die Interessen der Bevölkerung besonders berühren und ihre Lebenslage verbessern könnten, real niedriger sind als im Vorjahr. Die Ausgaben für den größten ausgewiesenen Einzeletat, den des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, stiegen mit 5,1 Prozent ebenfalls nur durchschnittlich.

Der Einzelplan des Wirtschaftsministeriums soll mit 6,3 Prozent Steigerung 5,4 Milliarden DM erreichen. Das sind 423 Millionen DM mehr als im Vorjahr. Für Forschung und Technologie sind 6,2 Milliarden DM mehr veranschlagt. Auch für wirtschaftliche Zusammenarbeit steigt der Haushaltsansatz auf 6,2 Milliarden DM. Auf dem 11. ordentlichen Bundeskongreß des DGB im Mai 1978 wurde die Steuerpolitik kritisiert, da den Unternehmern beträchtliche Steuergeschenke gemacht wurden; diese Tendenz hat sich vor allem 1979 noch verstärkt.

Auf der anderen Seite ist nicht im geringsten garantiert, daß durch die erhöhten Ausgaben für die sogenannte wirtschaftliche Zusammenarbeit sowie für Forschung und Technologie die Arbeitslosigkeit zurückgedrängt werden kann. Wenn aber öffentliche Mittel zur Förderung der privaten Wirtschaftstätigkeit aufgewandt werden, so fordert der DGB, muß die Erfolgskontrolle der Subventionen ausgebaut werden. Ziel müsse es sein, mit einem möglichst geringen Subventionsvolumen ein Optimum an struktureller und insbesondere beschäftigungspolitischer Wirkung zu erzielen. Vor allem sei es notwendig, die Subventionsvergabe mit Auflagen zur Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze zu verknüpfen. Davon kann jedoch bisher überhaupt keine Rede sein. M. F.

DPG kritisiert Sonderabgabe

Anfang Juli hat das Bundeskabinett beschlossen, daß die Post in diesem Jahr eine Sonderablieferung aus ihren Gewinnen in Höhe von 1,5 Milliarden DM leisten muß. Dieser Beschluß ist von der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) kritisiert worden. In einer Erklärung des Hauptvorstandes heißt es, daß diese Sonderablieferung neben den gesetzlich festgelegten Abgaben in Höhe von 6 2/3 Prozent der Einnahmen nichts anderes darstelle als eine versteckte Steuererhebung des Bundes über den Posthaushalt. Dafür könnten weder die Postkunden noch die Postbeschäftigten Verständnis aufbringen.

Nach Auffassung der DPG sollten die im Fernmeldewesen gemachten Gewinne zur Deckung der Defizite im Postwesen, für Investitionen zur Verbesserung und Ausweitung des Dienstleistungsangebots, für weitere Fernmeldegebührensenkungen und für die Erfüllung berechtigter Forderungen der bei der Post Beschäftigten verwendet werden. Was die Verbesserung und Ausweitung des Dienstleistungsangebots angeht, so hält die Gewerkschaft den Abbau von Engpässen im Nacht-Fernsprechverkehr und der Postversorgung in ländlichen Bereichen für vordringlich.

Was die Erfüllung berechtigter Forderungen der Beschäftigten betrifft, so weist die DPG darauf hin, daß z. B. Zusteller schon seit Jahren auf eine Beförderung warten, die sie durch ihre Tätigkeit auf höherwertigen Dienstposten verdient haben. Das würde ihnen eine monatliche Anhebung ihrer Gehälter von 77,26 DM bringen. Andere Beschäftigte, so erklärt die DPG weiter, müßten ihre Arbeit, ohne auch nur annähernd gerecht entschädigt zu werden, unter erschwerten Bedingungen ausführen. Diese Beschäftigten müßten den Beschluß der Bundesregierung über die 1,5-Milliarden-Sonderabgabe als „kalte Dusche“ empfinden.

Und noch ein weiteres Moment kommt hinzu: Durch die Preissteigerungen der letzten Wochen ist der 4-Prozent-Abschluß vom Frühjahr dieses Jahres praktisch entwertet worden. Auch bei der Post mehrten sich aus diesem Grunde die Stimmen, die einen Nachschlag verlangen. Wenn man überlegt, daß diese an Bonn abzuliefernden 1,5 Milliarden DM umgerechnet auf jeden einzelnen der rund 500 000 Postbeschäftigten 3000 DM ausmacht, so ist nicht nur eine Nachschlagsforderung berechnet. Zusätzlich könnten von den 1,5 Milliarden DM noch Mittel aufgewendet werden für eine humanere Gestaltung der Arbeitsplätze und die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen. G. M.

Wie kam es zur tiefen Krise im AEG-Telefunken-Konzern?

Im November 1974 sorgte der AEG-Telefunken-Konzern für Schlagzeilen: Es wurde für das laufende Geschäftsjahr ein Verlust angekündigt, der sich dann auf 664 Millionen DM bezifferte; 1975 kamen weitere 77 Millionen dazu. Der zweitgrößte Elektrokonzern der Bundesrepublik (14 Milliarden Umsatz) stand am Rande des Abgrunds und ist seither nicht mehr aus dem Gerede gekommen. Im Juni mußte der Vorstandsvorsitzende Cipa sein Versprechen von 1976, ab 1980 wieder Dividende auszuschütten, zurücknehmen: Für 1978 wurde erneut ein Verlust ausgewiesen, diesmal 337 Millionen.

Der Aktienkurs bewegt sich seit Anfang Mai nur noch um den Nennwert, Gerüchte über Verkaufsverhandlungen von wesentlichen Konzernteilen (Gartmann & Braun, Olympia, Telefunken) schießen ins Kraut, ja selbst ein Bankrott wurde schon als mögliche Perspektive diskutiert. Ein Grund für die AEG-Misere liegt in der Konjunktur. Nach wie vor ist die Wirtschaftsentwicklung labil; die Elektrotechnik gehört zu den besonders schwachen Branchen. Und da die AEG bei Konsumgütern stark vertreten ist (ein Drittel des Umsatzes), leidet sie darunter erheblich. Das reicht als Begründung aber nicht aus. Die Krise des AEG-Konzerns ist älter als die letzte Wirtschaftskrise in der BRD. Bereits 1971 hatten die Dividende gekürzt und die Rücklagenzuweisung gestoppt werden müssen, ebenso 1972. Die Ursachen hierfür sind vor allem zweierlei:

In der zweiten Hälfte der sechziger Jahre hatte man versucht, durch eine maßlose Aufkaufpolitik den „Erbfeind“ Siemens einzuholen. Etwa 50 neue Firmen wurden zwischen 1967 und 1971 geschluckt. Das wurde mit Schulden finanziert, unter denen der Konzern heute noch stöhnt (1978: 5,7 Milliarden Verbindlichkeiten, 3,4 Milliarden Finanzschulden, 354 Millionen Zinszahlungen). Außerdem hatte der Konzern im Atomkraftwerksgeschäft riesige Aufträge für eine technisch unausgereifte Baureihe (Siedewasser-Reaktoren) übernommen. Grund: der Markt sollte nicht der Konkurrenz überlassen werden. Bauverzögerungen wegen technischer Mängel und Unfälle schon vor der Übergabe verursachten einen Gesamtverlust von 1,7 Milliarden DM und zwangen die AEG 1978 zum Ausstieg aus der Branche (Verkauf der KWU-Anteile an Siemens).

Diese beiden Krisenfaktoren, deren Ursache die Macht- und Profitsucht des AEG-Kapitals waren, verknüpften sich und brachen etwa gleichzeitig mit der zyklischen Wirtschaftskrise offen aus. Dies brachte den Konzern in zusätzliche Schwierigkeiten. Damals stand die AEG vermutlich kurz vor dem Bankrott.

Daß es dazu nicht kam, hat politische Gründe. Die schlagartige Vernichtung von 132 000 Arbeitsplätzen im Konzern und mehreren hunderttausend bei abhängigen Betrieben wäre zu brisant, als daß die Herrschenden dieses Risiko auf sich nehmen würden. Ein solcher Zusammenbruch könnte einen „Bewußtseinsschock“ auslösen, der die politische Situation in der BRD zuungunsten des Großkapitals verändern würde.

Die Rettung der AEG erfolgte auf Initiative von deren „Hausbank“ Dresdner Bank: Sie zimmerte im Sommer 1975 ein Konsortium aus 25 Banken zusammen, die eine Kapitalerhöhung um 316 Millionen DM finanzierten, indem sie die Abnahme der Aktien garantierten. Damit konnte die AEG Finanzierungslücken kurzfristig schließen. Von einer neuerlichen Feuerwehraction durch dieselben Banken war gerüchteweise schon wieder die Rede. Vermutlich würde das diesmal durch einen Kapitalschnitt (Abwertung der alten Aktien und Ausgabe neuer) bewerkstelligt. In irgendeiner Form würde eine neuerliche „Rettung“ sicher erfolgen. Aller-

AEG-Kanis-Werke sollen stillgelegt werden

Von seinem Beschluß, die Kanis-Werke in Essen stillzulegen und somit die Arbeitsplätze von 1300 Arbeitern und Angestellten zu vernichten, will der AEG-Konzern nicht mehr abrücken. Die Beschäftigten des Werkes haben die Bevölkerung der Ruhrstadt zur Solidarität aufgerufen. Sie führen Informationsstände und Unterschriftensammlungen zum Erhalt der Arbeitsplätze durch. Wie die Ortsverwaltung der IG Metall mitteilte, sind von den Massenentlassungen insgesamt 5000 Familienangehörige betroffen. Die Stadt könne ein weiteres Ansteigen der Arbeitslosigkeit nicht mehr verkraften, da bereits im Juni die Quote der Erwerbslosen 5,7 Prozent betrug, heißt es in einer Stellungnahme der Gewerkschaft.

dings geschieht das nicht aus Nächstenliebe. Die AEG mußte einerseits im Konkurrenzkampf den Tribut des Schwächeren entrichten: acht z. T. sehr gewichtige Tochterfirmen (Hoch-tief, Deutsche Werft, Osram, Kraftwerkunion) wurden seit 1970 verkauft, zwei weitere teilweise. Profiteur war vor allem Siemens. Weitere Verkäufe stehen an. Vor allem aber sollen die Arbeiter und Angestellten die Folgen der Konzernkrise tragen.

1974 hatte AEG-Telefunken Inland (zuzüglich Telefonbau + Normalzeit und Hartmann & Braun) 177 100 Beschäftigte (1970 noch ca. 190 000), Ende 1978 waren es nur noch 149 600. Bis 1980 sollen die Werke in Bruchsal, Uffenheim und Braunschweig mit über 2100 Arbeitsplätzen liquidiert werden. Damit wird der Konzern seit 1971 21 Produktionsstätten dichtgemacht haben. Und das Programm läuft: Massenentlassungen sind in Frankfurt/M., Essen, Nürnberg und Westberlin schon angekündigt. Wohin steuert AEG-Telefunken? Wenn es nach dem Willen der Monopolbanken und ihres „Sanierers“ Cipa geht, wird die Strategie der letzten Jahre fortgesetzt. Sie umfaßt neben dem weiteren Personalabbau und der „Amputation“ zusätzlicher Betriebe und Beteiligungen:

1. Eine Ausweitung der Auslandsaktivitäten. Schon 1978 hatte die AEG 88 ausländische Tochterfirmen mit 19,8 Prozent aller Beschäftigten, 15,9 Prozent des Umsatzes und 14 Prozent der Investitionen, dazu Vertretungen in 126 Ländern, doch ist das nicht genug. Eine Steigerung gefährdet hiesige Arbeitsplätze.
2. Eine Verlagerung des Produktionsschwerpunktes. Investitionen erfolgen vor allem ins Investitionsgüter- und ins Rüstungsgeschäft. Der Umsatzanteil der Unternehmensbereiche Energie- und Industrietechnik und Nachrichten- und Verkehrstechnik ist von 34,4 Prozent in 1973 auf 42,5 Prozent 1978 gestiegen. Da diese Bereiche besonders wenig Beschäftigte haben (1978 zusammen nur 27,5 Prozent der Belegschaft) bedeutet diese Strategie eine weitere Gefahr für die Arbeitsplätze.

Das Beispiel AEG-Telefunken zeigt, wie Arbeitslosigkeit produziert wird: durch eine Geschäftspolitik, für die Arbeiter und Angestellten nur Kostenfaktoren sind. Der Widerstand hiergegen bleibt noch vereinzelt; nicht zuletzt, weil die AEG, wie selten ein Konzern, ihre Werke über die ganze BRD verstreut hat. In 67 Orten findet man 80 Produktionsstätten, in Westberlin sieben, dazu kommen die Tochterfirmen. Das ermöglicht es, Produktionsverlagerungen unbemerkt durchzuführen, eine Belegschaft gegen die andere auszuspielen usw. Trotzdem kam es schon mehrfach zu Warnstreiks und Demonstrationen gegen Arbeitsplatzvernichtung, am intensivsten seit Frühjahr 1979 bei AEG-Kanis in Nürnberg und Essen. N. Nürnberger

Einkommensverteilung

Die rasche Entwicklung der Gewinne in den Jahren 1978/79 — so wird oft behauptet — sei nur eine Reaktion auf die übersteigerten Lohnerhöhungen vom Beginn der 70er Jahre. Dadurch würde lediglich ein Teil des Einkommensrückstands der Selbständigen wieder aufgeholt. Nun ist die Einkommensstatistik in unserem Land in einem beklagenswerten Zustand. Aussagen über Einkommensverteilungen sind immer mit großen Unsicherheiten behaftet. Interessant ist daher eine regelmäßig vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Westberlin durchgeführte Untersuchung über die „verfügbaren Einkommen“ der Haushalte, die nach sozialen Gruppen differenziert. Dabei enthält das „verfügbare Einkommen“ nicht nur die Nettoverdienste, sondern auch staatliche Sozialleistungen wie Renten und Kindergeld.

Von Vorteil ist, daß alle Einkommensarten der sozialen Gruppen berücksichtigt werden, also auch die „Vermögenseinkünfte“ (vorwiegend Sparzinsen) der Haushalte von Arbeitern und Angestellten. Irreführend ist die Ausklammerung der nichtentnommenen Gewinne bei den Selbständigenhaushalten, d. h. die reinvestierten Gewinnanteile werden bei dieser Einkommensrechnung nicht mitgezählt. Es handelt sich also im wesentlichen um einen Vergleich der konsumfähigen Einkommensteile der einzelnen sozialen Gruppen.

Ein weiteres Manko dieser Rechnungen ist die fehlende Differenzierung innerhalb der gewählten Gruppen: besonders innerhalb der Gruppe der Selbständigen gibt es extreme Einkommensunterschiede. Trotzdem lassen die Ergebnisse des DIW einige Schlüsse zu.

Die nebenstehende Tabelle macht deutlich, daß das durchschnittliche monatlich verfügbare Haushaltseinkommen bei Selbständigenhaushalten fast dreimal so groß ist wie bei einem Arbeiterhaushalt. Aufschlußreich ist, daß diese Differenz zwischen 1970 und 1978 noch gewachsen ist.

Demnach kann also keine Rede davon sein, daß es gegenwärtig nur um ein „Aufholen“ eines Gewinnrückstands geht. Aufschlußreich bei der Untersuchung des DIW ist auch die Tatsache, daß das System der öffentlichen Abgaben keineswegs zur Vergrößerung der Verteilungsgerechtigkeit beiträgt. An direkten Steuern und Sozialbeiträgen leisteten die Haushalte der Selbständigen 1978 etwa 3100 DM, das waren knapp 30 Prozent ihrer Bruttoeinkommen. Bei einem Arbeiterhaushalt wurde 1830 DM

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Produzierendes Gewerbe

Index 1970 = 100	Mai 1979	Veränderung in v. H. gegenüber April 1979	Veränderung in v. H. gegenüber Mai 1978
Produktion	123,4	- 4,6	+ 2,7
Auftragseingänge ¹	188,8	+ 3,1	+ 20,3

¹ Verarbeitendes Gewerbe

(Quelle: Statistisches Bundesamt lt. Frankfurter Allgemeine v. 12. 7. 79)

2. Preise

Index 1970 = 100	Juni 1979	Veränderung in v. H. gegenüber Mai 1979	Veränderung in v. H. gegenüber Juni 1978
Lebenshaltung	156,7	+ 0,4	+ 3,9
Industriepreise	153,3	+ 0,5	+ 4,7
Exportpreise ¹	151,9	+ 0,3	+ 4,5
Importpreise ¹	162,4	+ 1,8	+ 10,2
Einzelhandelspreise	151,6	+ 0,5	+ 3,9

¹ Mai 1979

(Quelle: Statistisches Bundesamt lt. Wirtschaftswoche Nr. 30/79)

3. Löhne und Gehälter im 1. Vierteljahr 1979

	Mrd. DM	Veränderung in v. H. geg. Vorjahr
Bruttolohn- und -gehaltssumme	145,1	+ 6,7
Steuern und Abgaben	37,6	+ 6,4
Nettolohn- und -gehaltssumme	107,5	+ 6,8
Pensionen und Unterstützungen	54,8	+ 5,8

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 6/1976, S. 69*)

4. Arbeitsmarkt (in 1000)

	Juni 1979	Veränderung in 1000 gegenüber Mai 1979	Veränderung in 1000 gegenüber Juni 1978
Arbeitslose	763	- 12	- 114
Kurzarbeiter	65	- 28	- 166
Offene Stellen	355	+ 24	+ 75

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, 7/79, S. 65*)

5. Einkommensverteilung

	Monatf. verfügbares Einkommen in DM 1970	Monatf. verfügbares Einkommen in DM 1978	Veränderung in v. H.
Selbständige in Land- und Forstwirtschaft	2 330	4 430	+ 90,1
Übrige Selbständige	3 625	7 605	+ 109,8
Angestellte	1 695	3 075	+ 81,4
Beamte	1 800	3 065	+ 70,3
Arbeiter	1 470	2 645	+ 79,9
Rentner	885	1 650	+ 86,4

(Quelle: DIW-Wochenbericht Nr. 29/79, S. 313)

in Form von öffentlichen Abgaben abgezogen, mehr als 45 Prozent der Bruttobezüge. Dies Bild verschiebt sich nur wenig, wenn man die öffentlichen Zahlungen in Form von Kindergeld usw. einbezieht. Ein durchschnittlicher Selbständigenhaushalt erhielt 1978 mo-

natlich 215 DM vom Staat, ein durchschnittlicher Arbeiterhaushalt 470 DM. Festzuhalten bleibt, daß jetzt, am Ende der 70er Jahre, die Gesellschaft der Bundesrepublik vom Ziel der größeren Verteilungsgerechtigkeit weiter entfernt ist als vor zehn Jahren. J. G.

Kampf gegen Lohndiskriminierung ist auch Sache der Kollegen

Interview mit Ursula Ibler, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall

Unter den über 2680 000 Mitgliedern der IG Metall sind rund 379 000 Kolleginnen. Mit ihren Problemen beschäftigten sich die Delegierten der 10. IG-Metall-Frauenkonferenz, die am 7. und 8. Juni 1979 in Augsburg stattgefunden hat (siehe auch NACHRICHTEN 7/79, Seite 9). Zu den in Augsburg aufgeworfenen Problemen beantwortete Ursula Ibler, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall und verantwortlich für die Frauenarbeit, unserer Redakteurin Gisela Mayer einige Fragen.

NACHRICHTEN: Seit nunmehr 30 Jahren ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Grundgesetz verankert. Dennoch verdienen Frauen weit aus weniger als ihre männlichen Kollegen. Welche Möglichkeiten — auch auf tarifpolitischem Gebiet — sehen Sie, um diese Diskriminierung zu beseitigen?

Ursula Ibler: Die Lohndiskriminierung der Frauen gilt es mit unterschiedlichen Mitteln und in den unterschiedlichen Bereichen zu bekämpfen.

1. Wir müssen erreichen, daß die Frauen gleichermaßen, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, zu qualifizierten Ausbildungsplätzen und Tätigkeiten Zugang erhalten.

2. Nach wie vor brauchen wir die Anhebung oder Streichung der bisherigen unteren Lohngruppen sowie die Veränderung der Lohngruppenbeschreibung und der Arbeitsplatzbewertung. Durch den Einsatz neuer Techniken haben sich die allgemeinen Arbeitsanforderungen und Qualifikationen so verändert, daß die herkömmlichen Bewertungsmerkmale nicht mehr ausreichend sind. Belastungsmerkmale wie beispielsweise Konzentration und Monotonie wurden bisher zu gering bewertet. „Körperlich leichte Tätigkeiten“, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, sind deshalb auch den unteren Lohngruppen zugeordnet.

3. In der betrieblichen Praxis kommt es darauf an, die bereits erkämpften Rechte umzusetzen, dies gilt insbesondere für die Frage der richtigen Eingruppierung. Wir sollten die für uns entscheidene Rechtssprechung nutzen und die Frage der tarifgerechten Eingruppierung in den Betrieben gemeinsam mit den Betriebsräten auf die Tagesordnung setzen. Wichtig dabei ist, daß diese Aktionen gemeinsam mit der IG Metall und den Gremien durchgeführt werden, damit es den Unternehmern nicht gelingt, die Belegschaft zu spalten. In diesen Aktionen müssen wir deutlich

machen, daß die Lohndiskriminierung der Frauen auch Männersache ist, denn auch sie werden in Zukunft von Herabgruppierung, auch in die unteren Lohngruppen, stärker betroffen sein.

NACHRICHTEN: Unter den Arbeitslosen ist ein Großteil Frauen. Nun wird von verschiedenen Seiten die Ausweitung der Teilzeitarbeit als Gegenmittel empfohlen. Welchen Standpunkt nehmen dazu die IG-Metall-Frauen ein?

Ursula Ibler: Die 10. Frauenkonferenz der IG Metall hat mit Nachdruck betont, daß die Beschäftigungsprobleme der Frauen mit Teilzeitarbeit nicht zu lösen sind. Die Delegierten waren der Auffassung, daß anstatt einer Förderung von Teilzeitarbeit eine spürbare Verkürzung der Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer bei vollem Lohnausgleich durchgesetzt werden muß. Die Förderung von Teilzeitarbeit auf Kosten der Vollzeitarbeit wird abgelehnt. Wir brauchen mehr Arbeitsplätze für alle. Deshalb ist das vorhandene Arbeitsvolumen in anderer Form, z. B. durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung, aufzuteilen. Dabei verkennen wir nicht, daß etwa ein Drittel der arbeitslosen Frauen eine Teilzeitarbeit wünscht. Dieser Wunsch ist verständlich angesichts der großen Schwierigkeiten, die Frauen haben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Fehlende Kindertagesstätten, Ganztagschulen und Doppelbelastung spielen dabei eine große Rolle. Hier könnte mit mehr gesellschaftlichen Hilfen Abhilfe geschaffen werden.

Trotz der individuellen Wünsche müssen wir auch die Gefahren der Ausweitung des Anteils der Teilzeitarbeit sehen. Zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze sind derzeit nur durch Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze möglich, weil sich die Zahl der Arbeitsplätze nicht erheblich ausweitet. Damit ist aber keinem geholfen, deren Chancen, einen entsprechenden am wenigsten den Vollzeitarbeitslosen, Arbeitsplatz zu finden, immer geringer werden.

NACHRICHTEN: Noch immer werden die Mädchen in den sogenannten typischen Frauenberufen ausgebildet. Frauen als Facharbeiterinnen z. B. in der Metallverarbeitung sind immer noch die Ausnahme und nicht die Regel. Gibt es zu diesem Komplex Vorschläge Ihrer Gewerkschaft und welche sind dies?

Ursula Ibler: Bereits im Februar 1978 hat die IG Metall einen Frauenförderungsplan veröffentlicht mit dem Ziel, die Situation der Frauen im Bereich der Ausbildung zu verbessern. Wir haben darauf hingewiesen, daß das einseitige Ausbildungsplatzangebot seitens der Unternehmer die Ursache für die einseitige Verteilung der Mädchen in sogenannte Frauenberufe ist. Frauen sind geeignet, qualifizierte technische Berufe auszuführen, darüber gibt es keinen Zweifel. Notwendig aber ist, daß das Angebot an qualifizierten technischen Berufen auch für Mädchen erhöht wird. Deshalb müssen die Betriebe zur Bereitstellung von ausreichend qualifizierten Ausbildungsplätzen verpflichtet werden, damit kein Mädchen, kein Junge zukünftig ohne Ausbildung bleibt. Die Bildungsmotivation der Mädchen hängt stark davon ab, inwieweit sie später auch entsprechend qualifizierte Arbeitsplätze erhalten. Die Übernahme nach der Ausbildung in den erlernten Beruf ist für sie von großer Bedeutung. Sie wollen ja nicht umsonst gelernt haben. Dies gilt natürlich für alle.

Mit unserer Aktion „Mehr Mädchen in technische Berufe“, die wir im Herbst auf der Ebene der Verwaltungsstellen seitens der Ortsfrauenausschüsse durchführen, wollen wir auf die gesamte Problematik hinweisen und die Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots erreichen.

NACHRICHTEN: Auf Ihrer am 7. und 8. Juni in Augsburg stattgefundenen 10. Frauenkonferenz lagen den Delegierten Thesen Ihrer Gewerkschaft vor. Können Sie uns daraus einige Schwerpunkte nennen, und werden diese Thesen in die Diskussion um ein neues DGB-Grundsatzprogramm einbezogen werden?

Ursula Ibler: Ich habe bereits schon einige Schwerpunkte der Thesen in den vorher genannten Fragen aufgezeigt. Es geht in den Thesen um die Frage des Rechts auf Arbeit auch für Frauen, um die Lohnungleichheit, die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen, mehr Bildungschancen und um mehr gesellschaftliche Hilfen, damit die Frauen ohne Diskriminierung berufstätig sein können.

Zukünftig kommt es darauf an, die Bereitschaft aller Frauen, sich für ihre Interessen einzusetzen, zu unterstützen. Deshalb wollen wir im Rahmen unserer Bildungsarbeit und durch konkrete Aktionen die Auflehnungsbereitschaft der

Maxime eines alten Gewerkschafters Kraft muß auch eingesetzt werden

Rund fünf Monate vor dem Münchener DGB-Gründungskongreß schlossen sich am 24. Mai 1949, ebenfalls in der Stadt an der Isar, die Gewerkschaften des Nahrungs-, Genuß- und Gaststättenbereichs der drei Besatzungszonen zur Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG) zusammen. Der spätere DGB-Vorsitzende Hans Böckler sprach damals folgende Begrüßungsworte: „Wir haben uns nicht weniger und nicht mehr vorgenommen, als dem arbeitenden Menschen endlich in der Wirtschaft und in der Gesellschaft zu dem Ansehen zu verhelfen, zu der Stellung, die jedem arbeitenden Menschen ein für allemal gebührt.“

Einer, der diese damals in München aus der Taufe gehobene NGG mitschuf, ist der heute 77jährige August Locherer aus Mannheim, nunmehr 58 Jahre Gewerkschaftsmitglied und -funktionär. Bereits 1920 war der gelernte Müller dem Brauerei- und Mühlenarbeiterverband beigetreten. Betriebsrat, ehrenamtlicher Beisitzer im Zentralvorstand seiner Gewerkschaft, Mitglied der Verhandlungskommission, das sind nur einige wenige Markierungspunkte der gewerkschaftlichen Tätigkeit August Locherers vor 1933.

Doch in den Betrieben, so erzählt er uns, habe es mehrere Gewerkschaften gegeben. Berufsständische und auch solche weitanschaulicher und politischer Prägung. Diese Zersplitterung habe sich beispielsweise bei Tarifaussinandersetzungen nachteilig ausgewirkt und mit dazu beigetragen, daß der Faschismus siegen und die Gewerkschaften zerschlagen werden konnten. Steigbügelhalter wären damals die Großen der Wirtschaft gewesen.

Als Lehre aus der Spaltung der Gewerkschaften sei nach 1945 der Aufbau der Einheitsgewerkschaften gewesen nach dem Prinzip: Ein Betrieb – eine Gewerkschaft. Der langjährige Gewerkschafter erinnert sich. Vordringlich waren nach 1945 der Aufbau der zerstörten Wirtschaft, die Verhinderung von Demontagen, die Eingliederung der

Frauen stärken und sie in unsere gewerkschaftliche Arbeit mit einbeziehen. Ich gehe davon aus, daß die 12 Thesen zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit der IG Metall in allen Vertreterversammlungen zur Diskussion stehen und daraus für die praktische Arbeit vor Ort und in den Betrieben Konsequenzen gezogen werden. Denn nur gemeinsam können wir unsere Forderungen durchsetzen. In der IG Metall werden diese 12 Thesen diskutiert und Vorschläge für ein Aktionsprogramm erarbeitet. Das Ergebnis dieser Diskussion warten wir erst einmal ab. Danach werden wir weiter entscheiden.

Menschen in das Arbeitsleben und nicht zuletzt der Kampf gegen den Hunger. August Locherer erwähnt den 24stündigen Generalstreik gegen die Hungerrationen, zu dem die baden-württembergischen Gewerkschaften für den 3. Februar 1948 aufgerufen hatten. Damals streikten rund eine Million Beschäftigte.

Als Hauptaufgabe stellten sich die Gewerkschafter der ersten Stunde die Schaffung von Voraussetzungen, um den Mißbrauch wirtschaftlicher Macht in der Zukunft zu verhindern. Von diesem Wollen waren dann auch die wirtschaftspolitischen Grundsätze geprägt, die die Delegierten des Münchener DGB-Gründungskongresses (12. bis 14. Oktober 1949) akzeptierten. Dafür setzte sich auch August Locherer, ab Januar 1947 Sekretär der NGG in Mannheim und Geschäftsführer seiner Gewerkschaft von 1959 bis 1967 in seiner Heimatstadt, immer ein.

Doch diese Aufgabe konnte nicht realisiert werden. Viele Faktoren spielten dabei eine Rolle. Bereits 1963 mußte der DGB in seinem neuen Grundsatzprogramm feststellen, daß die Entwicklung in der Bundesrepublik „zu einer Wiederherstellung alter Besitz- und Machtverhältnisse geführt“ habe. Die Großunternehmen sind erstarkt, die Konzentration schreitet ständig fort. Dieser Prozeß hat sich, wie jeder aus eigener Erfahrung weiß, nach 1963 weiter verstärkt.

Aber wieder zurück zu August Locherer. Er erzählt uns von dem Kampf um Mitbestimmung, um Arbeitszeitverkürzung und einen höheren Lebensstandard. Auch seine Meinung ist, daß einiges erreicht werden konnte, was jetzt verteidigt werden muß. Wie viele Gewerkschafter, so war auch unser Gesprächspartner niemals bequem. Das beweisen die Protokolle der NGG-Gewerkschaftstage. An allen hat er teilgenommen und manchmal nicht gerngehörte Wahrheiten ausgesprochen. So kritisierte er z. B. auf dem 1. ordentlichen NGG-Gewerkschaftstag (28. Mai bis 1. Juni 1951), daß der Vorstand in seinem Geschäftsbericht kein Wort zur

Wiederaufrüstung gesagt habe. Die damals einsetzende Preissteigerung bezeichnete er als Klassenkampf, als andere bereits von Sozialpartnerschaft sprachen. Die Rednerliste im Anhang des Protokolls dieses 1. Gewerkschaftstages nennt Locherer 15mal als Diskussionsredner. Schon damals rief er auf, daß die „Gewerkschaften sich auf ihre Kraft verlassen und diese zum Ausdruck bringen müßten“ im Kampf um die Verbesserung der Lage der arbeitenden Menschen.

Auch auf dem 5. ordentlichen DGB-Bundeskongreß (7. bis 12. September 1959 in Stuttgart) vertrat der langjährige Gewerkschafter, der auch während der Zeit des KPD-Verbots (1956) immer wieder als Kommunist in den Mannheimer Stadtrat gewählt wurde, die Interessen seiner Kollegen. Nach der Neukonstituierung der DKP 1968 war er bis 1977 für diese Partei im Mannheimer Stadtrat. Selbst als er noch von verschiedenen Seiten angegiftet wurde, sprach er sich für Kontakte mit den sozialistischen Ländern aus.

Zum Schluß unseres Gespräches nennt August Locherer den Punkt, der für die Gewerkschaften wichtig ist und nach dem er immer gehandelt hat: „Im Selbstlauf geschieht nichts. Wichtig ist das Tun, und daß man sich konsequent für eine Sache einsetzt. Wir als Gewerkschaften waren immer dann erfolgreich, wenn wir das zur Richtschnur unseres Handelns gemacht haben. Und dabei wird es auch bleiben.“

Vom 9. bis 11. Februar 1979 fand im Bildungszentrum Oberjosbach ein Treffen der Gewerkschafts-„Veteranen“ statt. Einer der Teilnehmer war August Locherer. Ein reger Erfahrungsaustausch fand statt. DGB-Vorsitzender Heinz Oskar Vetter betonte den Wert solcher Treffen, weil aus den Erfahrungen der Älteren gelernt werden solle. Eine solche aus dem eigenen Erlebnishorizont ansetzende Geschichte, so Vetter, sei angesichts dessen, was die Fernsehserie „Holocaust“ über die Rolle der Geschichtswissenschaft gezeigt habe, besonders notwendig. G. M.

Adolf Kummernuss gestorben

Während des Umbruchs dieser Nummer von NACHRICHTEN wurde bekannt, daß am 7. August Adolf Kummernuss gestorben ist. Durch sein Mitwirken am Wiederaufbau der Gewerkschaften und des DGB nach dem Zusammenbruch des Faschismus hat er sich außerordentliche Verdienste für die Arbeiterbewegung erworben. Kummernuss war 15 Jahre lang, von 1949 bis 1964, Vorsitzender der Gewerkschaft ÖTV. Aus den Erfahrungen des Faschismus, durch Konzentrationslager und illegale Gewerkschaftsarbeit setzte er sich nachdrücklich für die Schaffung von Einheitsgewerkschaften ein.

Allgemeine Entschliebung des EGB-Kongresses

Der Mitte Mai 1979 in München durchgeführte 3. Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) verabschiedete neben einem umfangreichen Aktionsprogramm für die nächsten drei Jahre eine „Allgemeine Entschliebung“ zu allen auch im Aktionsprogramm angesprochenen Fragen. Diese „Allgemeine Entschliebung“ ist praktisch die Kurzfassung des Aktionsprogramms. Wir geben sie nachstehend unseren Lesern zur Kenntnis.

Einführung

In der gegenwärtigen Situation, in der besonders die Arbeitnehmer von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise betroffen sind, stellt der EGB fest, daß sich in vielen europäischen Ländern ein gewerkschaftlicher Kampf entwickelt hat. Dies nicht nur, um die Beschäftigung und die Kaufkraft der Arbeitnehmer zu verteidigen, sondern auch und vor allem, um die Regierung und die Arbeitgeber zu einer neuen Wirtschaftspolitik anzuhalten, die das Recht auf Arbeit garantiert und die sich gegen jede Beeinträchtigung der erworbenen sozialen und Gewerkschaftsrechte richtet, welche in harten Kämpfen errungen wurden.

Vollbeschäftigung

Das Recht auf eine sichere und frei gewählte Beschäftigung, welche die Entfaltung der Persönlichkeit und eine volle Mitwirkung am Sozial- und Wirtschaftsleben gewährleistet, ist ein grundlegendes Menschenrecht. Deshalb wird der EGB nicht nachlassen, Druck auf die Regierungen, die Arbeitgeber und die europäischen Institutionen auszuüben, damit sie die Vollbeschäftigung zum obersten Ziel der Wirtschaftspolitik erheben und regelmäßig mit der Gewerkschaftsbewegung umfassende Pläne und Programme für die Ingangsetzung von selektiven und allgemeinen Maßnahmen sowie von Investitionsrichtlinien erörtern, die

- Arbeitsplätze in allen Sektoren der öffentlichen und der privaten Wirtschaft sowie in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen schaffen unter besonderer Berücksichtigung der Sektoren zur Befriedigung kollektiver Bedürfnisse;

- gewährleisten, daß die Gesamtnachfrage auf einem mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vereinbarten Niveau bleibt, um die Vollbeschäftigung herbeizuführen;

- die Beschäftigungspolitik verstärken, um die Berufsqualifikationen weiterzuentwickeln und die Beschäftigungsaussichten zu verbessern;

- sicherstellen, daß auch selektive Industrie- und Regionalpolitiken auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene entwickelt werden;

- gewährleisten, daß diejenigen, denen die Gesellschaft keine Arbeit verschafft, wenigstens einen wirtschaftlichen Ausgleich erhalten, der sie zur Aufrechterhaltung eines annehmbaren Lebensstandards instand setzt.

Der Kongreß empfiehlt, daß der Exekutivausschuß einen ständigen Ausschuß für Wirtschaftsfragen einsetzt, der die Aufgabe hat, den Eigenbeitrag des EGB zur Vollbeschäftigungsplanung vorzubereiten.

Arbeitszeitverkürzung

Der EGB wird versuchen, eines der nachstehenden Mittel oder eine Kombination aus mehreren zu benutzen, um in möglichst kurzer Frist eine Verkürzung der Arbeitszeit um 10 Prozent bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich durchzusetzen:

- Verkürzung der Arbeitswoche auf 35 Stunden;
- Erhöhung des Jahresurlaubs auf sechs Wochen;
- Bezug der vollen Altersrente ab dem 60. Lebensjahr;

- Verlängerung der Schulpflicht bis zu 16 Jahren und Erweiterung des Rechts auf Arbeitsbefreiung zum Zweck der Berufsausbildung und Fortbildung;
- Einführung einer 5. Schicht für Beschäftigte in kontinuierlich arbeitenden Betrieben.

Schutz und Förderung des Lebensstandards

Die europäische Gewerkschaftsbewegung wird sich gegen Attacken auf die Löhne und Gehälter sowie auf den sozialrechtlichen Besitzstand der Arbeitnehmer zur Wehr setzen. Sie wird bemüht sein, die Förderung des Lebensstandards, besonders in bezug auf die niedrigeren Einkommensgruppen, und eine gerechtere Verteilung von Einkommen und Reichtum zu gewährleisten. Der EGB verwirft die Methode, die Inflation mit restriktiven Lohn- und Gehaltsmaßnahmen zu bekämpfen.

Demokratisierung der Wirtschaft

Der EGB wird dafür eintreten, daß die Arbeitnehmer und ihre betrieblichen Vertreter ein entscheidendes Gewicht auf allen Ebenen des wirtschaftlichen Lebens, das heißt auch in allen Unternehmen haben und an der Bestimmung der Zielsetzungen beteiligt sind sowie deren Verwirklichung kontrollieren.

Alle Unternehmen, nationale ebenso wie multinationale, müssen gegenüber der Gesamtgesellschaft, in der sie operieren, als auch gegenüber den Arbeitnehmern, die für sie tätig sind, verantwortlich sein.

Der EGB wird bei dem Versuch, die Einführung verbindlicher internationaler Verhaltensregeln für die multinationalen Unternehmen zu erreichen, eng mit anderen demokratischen Gewerkschaftsorganisationen zusammenarbeiten.

Der EGB erkennt, daß die Wege zur Demokratisierung der Wirtschaft von Land zu Land unterschiedlich sein können. Der EGB wird seine angeschlossenen Organisationen in ihrem Bemühen unterstützen, die in ihrem Land entwickelten Methoden der Demokratisierung der Wirtschaft zu vervollständigen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Der EGB fordert für die Arbeitnehmer das Recht auf eine Beschäftigung, welche die individuelle und gesellschaftliche Entfaltung ermöglicht und die Kreativität steigert. Er wird sich für folgendes einsetzen:

- Abschaffung aller Formen der Arbeitsorganisation, welche die Männer und Frauen zu einem bloßen Ausführungsmechanismus degradieren und ihre physische und psychische Gesundheit schädigen;

- Verwendung der technologischen Errungenschaften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen;

- Verfahren zur Verhütung berufsbedingter Risiken.

Schließlich noch weist der EGB nachdrücklich darauf hin, daß die Festlegung der Arbeitsbedingungen und ihre Umgestaltung zuerst und vor allem eine Sache der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst sowie ihrer Gewerkschaften ist, die in der Lage sein müssen, auf diesem Gebiet wirksam einzugreifen.

Reform der Agrarpolitik

Die Agrarpolitik muß reformiert und so angepaßt werden, daß sie den Arbeitnehmern, den Erzeugern und den Verbrauchern Nutzen bringt. Deshalb fordert der EGB nochmals nachdrücklich, daß die EG eine Konferenz über die Reform der gemeinsamen Agrarpolitik einberuft. Folgende Punkte müssen zwecks Verwirklichung einer gemeinsamen Nahrungsmittelpolitik in der EG voll in Rechnung gestellt werden:

- das Recht der Landarbeiter auf eine Verbesserung ihrer Arbeits- und Lohnbedingungen sowie die Berücksichtigung ihrer Organisation auf europäischer Ebene;
- das Recht der Arbeitnehmer als Verbraucher auf eine gute Nahrungsmittelqualität zu mäßigen Preisen und ihr Recht als Steuerzahler, nicht mit den Kosten verschwenderischer Politiken belastet zu werden;
- die Notwendigkeit einer Beschäftigungsförderung in den

ländlichen Gebieten und der Herstellung eines besseren regionalen Gleichgewichts.

Energiepolitik

Der EGB fordert die Entwicklung einer kurz-, mittel- und langfristigen Energiepolitik. Der EGB hält es für unerlässlich, daß die Energiepolitik sowohl den Versorgungs- und Kostenaspekt als auch die Aspekte der Sicherheit und Lebensqualität einschließt und daß alle diese Fragen auf europäischer Ebene koordiniert werden. Es ist notwendig, die Betonung vor allem auf die Einsparungen und alternative Energiequellen zu legen, die viel intensiver als in der Vergangenheit entwickelt werden müssen.

Diese Globalpolitik muß unter der Leitung der europäischen Institutionen zwischen den Regierungen, den Arbeitgebern und Arbeitnehmern erörtert werden.

Eine wirksamere Regionalpolitik

Der Europäische Gewerkschaftsbund vertritt mit allem Nachdruck die Auffassung, daß es höchste Zeit ist, auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft eine konkretere Politik zu formulieren und in Gang zu bringen, die wirksam zu einem Abbau der erheblichen Disparitäten zwischen den Gemeinschaftsregionen beiträgt. Im einzelnen muß gefordert werden:

- eine wesentliche Aufstockung der Mittel des europäischen Fonds für die regionale Entwicklung;
- eine wirksame Koordinierung der Tätigkeiten aller Finanzinstrumente der Gemeinschaft, die in den schwächsten Regionen konzentriert durchgeführt wird;
- eine Ausdehnung solcher koordinierten Hilfen auf Regionen mit strukturell bedingten Krisenerscheinungen;
- eine direktere Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an dieser Politik, z. B. im Ausschuß für Regionalpolitik und im Verwaltungsrat der Europäischen Investitionsbank.

Ende der Diskriminierungen

Der EGB wird sich um die weitere Verfolgung von Aktionsprogrammen bemühen, welche die Gewährleistung gleicher Rechte für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unserer Gesellschaft zum Gegenstand haben. Dessenungeachtet wird er sich jedem Versuch, das Recht der Frauen auf Arbeit wieder in Frage zu stellen, widersetzen und die Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen anstreben. Er wird darüber wachen, daß die Jugendlichen nicht zur Untätigkeit verdammt oder gezwungen werden, sich nach ihrem Bildungs- oder Ausbildungsabschluß mit unqualifizierten Stellungen abzufinden.

Ferner wird er sich dafür einsetzen, daß die Wanderarbeitnehmer nicht als erste — und zwar vor allem durch Entlassungen großen Umfangs — der Krise zum Opfer fallen, und daß sie in bezug auf Rechte und Garantien mit den inländischen Arbeitnehmern gleichgestellt werden. Dies beinhaltet auch das Stimmrecht für politische Wahlen auf lokaler Ebene im Gastland nach fünf Jahren Wohnsitz.

Der EGB fordert ebenfalls gleiche Rechte für die Behinderten.

Eine Politik, die den Interessen der Verbraucher Rechnung trägt

Bei der Verteidigung der Verbraucherinteressen wird der EGB das Schwergewicht auf den Schutz der Kaufkraft, die Einführung von Preisüberwachungssystemen, neue gesetzliche Schutzvorschriften im Falle schädlicher oder unter der Qualitätsnorm liegender Produkte, die qualitative Verbesserung der Produkte, der Dienstleistungen und der Lebensdauer der Produkte, das Verbot gefährlicher Zusätze, eine bessere Verbraucherinformation, die Kontrolle der irreführenden Werbung und die Reform der Verteilungs- und Produktionsstrukturen durch eine demokratische Planung legen.

Verbesserung der Lebensqualität

Für eine verbesserte Lebensqualität der Arbeitnehmer und ihrer Familien sollte durch Reduzieren der Verschmutzung, die

sparsame Verwendung knapper Ressourcen, die Verbesserung des Habitats, der Gesundheit, der Bildungseinrichtungen, der Stadt- und Regionalplanung und der öffentlichen Verkehrsmittel, der Gemeinschaftseinrichtungen, der Freizeitgestaltung sowie ganz allgemein durch eine Wirtschafts- und Industriepolitik gesorgt werden, die mit den wichtigsten gesellschaftlichen Bedürfnissen im Einklang steht.

Eine neue internationale Sozial- und Wirtschaftsordnung

Der EGB wird mit anderen demokratischen internationalen Gewerkschaften daran arbeiten, den Frieden sowie die Achtung der Menschen und der Gewerkschaftsrechte überall in der Welt zu fördern. Unter anderem ist es notwendig, den Inhalt der Helsinki-Abkommen entsprechend den drei dort niedergelegten Richtlinien im Geist der Entspannung auszugestalten.

Der EGB begrüßt aufrichtig die Wiederherstellung der politischen Demokratie in Griechenland, Spanien und Portugal und unterstützt den Beitritt dieser Länder zur Gemeinschaft. Er wird sich dafür einsetzen, daß dieser Beitritt zur Verbesserung der sozialen Bedingungen und der Arbeitsbeziehungen in diesen Ländern beiträgt. Indes bedauert er, daß die Regierungen einiger Länder im Hinblick auf die Beitrittsverhandlungen keine Mitwirkung der Sozialpartner vorsehen, ohne die es nicht möglich ist, die legitimen Interessen der Arbeitnehmer dieser Länder gebührend zu berücksichtigen.

Der EGB wird auf europäischer und nationaler Ebene um die Verwirklichung einer Kooperationspolitik zur Förderung einer autonomen Wirtschafts- und Sozialentwicklung in den Entwicklungsländern bemüht sein.

Er wird, gestützt auf die vom Kongreß und vom Exekutiv Ausschuß angenommenen Positionen, für ein neues Lomé-Abkommen eintreten, das auf eine größere Gleichheit der Beziehungen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und den AKP-Staaten (Afrika, Karibik, Pazifik) gegründet ist. Dieses Abkommen sollte vor allem

- die Achtung der Menschen- und der Gewerkschaftsrechte fördern;
- die Gewerkschaften sowohl der EG als auch der AKP-Staaten an der Ausführung dieses Abkommens beteiligen;
- eine größere Hilfe für die AKP-Staaten vorsehen;
- eine Liberalisierung des Handels unterstützen, die den Arbeitnehmern und den Bevölkerungen beider Ländergruppen und nicht nur den Großunternehmen oder Machteliten zugute kommt.

Erweiterung des gewerkschaftlichen Einflusses und Aktionsmittel

Zur Verwirklichung dieser Zielsetzungen wird der EGB:

- Kampf- und Druckmaßnahmen, einschließlich Streikbewegungen, durch seine angeschlossenen Bünde organisieren und koordinieren, um die Politik der Regierungen und der Arbeitgeber sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zu beeinflussen;
- nach den geeignetsten Methoden suchen, um es allen seinen Mitgliedern zu ermöglichen, unmittelbarer an konvergierenden Aktionen zur Durchführung gemeinsamer Ziele mitzuwirken, und zwar vor allem und unverzüglich im Bereich der Arbeitszeitverkürzung, unter anderem durch die Veranstaltung neuer Aktionstage;
- sich bemühen, die Kontakte des EGB auszubauen und wirksamer zu gestalten sowie bei den europäischen Institutionen (EG, EFTA, Europarat), den Regierungen und den Arbeitgebern Rahmenabkommen zu fördern und auszuhandeln, welche die zu erreichenden Ziele festsetzen;
- die Bildung von Gewerkschaftsausschüssen weiterhin fördern, eng mit diesen zusammenarbeiten und, falls erforderlich, die gemeinsamen Aktionen mit den internationalen demokratischen Gewerkschaften über Europa hinaus ausweiten;
- die eigenen internen Verfahrensweisen des EGB unverzüglich neu überdenken, um eine möglichst wirksame Weiterverfolgung dieses Aktionsprogramms zu gewährleisten.

Wissenschaft für den arbeitenden Menschen

Die Westberliner „Projektgruppe Automation und Qualifikation“ untersucht seit Jahren, welche Auswirkungen der Einsatz neuester Technik auf die Arbeitsplätze und die Qualifikation der Arbeitskraft hat. Es ist unschwer zu erkennen, daß die von der Projektgruppe behandelte Problematik für die praktische Gewerkschaftspolitik von Bedeutung ist. Christine Preiß hat für NACHRICHTEN folgende Arbeiten rezensiert:

— Projektgruppe Automation und Qualifikation, AS 7, Band I, Automation in der BRD, Argument-Verlag Berlin, 2. Aufl. 1976.

— AS 19, Band II, Entwicklung der Arbeitstätigkeiten und die Methode ihrer Erfassung, Argument-Verlag, Berlin, 1978.

— AS 31, Band III, Theorien über Automationsarbeit, Argument-Verlag, Berlin, 1978.

— F. Haug, u. a., Automation führt zur Höherqualifikation, in: Demokr. Erz., 4/75.

— F. Haug, R. Nemitz, Wer ist das Projekt Automation und Qualifikation? in: Demokr. Erz., 5/77.

1. Obgleich in den Gewerkschaften und in einer breiten Öffentlichkeit die sozialen Auswirkungen neuer Technologien die Diskussion bestimmen, steht die Beschäftigung der Wissenschaften mit der Untersuchung der Arbeitstätigkeiten unter den Bedingungen automatisierter Produktion erst am Anfang. Die traditionellen Arbeitswissenschaften betrachten den Menschen und seine Arbeit nur unter dem Aspekt der Funktionalität für die Erfordernisse des Produktionsprozesses und verfolgen das Ziel, Bedingungen für die gesteigerte Leistungsfähigkeit der menschlichen Arbeitskraft zu erforschen. Mit den Arbeiten der Projektgruppe Automation und Qualifikation eröffnet sich nun ein neuer Zweig der Arbeitswissenschaften, dessen Forschungsinteresse und -gegenstand die Entwicklungsmöglichkeiten und -bedingungen des arbeitenden Menschen sind. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, welche Bedeutung die Arbeit für die Entwicklung des einzelnen und darüber vermittelt für die Entwicklung der Gesellschaft insgesamt hat?

Das gesamte Forschungsprogramm der Westberliner Projektgruppe steht unter der Zielsetzung, „Inhalte und Formen von Qualifizierungsprozessen in der Arbeitswelt selbst und im Bildungsbereich zu erforschen und notwendige Reformtendenzen zu ermitteln“. (AS 19, S. 6) In einem ersten Untersuchungsschritt wurde das technologische Niveau in den Bereichen Produktion und Verwaltung erforscht und charakteristische Merkmale sowie Durchsetzungsgrad und Anwendungsgebiete von Automationsprozessen ermittelt. Die Ergebnisse dieser Arbeit, dokumentiert in dem Band Automation in der BRD, AS 7, machen an zahlreichen anschaulichen Beispielen deutlich, daß „die Automation inzwischen ein Ausmaß erreicht (hat), das es rechtfertigt, von Automation als herrschender Produktionsweise zu sprechen“. (AS 7, S. 260)

Die Erforschung der technischen Seite der Produktivkraftentwicklung ist die notwendige Grundlage für die angestrebte Analyse der Arbeitstätigkeiten, die Aufschluß darüber geben soll, in welcher Weise die Kenntnisse und Fähigkeiten, das Wissen und die Haltungen der arbeitenden Menschen durch den technischen Wandel in der kapitalistischen Gesellschaft bedingt sind.

Sowohl die Zielsetzung als auch das methodische Vorgehen weisen über bereits vorliegende marxistische orientierte Untersuchungen über den Zusammenhang von Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung weit hinaus: Diese arbeiten zwar den sozialen Charakter von Lohnarbeit unter den Bedingungen kapitalistischer Produktion heraus, lassen aber die konkreten Arbeitstätigkeiten, ihre Bedingungen und die daraus entstehen-

den Anforderungen an die Qualifikation, Denk- und Verhaltensweisen der Produzenten noch weitgehend unberücksichtigt.

2. Daß Arbeit von wesentlicher Bedeutung für das Leben jedes einzelnen und für das Fortexistieren der Gesellschaft ist, scheint zunächst ebenso unbestritten wie die Tatsache, daß zwischen der Art und Weise, in der gearbeitet wird, und der Betätigung in anderen gesellschaftlichen Bereichen, wie z. B. Freizeit, Kultur oder Politik, Zusammenhänge existieren. Dennoch ist die Frage, „in welcher Weise prägt die konkrete Arbeit die Entwicklung der Individuen“ bisher nicht systematisch untersucht worden (AS 19, S. 8). Die Projektgruppe, deren Anspruch es ist, diese Frage für die Bedingungen der automatisierten Produktion zu untersuchen, mußte hier theoretisch wie methodisch einen neuen Ansatz entwickeln, der es erlaubt, die Wirklichkeit in ihren wesentlichen Entwicklungstendenzen adäquat zu erfassen.

„Die eigentliche Schwierigkeit empirischer Forschung besteht in der Erarbeitung und Formulierung von Fragestellungen, die die wesentlichen Momente empirischer Entwicklung erfassen lassen, und eines entsprechenden Instrumentariums“ (AS 19, S. 10). Dabei geht die Projektgruppe neue Wege, die das gängige Verständnis empirischer Methoden in Frage stellen. Da es nicht um die Beschreibung eines Zustandes geht, sondern um menschliche Entwicklungsmöglichkeiten, muß auch ein Maßstab gefunden werden, was „menschliche Arbeit“ ist.

Mit Hilfe der historisch verfahrenenden Analyse menschlicher Tätigkeiten will die Projektgruppe „auf streng wissenschaftliche Weise eine Zielvorstellung von wahrhaft menschlichem Leben... begründen“ (AS 19, S. 15), um dadurch auch Möglichkeiten für wissenschaftliche Prognosen über die zukünftige Entwicklung der Arbeit zu schaffen. „Neuere Entwicklungen sollen nicht nur einfach konstatiert, sondern in ihren Ursachen und Zwängen begriffen werden. Die Ursachen für die Automationsarbeit müssen in der Vergangenheit liegen. Falls Veränderungen nicht für blinden Zufall gehalten werden, müssen sie notwendig sein, das heißt, auf reale Probleme zurückzuführen sein, die eine Veränderung erzwingen. (AS 19, S. 13)

Will man die wesentlichen Entwicklungstendenzen heute begreifen können, so wird es erforderlich, wesentliche Veränderungen in der Vergangenheit auf ihre Ursachen und Bedingungen hin systematisch zu erforschen. Diesem aufwendigen und komplizierten Verfahren hat sich die Projektgruppe unterzogen. In systematisch aufeinander aufbauenden Forschungsschritten verfolgen die Autoren die Entstehung erster menschlicher Tätigkeiten aus dem Tier-Mensch-Übergangsfeld und bestimmen die Besonderheiten menschlicher Arbeit bis hin zur Durchsetzung moderner Formen der Industriearbeit auf der Grundlage der Automation. Dargestellt ist das Verfahren der historischen Rekonstruktion der Tätigkeitsentwicklung im zweiten Band der Projektgruppe: Entwicklung der Arbeit, AS 19.

Theoretisch und methodisch wird auf den Untersuchungsergebnissen der Kritischen Psychologie aufgebaut, die, ausgehend von der Bedeutung der Arbeit für die Entwicklung der Individuen, Kategorien für die menschliche Tätigkeit entwickelt hat. Auf diese Weise können die arbeitswissenschaftlichen Fragestellungen des Automationsprojekts durch die subjektwissenschaftlichen der Kritischen Psychologie ergänzt werden. Die Errichtung einer Theorie der Arbeit auf dem Fundament der Kritischen Psychologie, die in der Verwirklichung spezifisch menschlicher Entwicklungsmöglichkeiten den Maßstab für menschliche Arbeit sieht, steht erst am Anfang. Wenn es gelingt, Zielvorstellungen eines wahrhaft menschlichen Lebens zu bestimmen, genügt es aber nicht, diese nur zu propagieren, sondern auch die Möglichkeiten ihrer Verwirklichung mit zu erforschen. „Es kommt darauf an, die bürgerliche Gesellschaft nicht nur als Verhinderung wahrhaft menschlichen Lebens mißzuverstehen, als vertane Chance menschlicher Entwicklungsmöglichkeiten. Für eine realistische Perspektive hängt alles davon ab, die wirkliche Höherentwicklung der Arbeit zu erkennen, die bürgerliche Gesellschaft als Fesselung und Entfesselung menschlicher Entwicklungsmög-

lichkeiten zu begreifen und zu beweisen, daß die ... volle Entfaltung auf der inneren Entwicklungsrichtung der Gesellschaft gründet" (AK 19, S. 17).

Dementsprechend geht das von der Projektgruppe entwickelte Verfahren zur Analyse der Arbeit davon aus, „daß wir den konkreten Stand der Realisierung der menschlichen Entwicklungsmöglichkeiten untersuchen, die subjektive Seite der Produktivkraftentwicklung, und die Widersprüche, die sich durch entgegengesetzt wirkende Anforderungen durch die Produktionsverhältnisse ergeben ... Es geht uns also nicht einfach um die Determinanten der individuellen Entwicklung in der Arbeit, sondern um die Perspektive der Determination der gesellschaftlichen Entwicklung durch die Individuen, wie sie sich in der Entwicklung der Arbeitstätigkeiten herausbildet. Es geht also nicht um die Bestimmtheit der Menschen durch die Verhältnisse, sondern darum, wie sich zugleich die Bestimmung der Verhältnisse durch die Menschen abzeichnet" (AS 19, S. 20).

Da der Versuch, „die Entwicklung des Widerspruches zwischen Produktivkräften und Produktionsverhältnissen unter dem Gesichtspunkt der Subjektivität zu schreiben" (AS 19, S. 21) erst am Anfang steht, darf man gespannt auf die Ergebnisse warten. Mit diesem breit dargelegten und begründeten Zwischenschritt in der Bestimmung eines empirischen Untersuchungsinstrumentariums sollte vor allem herausgearbeitet werden, „daß die Arbeit nur historisch begriffen werden kann: als Entwicklungsstufe gesellschaftlicher Naturbeherrschung unter bestimmten gesellschaftlichen Verhältnissen, gekennzeichnet durch Widersprüche, die zur Auflösung drängen" (AS 31, S. 6).

3. Die geplante Untersuchung der konkreten Arbeitstätigkeiten unter den Bedingungen von Automation im Hinblick auf neue Verhaltens-, Qualifikations- und Denkanforderungen an die Produzenten, beruht demnach sowohl auf der eingehenden Rekonstruktion der technischen Seite der Produktivkraftentwicklung, die Auskunft gibt über Ausmaß und Dynamik von Automationsprozessen als auch der wissenschaftlichen Rezeption bisher zu diesem Thema vorliegender arbeitswissenschaftlicher und soziologischer Arbeiten. Die Ergebnisse dieser Auseinandersetzung mit Untersuchungen über Automationsarbeit, insbesondere der dort verwendeten Kategorien zur Erfassung von Automationstätigkeiten, ist im dritten Band, Theorien über Automationsarbeit, AS 31, veröffentlicht.

Die Untersuchung der sozialen Auswirkungen von Automation, insbesondere des Zusammenhangs von Qualifikationsentwicklung und Automation, steht seit der raschen Ausbreitung neuer, arbeitssparender Technologien auf der Grundlage der Mikroelektronik im Mittelpunkt des Interesses der betroffenen arbeitenden Menschen und ihrer Organisationen, der Gewerkschaften. Für diese ist es von praktischer Relevanz, welche Entwicklungstendenzen sich im Bereich der materiellen Produktion vollziehen, da ihre Handlungsweisen und Forderungen diesen entsprechend entwickelt werden müssen. Aus dem Bereich der Sozialwissenschaften, deren Aufgabe es ist, hierauf Antworten zu finden, kommen dennoch äußerst widersprüchliche Thesen und Einschätzungen, die wiederum unterschiedlichste Schlußfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten zulassen. Die Entscheidung für jedwede These, sei es die der Höherqualifikation, der De- oder Andersqualifikation oder die der Polarisierung fällt gegenwärtig schwer, werden doch alle mit empirischem Material glaubwürdig und „realitätsgerecht" belegt. Aus diesem Dilemma, das eine praktische Orientierung vor allem in den Gewerkschaften erschwert, scheint nun mit den Arbeiten der Projektgruppe erstmals ein Ausweg sichtbar.

Während in den meisten Studien die gegenständlichen Produktionsfaktoren, die materiell-technischen Produktionsbedingungen im Mittelpunkt der Automationsanalyse stehen und die „Eigendynamik der technischen Apparatur" nur mit der „Erstzbarkeit des Menschen in der Produktion" korrespondiert, heben die Autoren der Projektgruppe, die – trotz kapitalistischer Produktionsverhältnisse – wachsende Bedeutung der

Produktivkraft Mensch hervor, denn „gerade in der Tatsache der Beherrschung immer umfassenderer Anlagen drückt sich die zunehmende Bedeutung der einzelnen Arbeitskraft im Produktionsprozeß aus. Mit Automatisierung verbunden ist deshalb eine umfassende Umwälzung in den Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskraft, sowohl derjenigen, die die neue Technologie konstruieren und weiterentwickeln, als auch derjenigen, die sie anwenden" (AS 7, S. 22).

4. Daß die Rolle des Menschen in der automatischen Produktion nicht zwangsläufig geschmälert, er nicht zum bloßen Knöpfchendrucker degradiert wird, kann nur begriffen werden, wenn akzeptiert wird, daß das „Sichtbare und das Wesentliche nicht übereinstimmen (müssen)" (AS 31, S. 18). Sichtbar und empirisch nachweisbar ist gegenwärtig, daß ein großer Teil der Arbeiter und Angestellten die negativen Auswirkungen der Automation massiv zu spüren bekommt: Arbeitsplätze fallen massenweise der Rationalisierung zum Opfer, ehemals qualifizierte Berufsgruppen verschwinden, Arbeitsvollzüge werden in immer kleinere Einheiten zerlegt und damit die Tätigkeiten in minder- und höherqualifizierte aufgeteilt, die Technik übernimmt in zunehmendem Maße auch höherqualifizierte Tätigkeitselemente, die nervlich-psychischen Belastungen nehmen zu. Dennoch wäre es falsch, diese Entwicklung der Automation schlechthin anzulasten und von den Bedingungen ihrer Entwicklung, Anwendung und Durchsetzungsweise, den kapitalistischen Produktionsverhältnissen, abzusehen. Was ist aber dann das Wesentliche an der Automation? Zunächst bedeutet Automation auf der Seite der technischen Produktionsmittel, daß der Produktionsprozeß weitgehend ohne menschliche Steuerungs- und Regulierungsfunktionen ablaufen kann, die nunmehr in der Technik verkörpert sind. Das Prinzip von Automation ist die Ausschaltung des Menschen aus dem unmittelbaren Produktionsprozeß.

Aus dem Blickwinkel des Produzenten bedeutet Automation die Befreiung von organischen Schranken, die mit den physischen und psychischen Potenzen der menschlichen Arbeitskraft notwendigerweise gesetzt sind. Die moderne Technologie übertrifft die Leistungsfähigkeit des Menschen hinsichtlich Aufnahmefähigkeit, Reaktionsschnelle, Ausdauer, Speicher- und Kombinationsfähigkeit bei weitem. Der Produzent wird von Routinetätigkeiten nicht nur der Hände, sondern auch des Kopfes befreit und tendenziell zur Entfaltung seiner ihm innewohnenden schöpferischen Fähigkeiten befähigt. Durch das Herausreten aus dem unmittelbaren Produktionsprozeß wird er frei nicht nur für die planerisch-organisatorischen Aufgaben des Produktionsprozesses, sondern für die Lösung gesellschaftlicher Probleme, die die Lebensqualität aller Menschen entscheidend verbessern können.

Mit der Entwicklung der Automation als Ausdruck einer hochgradig verwissenschaftlichten Produktion wachsen auch die Anforderungen an die Qualifikation, die Denkfähigkeit, das Verantwortungsbewußtsein und die Lernbereitschaft der Produzenten. Diese von den Produzenten zu entwickelnden Eigenschaften können, weit über den betrieblichen Rahmen hinaus, Grundlage für bewußtes Denken und Handeln in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens sein. „Die entscheidende Stellung des produzierenden Menschen zwingt dazu, das Bild von Automation als eines rein maschinellen technischen Vorganges zu revidieren und sie zu begreifen als Umwälzung beider Quellen der Produktivität: der Maschine und der menschlichen Tätigkeit" (Demokratische Erziehung, 4/1975, S. 92).

Es geht also keineswegs darum, gegenwärtig empirisch Vorfindbares, z. B. die in den Betrieben feststellbare Polarisierung in eine Mehrheit Minderqualifizierter und eine geringere Anzahl Höherqualifizierter, als falsch von der Hand zu weisen, weil dies mit der allgemeinen Tendenz der Automatisierung der Produktion unvereinbar sei. Vielmehr geht es darum, derartige Erscheinungsformen durch die Untersuchung der Gesetzmäßigkeiten der Entwicklung in ihrem Stellenwert für Aussagen über die künftige Entwicklungstendenz in der Produktion zu überprüfen. Das heißt, konkret bezogen auf das hier genannte Beispiel, daß die komplizierten und widersprüchlich verlaufenden Übergangsphasen einer Produktionsweise in eine

höhere – insbesondere unter den Bedingungen deren kapitalismusspezifischer Durchsetzungsweise – nicht gleichgesetzt werden dürfen „mit der wesentlichen Entwicklungstendenz der Produktivkräfte und den mit ihr verbundenen objektiv notwendigen qualifikatorischen Anforderungen" (Demokratische Erziehung, 4/1975, S. 94).

5. Nun wird man sich fragen können, ob diese ausschweifende wissenschaftliche Begründung dessen, was Arbeit ist und was sie für den Menschen bedeuten könnte, angesichts der drängenden Probleme, vor denen vor allem die Gewerkschaften heute in den Betrieben stehen, nicht theoretischer Luxus ist, wo es doch gilt, augenblicklich zu handeln. Die entscheidende Frage aber ist nicht, daß der Kampf um die Verwirklichung menschlicher Arbeits- und Lebensbedingungen permanent geführt werden muß, sondern wie er erfolgreich geführt werden kann. Das setzt voraus, die Produktivkraftentwicklung in ihren objektiven Entwicklungsmöglichkeiten und ihren systembedingten Hemmnissen und Deformationen zu begreifen.

Nur die exakte Analyse der Entwicklungsbedingungen der einzelnen Produktivkräftelelemente, und das heißt der gegenständlichen Faktoren und des subjektiven Faktors, der Produktivkraft Mensch, läßt erkennen, in welchem Ausmaß und mit welchen Gegenstrategien von seiten des Kapitals versucht wird, eine fortschrittliche gesellschaftliche Entwicklung zum Wohle der arbeitenden Menschen zu verhindern.

Dies hat nichts mit Bevormundung der Praktiker durch die Wissenschaftler zu tun, vielmehr deutet sich hier die positive Entwicklung an, wissenschaftliche Erkenntnisse für eine Politik im Interesse der arbeitenden Menschen bereitzustellen. Parteilichkeit der Wissenschaft heißt hier konkret, nicht erneut das Alte, Negative zu beschreiben, sondern den Versuch zu wagen, Ansätze für einen positiven Gesellschaftsentwurf zu entwickeln. Da dies im Falle der Arbeiten der Projektgruppe nicht nur auf hohem theoretischen Niveau geschieht, sondern zudem mit sprachlicher Exaktheit und in lebendiger, anschaulicher Darstellungsweise, die den Leser mitreißt und ihn gleichsam an der Entwicklung der Erkenntnis Schritte beteiligt, bleibt nur zu hoffen, daß sich nicht nur Soziologen oder Pädagogen damit auseinandersetzen, sondern vor allem auch interessierte Gewerkschafter.

Überlegungen zu Streik und Aussperrung

Das Anfang Juni verabschiedete DGB-Aktionsprogramm '79 stellt sich die Aufgabe, „Angriffe auf die Tarifautonomie abzuwehren". Dazu gehöre der Kampf gegen die Aussperrung mit dem Ziel eines generellen Verbots. Für den Herbst sind große gewerkschaftliche Aktionen gegen das Willkürmittel Aussperrung geplant. Mit dem Thema Streik und Aussperrung beschäftigte sich auch eine Arbeitsgruppe der Ruhr-Universität Bochum. Die Ergebnisse ihrer Arbeit sind in der „Stimme der Arbeit", Nr. 1/79, herausgegeben von der „Evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen" in der Bundesrepublik, erschienen. Wegen der großen Bedeutung dieses Themas drucken wir diesen Beitrag nach.

1. Nach geläufigen Definitionen ist Streik die gemeinsame und planmäßige Niederlegung der Arbeit durch eine größere Anzahl von Arbeitnehmern, die in einer Gewerkschaft organisiert sind, mit dem Ziel, eine Verbesserung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu erreichen. Er wird mit dem Willen geführt, nach Erreichung des Kampfzieles die Arbeit wieder aufzunehmen und erneut in die rechtlichen Arbeitsverhältnisse zurückzukehren.

Aussperrung ist der durch einen oder mehrere Arbeitgeber erfolgte planmäßige Ausschluß einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern mit dem Ziel, in der Auseinandersetzung mit den Forderungen der in einer Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmer einen bestimmten Kampfwert zu erreichen. Sie wird in der Regel mit dem Willen durchgeführt, die während der Streikzeit nur suspendierten Arbeitsverhältnisse wiederherzustellen.

Streik als Gegenwehr zur Verbesserung der sozialen Gesamtsituation

2. Der Streik der abhängigen Lohnarbeiter hat sich als Gegenwehr der wirtschaftlich-sozial wie politisch-gesellschaftlich Schwächeren gegen die Inhaber der Produktionsmittel entwickelt. Denn diese hatten auf Grund ihrer Eigentumsrechte die fast unbeschränkte Verfügungsgewalt über die Arbeitsplätze. Der Streik wurde das Mittel der Arbeiterschaft, sich kollektiv gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen und ökonomische Benachteiligungen im Rahmen einer privatkapitalistisch organisierten Wirtschaftsordnung zu wehren. Wirtschafts- und sozialgeschichtlich hat der Streik eine große Bedeutung für die relative Verbesserung der sozialen Gesamtsituation der Arbeiter im kapitalistischen System gehabt. Auch für die politischen Veränderungen ist er bedeutsam gewesen.

Streiks haben auf das Ganze der geschichtlichen Entwicklung gesehen soziale und politische Fortschritte für die Mehrheit der Menschen gebracht. Sie haben geholfen, unbeschränkte Verfügungsgewalt und politisch-gesellschaftliche Privilegien einzuschränken.

Eine generelle moralische oder rechtliche Ablehnung des Streiks wäre deshalb entweder historische Ignoranz oder Ausdruck des Interesses, die gegebene gesellschaftliche und ökonomische Machtsituation als „sachgerecht" und damit „vernünftig" festzuschreiben.

Eliten geben ihre Interessen und Ordnungssysteme als Gemeinwohl aus

3. Schon immer hat es gesellschaftliche Gruppen, Schichten und Klassen gegeben, die von ihren umfassenden Interessen her das Wirkliche, das Vorgegebene in Wirtschaft, Gesellschaft und Staat für das Vernünftige gehalten haben. Mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln des geistigen Einflusses in Erziehung, Bildung und öffentlicher Meinung wie mit den Mitteln rechtlicher Sanktionen bekämpften sie die Forderungen nach grundlegenden Reformen.

Gesellschaftliche und politische Eliten haben es mit den von ihnen entwickelten „ideologischen" Argumentationsreihen durchweg verstanden, den Erhalt der von ihnen getragenen und bestimmten Ordnungssysteme als Gebot des Allgemeinwohls wie als Gebot praktischer Vernunft zu interpretieren.

Das heutige Niveau an bürgerlicher Freiheit und sozialer Sicherheit ist die Folge des Reformwillens der Arbeiterbewegung

4. In einem längeren politischen und moralischen Leistungsprozeß ist es gelungen, einen modernen demokratischen Rechts- und Sozialstaat aufzubauen, der – gemessen an unserer Herkunft aus Obrigkeitsstaat und Wirtschaftsfeudalismus – im ganzen ein großer Fortschritt für alle ist. Viele politische und weltanschauliche Kräfte haben an seiner Grundlegung und an seinem Ausbau mitgewirkt. Vor allem aber ist es die Arbeiterbewegung gewesen, die durch ihre an humanistische Werte gebundenen Forderungen die bürgerliche Gesellschaft und das zum Staat organisierte Gemeinwesen zu reformerischen Prozessen auf allen Ebenen gedrängt haben. Es darf aber nicht vergessen werden, daß das heutige Maß an staatsbürgerlicher Freiheit und sozialstaatlicher Sicherheit gegen starke Widerstände bestimmter politischer Gesinnungsrichtungen und wirtschaftlicher Machttäger errungen worden ist. Nicht jedes politische Lager, das sich heute pathetisch zum Rechts- und Sozialstaat der Bundesrepublik Deutschland bekennt, stand an seiner historischen Wiege.

Auch heute gibt es noch Lebens- und Rechtsverhältnisse, die nicht mit den Zielvorstellungen der sozialen Demokratie übereinstimmen

5. So klar und deutlich die erkämpften Fortschritte beim Namen zu nennen sind, so klar und deutlich besteht auf der anderen Seite das Recht, das Noch-nicht-Eingelöste des Verfassungsauftrages, ein demokratischer Rechts- und Sozialstaat zu sein, auch beim Namen zu nennen. Diese Position, die das grundsätzliche Ja zum Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland mit dem Willen, es über das bisher Erreichte hinaus einzulösen, verbindet, identifiziert das Erreichte weder mit dem Gesollten, noch mißachtet sie das Errungene. Sie hält nichts von falschen Alternativen. Weder verherrlicht sie den jetzigen Zustand noch verachtet sie seine Fortschritte. Sie weiß aber, daß es noch Verhältnisse, ganze reale Lebensverhältnisse und ganz wirksame Rechtsverhältnisse gibt, die längst nicht dem Zielbild einer sozialen Demokratie entsprechen. Diese Defizite sind deutlich anzusprechen.

Nach dem geltenden Arbeitskampfrecht ist Streik nur innerhalb der Grenzen des Allgemeinwohls möglich

6. Das sogenannte Arbeitskampfrecht, das unter anderem das Verhältnis von Streik und Aussperrung zum Gegenstand seiner Regelung hat, ist Gegenstand heftiger arbeitsrechtlicher und verfassungsrechtlicher Kontroversen geworden. Zunächst ist zu sagen, daß das Grundgesetz direkt nichts zum Streik und zur Aussperrung sagt. Nach Artikel 9,3 GG hat jedermann das Recht, Vereinigungen zur Wahrung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gründen. Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkoalitionen basieren auf diesem Grundrecht. Untereinander regeln sie ihre Verhältnisse durch den Abschluß von Tarifverträgen. Um Druck zur Durchsetzung tarifpolitischer Ziele auf die andere Tarifpartei ausüben zu können, ist den Arbeitnehmern das Mittel des Streiks immer grundsätzlich zugestanden worden.

Der Bundesgesetzgeber (das Parlament) hat bislang keine gesetzlichen Regelungen für Streik oder Aussperrung vorgenommen. Er hat es dem Bundesarbeitsgericht (BAG) überlassen, Kriterien für den Arbeitskampf aufzustellen. In zwei wichtigen Urteilen aus den Jahren 1955 und 1971 hat das BAG Richtlinien entwickelt, die bei der Führung eines Arbeitskampfes zu berücksichtigen sind. Beim Streik gilt:

— nur eine Gewerkschaft kann einen Streik führen. Sogenannte „wilde Streiks“, d. h. spontane Arbeitseinstellungen von Belegschaften sind rechtswidrig;

— der Streik kann nur um tariflich regelbare Ziele geführt werden (Löhne, Urlaub, allgemeine Arbeitsbedingungen u. a.);

— der Streik kann nur gegen einen Arbeitgeber oder einen Arbeitgeberverband geführt werden. Streiks, die unmittelbar Druck auf politische Instanzen ausüben wollen (sogenannte politische Streiks) sind unerlaubt;

— der Streik kann nicht während der Laufzeit eines Tarifvertrages geführt werden. Die Gewerkschaft unterliegt der Friedenspflicht;

— der Streik muß nach dem Prinzip einer fairen Kampfführung erfolgen;

— grundsätzlich kann der Streik nur das letzte Mittel in der tarifpolitischen Auseinandersetzung sein;

— der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in der Anwendung der Mittel zur Durchsetzung der erstrebten Ziele muß beachtet werden;

— der Streik darf nicht gegen die Strafgesetze und gegen die guten Sitten verstoßen.

Nur wenn diese „Spielregeln“ eingehalten werden, ist ein Streik legal und „sozialadäquat“. D. h., er hält sich in den

vom übergeordneten Allgemeinwohl her gebotenen Grenzen, die notwendig sind, um den volkswirtschaftlichen Schaden gering zu halten und den sozialen Frieden nicht über Gebühr zu stören. Im Rahmen des Arbeitskampfes sind nach den Urteilen des BAG die historischen Kampfmittel der „Sozialpartner“ gleichmäßig zu behandeln: „Es gilt der Grundsatz der Waffengleichheit, der Kampfparität“ wie „der Grundsatz der Kampffreiheit, genauer der Freiheit der Wahl der Kampfmittel“. D. h.: „Dem Streik der Gewerkschaften entspricht die Aussperrung.“ Diese hat sich grundsätzlich nach den gleichen Kriterien der Sozialadäquanz zu richten wie der Streik. In der Regel suspendiert eine Aussperrung die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer. Eine auflösende Aussperrung ist allerdings unter bestimmten Umständen möglich.

Die vom Bundesarbeitsgericht behauptete Kampfparität von Streik und Aussperrung ist problematisch

7. Das Hauptproblem besteht in der Frage, wie die vom BAG behauptete Kampfparität von Streik und Aussperrung zu bewerten ist. Das Gericht geht von der Überzeugung aus, daß die Tarifautonomie nur funktioniert, wenn gleiche Verhandlungschancen bestünden. Die Möglichkeit der Aussperrung solle das machtmäßige Gleichgewicht zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern wiederherstellen. Beim Fehlen des Kampfmittels der Aussperrung entstünde die Gefahr eines Lohndiktates der Gewerkschaften. Die Arbeitgeber könnten nicht allein auf die Mittel des Duldens und Durchhaltens festgelegt werden. Vor allem aber sei das Gebot der Kampfparität eine „staatspolitische Notwendigkeit, die es gebietet, Arbeitskämpfe im Interesse des Gemeinwohls nicht zu erleichtern“.

Arbeitnehmer sind faktisch und rechtlich Unterlegene; die bisherigen Veränderungen im System führten noch nicht zu wirtschaftlicher und arbeitsrechtlicher Gleichheit

8. Zunächst sind einige historische Tatsachen zu beachten, wenn man die juristische Lehre von der Kampfparität beurteilen will:

— der Streik ist als Kampfinstrument der abhängigen Lohnarbeiter entwickelt worden, um die ungleiche ökonomische und soziale Lage gegenüber den Inhabern der Produktionsmittel und ihren Sachwaltern etwas auszugleichen. Der eindeutige Machtvorrang, der durch entsprechende Gesetzgebung und Rechtsprechung abgesichert wurde, lag eindeutig bei den Arbeitgebern. Das Eigentumsrecht garantierte ihnen die Verfügungsmacht über Maschinen, über Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Menschen;

— der einzelne Arbeitnehmer hatte keine andere Möglichkeit, als seine Arbeitskraft dem oder den Kapitalisten zu verkaufen. Der sog. „freie Arbeitsvertrag“ im liberalkapitalistischen Wirtschafts- und Rechtssystem war reine Theorie. Noch nie in der Sozialgeschichte haben sich Arbeiter und Arbeitgeber als faktisch gleichrangige Kontrahenten bei der Ermittlung von Arbeits- und Lebensbedingungen gegenübergestellt. Die Bestimmungsrechte der Eigentümer an Produktionsmitteln waren immer den Rechtspositionen, die den Arbeitern im Arbeitsvertrag zugestanden wurden, klar überlegen;

— jeder Blick in die Geschichte des Arbeitsrechts zeigt den Tatbestand faktischer und rechtlicher Unterlegenheit der Arbeitnehmer. Erst in mühsamen politischen und rechtlichen Prozessen, vorrangig angestoßen durch den solidarischen Kampf der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegungen und getragen durch die Sozialgesetzgebung des Staates, hat sich ein kompliziertes System von Rechten für den abhängig Arbeitenden entwickelt. Dies hat zu einem relativen Machtausgleich der beiden Faktoren „Kapital“ und „Arbeit“ im Arbeitsrechtssystem geführt. Aber dieses System, so klar es Fortschritte im einzelnen gebracht hat, war und ist immer unterhalb eines realen Gleichgewichts geblieben, das die Kontrahenten zu wirklichen Partnern gemacht hätte. Die Summe der ohne Zweifel bedeutsamen Veränderungen im System hat keine qualitative Veränderung des System als eines Systems organi-

sierter wirtschaftlicher und arbeitsrechtlicher Ungleichheit gebracht.

Streik hat die Funktion, diese wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Ungleichheit auszugleichen

9. Der Streik hatte und hat die Funktion, die trotz sozialer Fortschritte existierende Ungleichheit in der Verteilung der ökonomischen und gesellschaftlichen Macht zugunsten der Arbeitnehmer tendenziell auszugleichen. Mehr als eine solche Relativierung der Ungleichheit hat ein wirtschaftlicher Arbeitskampf noch nicht gebracht. Auch ein Streik, der zu beachtlichen tarifpolitischen Zugeständnissen der Arbeitgeber geführt hat, hat die strukturelle Machtungleichheit noch nie aufheben können. Insofern war und bleibt der wirtschaftliche Streik unter den Bedingungen einer kapitalistisch organisierten Marktwirtschaft ein Instrument mit einem begrenzten Ziel, nämlich die von den Arbeitnehmern als unzumutbar empfundenen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu ihren Gunsten etwas zu verbessern. Das letzte Mittel, das ihnen nach dem Scheitern von Tarifverhandlungen von der Natur der Sache her gegeben ist, ist die zeitweilige Verweigerung der Hergabe ihrer Arbeitskräfte, um auf den Arbeitgeber einen entsprechenden Druck auszuüben, bessere Arbeits- und Lohnbedingungen zu akzeptieren.

Die Streikenden haben das Unrecht, ihre Situation selber zu interpretieren

10. In seinem sozialetischen Kern ist der wirtschaftliche Streik als kollektive Angriffswaffe der Arbeitnehmer der aktive Versuch der ökonomisch und sozial Schwächeren, gegen den strukturell Stärkeren einen Ausgleich zu gewinnen, d. h., die Formen und Bedingungen der weiterbestehenden Abhängigkeit anders zu gestalten. In der Regel geht es um menschenwürdigeren Arbeitsbedingungen und gerechtere Lohnverhältnisse. Der Streik kann im günstigsten Fall eine fühlbare Korrektur der bisherigen Arbeitsverhältnisse bringen, kaum ist er aber unter den Rahmenbedingungen des herrschenden Arbeitskampfrechts in der Lage, mehr als eine solche Korrektur zu sein. Es geht um mehr konkrete Humanität bei der Arbeit und um mehr Gerechtigkeit in der Bemessung der Löhne. Es kann aber auch um noch Elementareres gehen, nämlich um die Erhaltung eines Arbeitsplatzes, der aus technologischen und/oder unternehmenspolitischen Gründen bedroht ist. In jedem aber nur denkbaren Fall geht es nach Auffassung der Streikenden, die das Unrecht haben, ihre Situation selbst zu interpretieren, um menschliche Güter, ohne die das Leben nur eine Existenzfrage wäre.

Es geht um Gestaltung menschlicher Zukunft, die nicht der ökonomischen Eigengesetzlichkeit überlassen werden soll

11. In den Streikforderungen kommt der soziale und ökonomische Humanwille der Streikenden zur Sprache. In ihnen zeigt sich ein Stück ihres Selbstbestimmungsrechtes, das sich nicht zu allen Bedingungen am rechtlich zugesicherten Letztbestimmungsrecht der Arbeitgeber brechen lassen will. In den tarifpolitischen Forderungen kommt tendenziell zum Ausdruck, welches Zukunftsbild man von seiner Arbeitswelt wie auch von den sozial- und gesellschaftspolitischen Gesamt Tendenzen hat. Es kann sich hier Hoffnung auf eine bessere Zukunft, aber auch Angst vor ihr artikulieren. Welche Motive es im einzelnen auch sein mögen, in jedem Fall geht es darum, überhaupt Zukunft zu haben. Man will das Gesetz des Handelns nicht sogenannten technologischen oder ökonomischen Eigengesetzlichkeiten, aber auch nicht politischen Eliten überlassen. Das Grundrecht auf demokratische Mitbestimmung der eigenen Situation, gegen die allgemein übermächtige Fremdbestimmung versucht, sich Bahn zu brechen. Die Erfahrung, am Ende immer die Krise des Wirtschaftssystems vorrangig tragen zu müssen, verstärkt im Streikerlebnis bei vielen Arbeitern den politischen Willen, die Situation bewußt zu verändern. Etliche aber haben schon längst resigniert und belassen es bei einem sehr formalen Mittun. Eine qualifizierte Minderheit erkennt in einer Streiksituation noch deutlicher als sonst die von „Recht und Ordnung“ auferlegten Grenzen, die Arbeitnehmerinteressen

sen und Ziele konsequent durchzusetzen. Wie verschieden die geistige und seelische Situation bei den einzelnen Streikteilnehmern und wie verschieden die Einschätzung des Streiks, durch einzelne oder Gruppen sein mag, in jedem Fall bedeutet der Streik ein verstärktes Nachdenken der abhängigen Arbeiter über ihre Gesamtsituation in der vorgegebenen Wirtschafts- und Sozialordnung. Auch wenn der Streik kein politischer Streik ist, ist er doch politisch hochbedeutsam. Den Arbeitnehmern können ihre Handlungsmöglichkeiten bewußter werden, aber gleichzeitig auch ihre Grenzen. Das Erleben von Macht und Ohnmacht steht nahe beieinander.

Aussperrung in der Praxis führt zu existentieller Erfahrung der Ohnmacht der Arbeitnehmer

12. Die existentielle Erfahrung von Ohnmacht ist am größten, wenn man von einer Aussperrung der Arbeitgeber betroffen wird. Dieses Recht zur Aussperrung bildet die größte bewußtseinsmäßige und politische Herausforderung für die Arbeitnehmerschaft. Sie fragt sich, was der Streik für die Streikenden, was Aussperrung für die Streikenden und Nichtstreikenden und was Streik und Aussperrung für die Arbeitgeber konkret bedeuten. Sie interessiert sich vorrangig für die greifbaren Folgen für die auf den verschiedenen Seiten beteiligten Menschen und Sozialgruppen.

Der Streik war und ist als wesentlicher Bestandteil des Koalitionsrechtes der Arbeitnehmer ein Handeln der sozial Schwächeren gegen den in vielfältiger Weise Stärkeren. Diese Grundsituation hat dazu geführt — nach dem allgemeinen humanen Grundsatz, daß eine Rechtsgemeinschaft sich insonderheit des Schutzbedürftigen und Schwächeren anzunehmen hat —, das Streikrecht als ein fundamentales Recht der in abhängiger Arbeit Stehenden zu betrachten. In unserer Wirtschaftsgeschichte hat es zwar immer auch die Praxis von Aussperrung gegeben, aber es ist nie ein Recht auf Aussperrung formuliert worden, das eine dem Streikrecht vergleichbare Qualität gehabt hätte. Dies eben ist für die Bundesrepublik neueren Datums. Als Grundsatz gilt nun bei einem legitimen Arbeitskampf jene „Kampfparität“ und jene „Freiheit der Wahl der Kampfmittel“.

Die behauptete Kampfparität von Streik und Aussperrung hat darum mit der realen historischen Situation nichts zu tun

13. Diese Rechtskonstruktion, die dem Bild des „freien Spiels der Kräfte“ verpflichtet ist, hat mit der realen historisch-sozialen Situation der Tarifparteien kaum etwas zu tun. Das Paritätsmodell im sogenannten Arbeitskampfrecht hat soviel mit der Wirklichkeit von heute zu tun, wie der „freie Arbeitsvertrag“ des 19. Jahrhunderts mit der Wirklichkeit von damals. Es unterstellt, daß es ein Gleichgewicht zwischen den Faktoren Kapital und Arbeit in einer kapitalistisch organisierten Marktwirtschaft gibt. Genau das aber ist die unbewiesene und auch kaum zu beweisende Voraussetzung. Die Rede vom freien Spiel gleicher Kräfte wird den tatsächlichen ökonomischen und rechtlichen Machtverhältnissen in Vergangenheit und Gegenwart schon vom Ansatz her nicht gerecht. Auf dieser Interpretation aber beruht die rechtliche Entscheidung des BAG, die Kampfmittel der beiden Sozialparteien nicht ungleichmäßig behandeln zu können. Deshalb soll dem Streik der Gewerkschaften die Aussperrung durch die Arbeitgeber entsprechen.

Kampfparität gibt es nur aufgrund der Ausgleichsfunktion des Streiks. Gleichzeitig angewandte Aussperrung nimmt ihm diese Ausgleichsfunktion

14. Diese Gleichsetzung von Streik und Aussperrung, die von dem faktischen Vorhandensein gleichmächtiger „Partner“ ausgeht, dürfte kaum einer kritischen Prüfung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Machtverteilung standhalten. Diese Symmetrie gibt es nicht. Man kann sie natürlich behaupten, wenn man die gegebene Machtverteilung für grundsätzlich sachgerecht und sinnvoll hält und folglich in erster Linie um den Bestand der erreichten „Balance“ besorgt ist. Für das Mittel des Streiks allerdings, geboren aus gesellschaftlicher Ungleichheitssituation, bedeutet diese Interpretation der Wirklichkeit

durch ein Richterkollegium einen entscheidenden Funktionsverlust. Man geht von einer Grundsituation aus, die eigentlich der Streik je und dann herstellen sollte. Die relative Ausgleichsfunktion des Streiks in dem Ungleichheitsverhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in einer kapitalistisch organisierten Marktwirtschaft droht ihren Sinn zu verlieren, wenn auf das Druckmittel des Streiks, der seinerseits schon Reaktion ist, mit einer gleichen Waffe geantwortet werden kann. Der Streik richtet sich gegen Arbeitgeber, um sie zu neuen Tarifabschlüssen zu zwingen. Durch zeitweiligen Entzug der Arbeitskraft hofft man, daß er aus wohlverstandenen Eigeninteresse nach einer Zeit der duldenden und ausharrenden Gegenwehr an den Verhandlungstisch zurückkehrt, um zumutbare Kompromisse mit den Gewerkschaften der Streikenden zu schließen. Dieser Mechanismus nun, der den verschiedenen Rollen der Träger von „Kapital“ und „Arbeit“ bislang entspricht, wird in dem Moment zerstört, wo der Arbeitgeber mit massenhaften Aussperrungen seinerseits reagieren kann. Die Aussperrung beraubt den Streik seiner grundlegenden Funktion. Das Streikrecht wird zum stumpfen Instrument.

Aussperrung sichert das Letztentscheidungsrecht der Arbeitgeber in jedem Konfliktfall

15. Die Möglichkeit einer massenhaften Aussperrung nimmt von vornherein dem Streik seine sozialregulierende und den sozialen Fortschritt stimulierende historische Rolle. Ohne die faktischen und angedrohten Streiks hätten wir nicht die heutige Qualität der Sozialstaatlichkeit. Wird mit Recht auf Aussperrung die Inanspruchnahme des Rechts auf Streik tendenziell stark eingeschränkt, so werden sich nennenswerte Verschiebungen zugunsten der Arbeitnehmerinteressen kaum noch ereignen. Das Recht auf Aussperrung ist ein starkes Instrument in der Hand der Arbeitgeber, ihre jetzigen Machtpositionen vor einschneidenden Veränderungen zu schützen. Es schützt den gegebenen Bestand ihrer Privilegien auf lange Zeit. Jedenfalls werden durch legale Streiks, die sich auf tariffähige Ziele beschränken müssen, keine stärkeren Veränderungen etwa in Richtung auf eine mehr arbeitsorientierte Wirtschaftsordnung möglich sein. Das Aussperrungsrecht sichert das Letztentscheidungsrecht der Arbeitgeber in jedem nur denkbaren Konfliktfall. Aussperrung ist im Grunde kein Instrument, einen Konflikt konstruktiv zu regeln, sondern der Versuch, durch bloße Machtdemonstration einer produktiven Konfliktregulierung aus dem Wege zu gehen. Sie rückt damit in die Nähe einer reinen Vergeltungsmaßnahme.

Massenhafte Sympathieaussperrung ist für die Gewerkschaft nur kurzfristig verkraftbar und nimmt ihr die Chance des Entscheidungsstreiks

16. Schreiten die Arbeitgeber zur massenhaften Sympathieaussperrung, so ist dies für die Gewerkschaften finanziell nur kurzfristig tragbar und stellt den Bestand der gewerkschaftlichen Koalition überhaupt in Frage. Die Gewerkschaften sitzen schon vor jeder Streikentscheidung tendenziell am kürzeren Hebel. Die Höhe der zu zahlenden Streikgelder dürfte die reale Chance, einen echten Entscheidungsstreik zu führen, stark beeinträchtigen. In jedem Fall wirkt sich das Aussperrungsrecht, ganz zu schweigen von seiner Praktizierung, gewerkschaftsschädigend bis gewerkschaftsfeindlich aus. Das Aussperrungsrecht hat den Arbeitgebern ein zusätzliches Machtmittel in die Hand gegeben, das in bestimmten Krisensituationen zu einem tarifpolitischen Übergewicht der Arbeitgeber führen kann.

Als Person wird der Arbeitnehmer im Fall der Aussperrung zum Spielball fremder Interessen

17. Im Streikfall geht der Streikende ein ganz persönliches Risiko ein. Er nimmt einen Lohnausfall in Kauf und riskiert unter bestimmten Umständen seinen Arbeitsplatz. Er übernimmt diese Risiken, um nach dem Streik bessere Arbeits- und Lohnverhältnisse zu haben. Wenn der Streikende auf rund ein Drittel seines Lohnes verzichtet, so bedeutet das in der Regel eine beträchtliche Einschränkung der Lebensweise für ihn und seine Familie. Im Falle einer Aussperrung, die ihn als Nichtstrei-

kenden trifft, hat er die zusätzliche Erfahrung, gegen seinen Willen nicht an seinen Arbeitsplatz zu kommen. Diese Aussperrung trifft ihn in der Regel menschlich-persönlich sehr hart. Er lernt am eigenen Leibe, daß er Spielball für übergeordnete Interessen eines Arbeitgeberverbandes ist. Es wird ihm plastisch vorgeführt, daß er nur als Mittel für Verbandsinteressen benutzt wird. Sein Wille zur Arbeit wird nicht angenommen.

Für Arbeitgeber gibt es im Falle des Streiks dagegen kein vergleichbares persönliches Risiko, kein ähnlich entwürdigendes Erleben

18. Für den Arbeitgeber gibt es schlechterdings kein vergleichbares persönliches Risiko oder ein vergleichbares entwürdigendes Erleben wie beim streikenden oder ausgesperrten Arbeitnehmer. Sein Risiko ist allein, eine Zeitlang nicht produzieren und keine Geschäftsgewinne machen zu können. Er ganz persönlich erleidet nur in Ausnahmefällen einen Verlust seines Lebensstandards oder eine fühlbare Vermögenseinbuße. Seine Existenzgrundlage ist nicht gefährdet, da ja die grundsätzliche Bereitschaft der Arbeitnehmer besteht, in ein Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Der massenhafte Lohnausfall ist von bedeutend höherer menschlicher und sozialer Brisanz als der Produktionsausfall für die Arbeitgeber. Von persönlichen Einschränkungen von Arbeitgeberfamilien in Tagen des Streiks und der Aussperrung hat die Geschichte bis jetzt nicht viel zu berichten. Von den sozialen und psychologischen Folgen von Massenaussperrungen durch besitzende Minderheiten wäre allerdings viel zu erzählen. Die realen Lebenssituationen der tarifpolitischen Gegenspieler lassen die Vorstellungen von gleichen oder ähnlichen Risiken zur zynischen Rede entarten. Die grundsätzliche soziale Überlegenheit der Arbeitgeber und ihrer Familien setzt sich in Zeiten des Arbeitskampfes fort. Sie bleibt auch nach jedem Arbeitskampf ungebrochen.

Legalisierung der Aussperrung: Ein Beispiel von Klassenjustiz?

19. Wie man angesichts nicht nur der Verschiedenheit der Kampfmittel aus ihrer historischen Gewordenheit und ihrer funktionalen Bedeutung heraus, sondern auch angesichts der verschiedenen Folgen von Streik und Aussperrung für die betroffenen Parteien von einer Kampfpärität sprechen kann, ist nicht erfindlich. Setzt man nicht Lebensfremdheit oder historische Ignoranz von Richtern voraus, so bleibt nur die Erklärung, daß die Folgen der Beschneidung der klassischen Funktion des Streiks durch das Aussperrungsrecht ordnungspolitisch bewußt gewollt sind. Dann scheint die Vermutung begründet zu sein, daß wieder einmal das Recht im Dienste der Starken gegen die Solidarität der Schwachen steht. Der Verdacht von der „Klassenjustiz“ könnte sich aufdrängen. Wie man es auch im einzelnen interpretieren mag, es bleibt der Tatbestand, daß der Streik unter den Bedingungen eines sehr problematischen Richterrechts seine gesellschaftsverändernde Kraft angesichts des rechtlichen und faktischen Bollwerks des Aussperrungsrechts kaum noch entfallen kann.

In einer freiheitlichen Rechtsordnung ist das Aussperrungsrecht ein Fremdkörper

20. Es dürfte nicht länger zu verantworten sein, daß der Bundesgesetzgeber die Ausgestaltung des Arbeitskampfrechts vorrangig Richterkollegien überläßt. Er muß angesichts einer fragwürdigen Rechtsentwicklung in seine Verantwortung eintreten. Das Aussperrungsrecht ist im Rahmen einer freiheitlichen Rechts- und Sozialordnung ein Fremdkörper. In seiner Praktizierung verletzt es die Würde der arbeitenden Menschen und schränkt das ihnen moralische gegebene Grundrecht auf Streik so stark ein, daß es seine Wirkung nahezu verliert.

Mitarbeiter und Freunde des Lehrstuhls für Christliche Gesellschaftslehre in der Abteilung für Evangelische Theologie an der Ruhr-Universität Bochum:

Günter Brakelmann; Ubbo de Boer; Johannes Romann; Hartmut Przybylski; Michael Bartelt; Hermann Göckenjan; Eva Schultz; Günther Schultz; Matthias Weissinger.

Unterschiedliche Positionen über die Arbeit im Handwerk

In Nr. 7 der NACHRICHTEN haben wir auf unterschiedliche Positionen aufmerksam gemacht, die in der Handwerksarbeit zwischen der IG Bau-Steine-Erden und der IG Metall bestehen. Die „Welt der Arbeit“ hatte am 14. Juni 1979 festgestellt: „Wieder einmal deuten sich Meinungsverschiedenheiten über die gewerkschaftliche Handwerkspolitik an. Nachdem jüngst die IG Metall beschlossen hat, ihre Mitarbeit in den Kammer-Vereinigungen einzustellen, will die IG Bau-Steine-Erden ihre Arbeit in diesen Gremien verstärken.“

Die 6. Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall, die im Mai 1979 tagte, hat im Initiativantrag V einstimmig beschlossen, die Mitarbeit in den privatrechtlich strukturierten Handwerkskammer-Vereinen zum 1. Januar 1980 einzustellen. Dieser Schritt wurde damit begründet, daß diese Mitarbeit den Unternehmern nur zur Verschleierung der auf die Wahrung ihrer Interessen gerichteten Politik dienen würde.

Der Vorstand der IG Metall ist dem Begehren der Handwerkskonferenz gefolgt. Dabei hob das für die Handwerksarbeit zuständige geschäftsführende Vorstandsmitglied Ferdinand Koob hervor, um hier keine Fehleutungen aufkommen zu lassen, daß die IG Metall selbstverständlich weiterhin in den Vollversammlungen der Handwerkskammern ihre Aufgaben gewissenhaft erfüllen werde. Genauso werde sie in den Vorständen und den Ausschüssen der Handwerkskammern die Interessen der Arbeiter und Angestellten vertreten, denn die Handwerkskammern seien öffentlich-rechtliche Institutionen, in denen Handwerksgesellen aufgrund gesetzlicher Vorschriften Sitz und Stimme hätten.

In den überregionalen Vereinigungen der Handwerkskammern, die demgegenüber privatrechtliche Zusammenschlüsse ohne jegliche Rechtsgrundlage seien, würde „astreine“ Unternehmerpolitik betrieben. Die Mitwirkung der wenigen Gesellen erfolge nur, weil die Unternehmer dies freiwillig zugestünden. Dies sei aber ein sicheres Indiz dafür, daß die Mitwirkung der Gewerkschafter die Verfolgung der Unternehmerinteressen nicht behindere. Koob schlußfolgerte daher: „Überall, wo wir auf gesetzlicher Grundlage die Interessen der Arbeitnehmer vertreten können, wollen und werden wir das tun. Wo aber Sitz und Stimme für uns vom Wohlwollen der Arbeitgeber abhängig sind ... verzichten wir auf eine Mitarbeit.“

Auch auf der 16. Bundeshandwerkskonferenz des DGB im Februar 1979 wurde dieses Thema ausgiebig diskutiert. Das Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes Martin Heiß und die

Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Anke Fuchs, charakterisierten die überregionalen Zusammenschlüsse der Kammern als Interessenvertretungen der Unternehmensebene. In ihnen würden, so Heiß, die sozialen Belange der Mehrheit der im Handwerk Beschäftigten auf politischer Ebene aktiv bekämpft.

Auch die IG Bau-Steine-Erden bestreitet nicht, „daß die Zusammenschlüsse der Handwerkskammern auf Landes- oder Bundesebene Politik für die Arbeitgeber im Handwerk machen“ (Grundstein, Juli 1979). Daraus könne aber nicht der Schluß gezogen werden, daß diese Zusammenschlüsse verlassen werden müßten. Bruno Köbele, im Bundesvorstand der IG Bau-Steine-Erden verantwortlich für die Handwerksarbeit, meinte, daß ohne die Mitarbeit der IG Bau-Steine-Erden in diesen Zusammenschlüssen „manche Regelung, die wir im tariflichen, aber auch im berufsbildenden Bereich erreicht haben, nicht möglich gewesen“ wäre. Ein Beweis dieser Feststellung könnte sicherlich die Diskussion im DGB belegen.

Köbele interpretierte die Auffassung der IG Metall, daß die gewerkschaftlichen Vertreter in den Dachorganisationen des Handwerks lediglich Feigenblattfunktion hätten, als eine persönliche Verunglimpfung der Kollegen. Von niemandem wurde jedoch die persönliche Grundhaltung dieser Kollegen in Zweifel gezogen.

Sicherlich wird über diese Frage im DGB und zwischen den Gewerkschaften noch ausführlich zu diskutieren sein. Solche Fragen, die ein unterschiedliches gewerkschaftliches Selbstverständnis widerspiegeln, sollten mit der größten Sachlichkeit behandelt werden. Unterstellungen, diejenigen, die andere Auffassungen haben, seien Schreier, würden nur an den Staat appellieren und tarifpolitische Lösungen nicht in Erwägung ziehen, seien böswillig und behaupteten Unwahrheiten, so wie dies Bruno Köbele in seinem Referat auf der Bundeshandwerkskonferenz seiner Gewerkschaft tat, sollten ein einmaliger Ausrutscher gewesen sein. H. Schäfer

Oberursel

Am 13. und 14. Juli beging die Bundesjugendschule in Oberursel bei Frankfurt ihren 25. Geburtstag. Seit 1954 haben mehr als 36 000 junge Gewerkschafter an Lehrgängen und Tagungen im Haus der Gewerkschaftsjugend teilgenommen. Gegenwärtig beträgt die Kapazität 80 Betten. Das Jubiläum wurde überschattet von den Auseinandersetzungen im DGB über Funktion und Inhalt dieser gewerkschaftlichen Einrichtung.

Offenbar hat sich der Leiter der Bundesjugendschule, Hinrich Oetjen, darauf spezialisiert, Papiere zu produzieren und zu verbreiten, die unter dem Deckmantel einer angeblichen kommunistischen Unterwanderung einen Angriff auf den Bestand der Einheitsgewerkschaft darstellen. Zugleich bemüht sich Oetjen, die Jugendbildungsarbeit in Oberursel losgelöst von Zielen und Programmen der Gewerkschaften zu entwickeln.

Demgegenüber lehnt die Mehrheit des Bundesjugendausschusses, einschließlich der Vertreter der IG Metall, die Praxis und Papiere von Hinrich Oetjen nicht nur ab, sondern entwickelt auch klare Vorstellungen für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in Oberursel. Danach soll die Arbeit der Schule auf dem DGB-Grundsatz- und Aktionsprogramm sowie den Beschlüssen der DGB-Kongresse basieren. Gegen diese Selbstverständlichkeit wehren sich Oetjen und seine Freunde und wollen, daß die Lehrgangsteilnehmer die Inhalte bestimmen. Diese Art von Spontaneität hat sich schon immer als Nachteil für die Arbeiterbewegung erwiesen.

Wer nun glaubte, Oetjen sei wegen seiner gewerkschaftsschädigenden Haltung zur Rechenschaft gezogen, mußte sich eines Besseren belehren lassen. Das zuständige DGB-Bundesvorstandsmitglied Karl Schwab hatte Anfang Juni die Bundesjugendschule aus der Abteilung Jugend des Bundesvorstandes kurzerhand ausgeklammert und sich selbst unterstellt. Oetjens Stellung erfuhr gleichzeitig noch eine Aufwertung: ihm obliegt jetzt die Kompetenz für die zentrale Bildungsarbeit in Oberursel, er soll in Abstimmung mit Schwab für Bildungskonzeptionen, Lehrpläne und Lehrgangsprogramme verantwortlich sein.

Zahlreiche Gewerkschaften und DGB-Landesbezirke haben Oetjens Verhalten damit beantwortet, daß sie keine Teilnehmer mehr nach Oberursel delegieren. Es bleibt zu hoffen, daß der DGB-Bundesausschuß, der sich bei seiner Septembersitzung auch mit der Arbeit des Hauses der Gewerkschaftsjugend beschäftigen will, die falsche Weichenstellung korrigiert. W. P.

Interpretation mit Haken

Zum vierten Mal legte in diesem Frühjahr eine Gruppe von Wissenschaftlern ein Memorandum vor (siehe NACHRICHTEN 6/79, S. 9). Dieses Memorandum wurde von zahlreichen Gewerkschaften unterzeichnet. Auf der Bezirkskonferenz des Bezirks Stuttgart der IG Metall im Mai bedauerte das geschäftsführende Vorstandsmitglied Georg Benz, daß die Gewerkschaften sich bisher weigerten, das Gegengutachten offiziell zur Kenntnis zu nehmen. Man müßte erwarten, daß sie diese erfreuliche Initiative voll unterstützen, zumal die Vorschläge sich in wesentlichen Teilen mit den gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung deckten.

Um so mehr muß die Haltung des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes befremden, der nichts Eiligeres zu tun hatte, als im Juni in einem Rundschreiben, das allen Landesbezirks- und Kreisverwaltungen des DGB übermittelt wurde, festzustellen, daß der DGB in dem Memorandum „keine Unterstützung seiner wirtschaftspolitischen Ziele“ sehe. Es weiche in grundsätzlichen Positionen von den gewerkschaftlichen Zielvorstellungen ab. Es sei sicher kein Zufall, daß sich an der 200 Namen umfassenden Unterschriftensammlung keine Kollegen beteiligt hätten, die für die wirtschafts-, gesellschafts- und tarifpolitische Meinungsbildung im Bundesvorstand mitverantwortlich sind. Die Unterschriften kämen mehrheitlich aus dem bildungspolitischen Bereich.

Auf welch schwachen Beinen die Argumentation des DGB-Bundesvorstandes steht, ergibt sich aus seiner Stellungnahme zur Forderung des Memorandums, die großen, die wirtschaftliche Entwicklung maßgeblich beeinflussenden Unternehmenskomplexe zu enteignen. Dies wäre angeblich ein entscheidendes Abweichen vom Grundsatzprogramm des DGB, denn dieses sehe die Überführung von Schlüsselindustrien in Gemeineigentum nur als letzte und schärfste von neun Möglichkeiten zur Kontrolle wirtschaftlicher Macht an.

Hier wäre den Kollegen des geschäftsführenden Bundesvorstandes nur einmal zu empfehlen, sich das Protokoll des außerordentlichen Bundeskongresses von 1963 anzuschauen. Und da würden sie feststellen, daß ihre Argumentation auf der Interpretation Georg Lebers aufbaut. Der aber blieb mit seinen Auffassungen eindeutig in der Minderheit. Die Delegierten folgten Otto Brenner (IG Metall) und Helmut Schlüter (IG Chemie-Papier-Keramik), die die Überführung in Gemeineigentum als gleichberechtigtes Mittel ansah. H. Sch.

GEW plant Aktionen

Es war zu erwarten, daß die Forderung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) nach Verkürzung der Arbeitszeit für Lehrer auf den hartnäckigen Widerstand der „Dienstherren“ stößt. Auf einer Funktionsberatung der GEW Mitte Juli in Bonn reagierten nun die gewerkschaftlich organisierten Lehrer auf die erneute Weigerung der Konferenz der Ministerpräsidenten, zum Schuljahresbeginn im September die Arbeitszeit zu verkürzen. Als Kampfmaßnahmen zur Durchsetzung einer Verminderung des Unterrichtssolls linear um eine Stunde pro Woche für die verschiedenen Lehrämter sind erwogen: Die Schul- und Hausarbeiten werden nicht mehr korrigiert, Zeugnisse nicht geschrieben und notfalls auch zwei Stunden Warnstreik während des Unterrichts durchgeführt.

In einer breiten Informationskampagne weist die GEW darauf hin, daß die Arbeitszeit der Lehrer seit über hundert Jahren annähernd gleich geblieben ist. In allen Bereichen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes hätten dagegen spürbare Verkürzungen stattgefunden. Die Forderung der GEW, die im Haupt- und Realschulbereich rund die Hälfte aller Lehrer organisiert hat, lautet: 40-Stunden-Woche auch für Lehrer. Nach den verschiedensten Untersuchungen habe sich jedoch, so die Gewerkschaft, herausgestellt, daß ein Lehrer durchschnittlich mehr als 50 Stunden in der Woche arbeitet. Korrekturarbeiten, Konferenzen, Unterrichtsvorbereitung oder Elternberatung – die Fülle dieser Aufgaben neben der Durchführung des Unterrichts sei in der Öffentlichkeit noch weitgehend unbekannt.

Die Kampfmaßnahmen der GEW können somit als eine Antwort auf die starre Haltung der Ministerpräsidenten gelten; sie stellen aber auch eine Demonstration der Betroffenen für die Öffentlichkeit dar, die angesichts der übermäßigen Arbeitsbelastung bei gleichzeitiger Lehrerarbeitslosigkeit der Vorsitzende der GEW, Erich Frister, als notwendig und angebracht bezeichnete. Von seiten der Kultusminister wurden inzwischen disziplinarische Maßnahmen angedroht, falls die Lehrer tatsächlich zu dem Kampfmittel Demonstrationsstreik greifen sollten. Die Gewerkschafter wollen sich davon aber nicht abschrecken lassen, sondern auch für Beamte die grundgesetzlich verbrieft Koalitionsfreiheit in Anspruch nehmen. Rund tausend Bremer Lehrer haben schon Anfang Juli mit einem Protestmarsch während zweier Unterrichtsstunden gezeigt, wie ernst es ihnen mit ihren Forderungen ist. R. B.

Reallohnverlust zeichnet sich ab

Bereits jetzt ist klar abzusehen, daß die Tarifiergebnisse der vergangenen Lohnrunde nicht ausreichen, den Reallohn für die Arbeiter und Angestellten auf dem erreichten Niveau zu halten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes erhöhten sich die Tariflöhne von rund einem Drittel der Arbeiter im Zeitraum von Ende Januar bis Ende April um durchschnittlich 4,4 Prozent. Für über die Hälfte der Angestellten stiegen im gleichen Zeitraum die Gehälter durchschnittlich um 4,5 Prozent. Die neuesten Angaben über die Preise zeigen dagegen Steigerungen von durchschnittlich 4,6 Prozent, in Nordrhein-Westfalen 4,7 Prozent an. Es gilt als sicher, daß im August die 5-Prozent-Marke überschritten wird.

Protestaktionen: 1800 Lehrer gefeuert

Unmittelbar vor den Sommerferien bestimmte die Landesregierung in Baden-Württemberg die Massenentlassungen von 1800 Lehrern. Mit einem Vordruck ohne persönliche Anschriften wurde den Betroffenen der rechtzeitige Gang zum Arbeitsamt empfohlen. In zahlreichen Aktionen artikulierten sich inzwischen der Protest von Lehrern, Schülern und Eltern. Spontan fanden Unterschriftensammlungen und Demonstrationen statt. Schülervertreter begannen einen Hungerstreik vor dem Kultusministerium in Stuttgart. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) befürchtet, daß das Vorgehen der Landesbehörden in Baden-Württemberg den Startschuß abgibt für eine bundesweite „Abschreckungs- und Kapazitätenvernichtungspolitik“. Für den 15. September hat die Gewerkschaft daher Lehrer, Eltern und Schüler zu einer Großdemonstration in Stuttgart aufgerufen.

Schluß mit Bspitzelung von Betriebsräten

In einer unbestimmten Zahl von Betrieben werden alle Betriebsratsmitglieder im Stil der berüchtigten Regelanfrage durch den Geheimdienst observiert. Dies kam durch eine Stellungnahme des Bremer Innensenators ans Licht. Georg Benz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, verlangte die Abschaffung dieser politischen Überprüfungen, die den freiheitlichen Grundrechten widersprechen. Es bestünde der Verdacht, so der Gewerkschafter, daß die Landesämter für Verfassungsschutz mit den Personalabteilungen der Betriebe eng zusammenarbeiten.

Gewerkschaftliche Jugendarbeit

Im Rahmen des 11. Bundesjugendtreffens der IG Bergbau und Energie in Thalmässing-Reinwarzhofen fand am 19. Juli 1979 eine Podiumsdiskussion über neue Formen und Inhalte gewerkschaftlicher Jugendarbeit statt. Es diskutierten die Bundesjugendsekretäre Peter Höger (IG Bau-Steine-Erden), Ingo Lehmann (IG Druck und Papier) und Wollf Kaminski (IG Bergbau und Energie) sowie der Leiter der DGB-Bundesjugendschule Oberursel, Hinrich Oetjen, und der DGB-Landesjugendsekretär von Nordrhein-Westfalen, Klaus-Peter Hennig. In einem Grußtelegramm versicherte Gerd Andres (IG Chemie-Papier-Keramik), daß seine Gewerkschaft und die IG Bergbau und Energie für praktische Beispiele der Jugendarbeit stünden und eng zusammenarbeiteten.

Unternehmer verleumden IG Druck und Papier

Gegen die Frankfurter Funktionäre der IG Druck und Papier, Manfred Balder, Hans-Georg Fritz und Heinz-Werner Wurstius, erstatteten die hessischen Zeitungsverleger sowie die Druckunternehmer und die türkische TER-Druck Strafanzeige. Wie bereits berichtet, gelang es der Gewerkschaft in einer Solidaritätsaktion, den Druck der „Times“ in der Bundesrepublik zu verhindern, da zur gleichen Zeit die englischen Drucker ausgesperrt waren. Aus dem völlig friedlich verlaufenden Objektstreik wollten die Unternehmer nun „schweren Hausfriedensbruch, Landfriedensbruch, versuchte schwere Brandstiftung“ machen. Diese Strafanzeige, so die „Welt der Arbeit“, zielt gegen die internationale Solidarität der Gewerkschaften.

DGB: Pfändung für den Sozialplan

Im Auftrag der Gewerkschaft Nahrungsgenuß-Gaststätten (NGG) ließ der DGB Neu-Ulm das bewegliche Vermögen der Löwenbrauerei – 50 Hektoliter Bier, 4000 Dosen Hopfen, den Mercedes des Geschäftsführers u. a. m. – im Wert von 500 000 DM pfänden, um die notwendigen Gelder für einen Sozialplan der 35 Beschäftigten sicherzustellen. Durch finanzielle Manipulationen stand der Konkurs bevor, die Geldwerte waren an eine Kapitalgesellschaft überwiesen. Ohne diesen ungewöhnlichen Schritt der Gewerkschaft verlören die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz und würden zudem um den Sozialplan geprellt. Die Pfändung wurde möglich, weil die Gewerkschaft NGG ein Ratio-

nalisierungsschutzabkommen abgeschlossen hatte, das im Dezember 1978 wirksam wurde.

IGM: Ausbildungspraxis widersinnig und absurd

Vor dem Hintergrund, daß allein dieses Jahr rund 655 000 Jugendliche einen Ausbildungsplatz suchen, verfolgten die Unternehmer die Strategie der Zerschlagung der Facharbeiterausbildung und des Lohnabbaus über zweijährige Ausbildungsgänge. Das erklärte Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, in einer Stellungnahme Mitte Juli. Bei der Bewerbung für eine dreijährige Facharbeiterausbildung würden die Unternehmer die Anforderungen auf „Olympianormen“ hochschrauben. Wer dem nicht genüge, solle nur eine zweijährige Ausbildung erhalten. Dieses Rezept sei widersinnig und absurd, da schulische Defizite nur durch eine längere Ausbildung aufgeholt werden könnten.

GTB verurteilt scharf Spaltungsversuche

Scharf wies die Gewerkschaft Textil-Bekleidung die Äußerung Otto von Habsburgs in der Mitgliederversammlung der nordbayerischen Textilindustrie zurück, der die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit als sozialistisch bezeichnete. Die GTB bekräftigte in einer Stellungnahme, daß die „Einheitsgewerkschaften allen Arbeitnehmern, unabhängig von ihrer Religion oder Parteizugehörigkeit, die Möglichkeit zu einer gemeinsamen und damit erst wirksamen Interessenvertretung“ bietet. Im Auftreten von Habsburgs sieht die Gewerkschaft eine Fortsetzung der von der CSU vorbereiteten Spaltungsversuche.

Protest gegen EVA-Verkauf

Gegen den inzwischen vollzogenen Verkauf der Europäischen Verlagsanstalt (EVA) hatte der Verband Deutscher Schriftsteller (VS) in der IG Druck und Papier scharfen Protest eingelegt. Mit der Aufgabe des gewerkschaftseigenen Verlags seien „wichtige letzte Positionen im Kultur- und Medienbereich einfach preisgegeben... und damit die fast schon totale Kommerzialisierung der Literatur weiter gefördert“, heißt es in einer Erklärung des Verbandes. Die neuen Gesellschafter der EVA sind nun Rütters (Autoren- und Verlagsgemeinschaft Syndikat) und Groenewold (Attica-Verlag).

PERSONALIEN

Berthold Beitz, Aufsichtsratsvorsitzender des Krupp-Konzerns, wurde von Bundespräsident Carstens das „Große Verdienstkreuz mit Stern und Schulterband“ verliehen. Laut „Bundesanzeiger“ erhielten der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gerd Muhr das „Große Verdienstkreuz“, Karl Schwab, Mitglied des DGB-Vorstands, das Verdienstkreuz und Günter Stephan, ebenfalls Mitglied des DGB-Bundesvorstands, das Verdienstkreuz erster Klasse.

Wolf Gunter Brüggemann, Redakteur der „Frankfurter Rundschau“, gewann den Rechtsstreit vor dem Landgericht Frankfurt, den der Vorsitzende der IG Chemie-Papier-Keramik, Karl Hauen-schild, angestrengt hatte. Das Gericht bestätigte in diesem Urteil das Recht der Presse, „einprägsame und scharfe Formulierungen“ bei der Beurteilung von Sachverhalten zu wählen. Brisanterweise wurde der IG-Chemie-Vorsitzende durch den gleichen Rechtsanwalt, Dr. Rickert, vertreten, der auch im Auftrag der profaschistischen TER-Druckerei, der hessischen Zeitungsverleger sowie des Landesverbandes Druck gegen die Industriegewerkschaft Druck und Papier Anklage erhebt. In einer Solidaritätsaktion mit den englischen Druckern hatte die Gewerkschaft das Erscheinen der „Times“ in der Bundesrepublik verhindert.

Erich Frister, langjähriger Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), trägt sich mit der Absicht, auf dem nächsten Gewerkschaftstag seiner Organisation nicht mehr für den Vorsitz zu kandidieren. Wie zu hören ist, soll er Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB werden. Als Nachfolger für den GEW-Vorsitz ist Frank von Auer, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der GEW und Leiter des Referats „Allgemeine Bildungspolitik“, in der Diskussion.

Manfred Leiss, bislang Leiter der Abteilung Betriebsräte, Betriebsverfassung und Mitbestimmung bei der Vorstandsverwaltung der IG Metall, wurde Mitte Juli Arbeitsdirektor bei der May-Hütte in Amberg in der Oberpfalz.

Maria Weber, stellvertretende Vorsitzende des DGB, richtete zusammen mit anderen Gewerkschaftsfunktionären, die Mitglieder der CDU sind, einen Forderungskatalog an Franz Josef Strauß und Helmut Kohl. Die Gewerkschafter nennen u. a. als wichtige Forderungen die Absage an ein Verbändegesetz, Einführung der paritätischen Mitbestimmung, humanere Arbeitsbedingungen und Fortführung der Arbeitszeitverkürzung.

Gewerkschaft ÖTV legt Thesen zur Verkehrspolitik vor

Im Rahmen der Internationalen Verkehrsausstellung (IVA) in Hamburg erläuterte der Vorsitzende der Gewerkschaft ÖTV, Heinz Kluncker, vor über 200 Vertrauensleuten die „Thesen zur Verkehrspolitik“. Zum ersten Mal legt die ÖTV eine viele Verkehrsbereiche umfassende Konzeption vor, die sowohl die Belange der Beschäftigten als auch die Benutzer der Verkehrs- und Transportmittel vor den negativen Auswirkungen der Automatisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen in der Verkehrswirtschaft unter kapitalistischen Bedingungen schützen soll. Allein in Hamburg wurden 5000 Arbeitsplätze wegrationalisiert.

Mit Recht verwies Heinz Kluncker auf die negativen Folgen, die durch die ungezügelten Rationalisierungsinvestitionen für die Arbeiter und Angestellten in der privaten und öffentlichen Verkehrswirtschaft eingetreten sind. „Ich rede keiner Maschinenstürmerei das Wort“, so Kluncker, „und will erst recht nicht den technischen Fortschritt stoppen.“ Aber die Folgen solcher Rationalisierungsmaßnahmen, „daß Arbeitsplätze und sogar ganze Berufswege wegrationalisiert werden“, dürfen nicht länger hingenommen werden. Deshalb appellierte er eindringlich an die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Funktionsträger, daß sie sich nicht von den profitorientierten Rationalisierungsmaßnahmen überrumpeln lassen und forderte sie auf, „die politischen und betrieblichen Entscheidungsprozesse mit gewerkschaftlichen Positionen sowohl im Interesse der Arbeitnehmer als Verkehrsbenutzer als auch im Interesse der Arbeitnehmer im Verkehrssektor“ zu begegnen.

Wenngleich zu begrüßen ist, daß die ÖTV eine solche Konzeption vorgelegt hat, muß doch kritisch angemerkt werden, daß bei der Erarbeitung der Thesen die Kollegen an der Basis kaum mit einbezogen wurden. Erfahrungen mit der Praxis kapitalistischer Rationalisierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten auf See, in den Häfen und im öffentlichen Personennahverkehr zur Genüge gesammelt. Über 20 000 Seeleute verloren in Jahresfrist durch Containerisierung, Ausflaggen und Verringerung der Mannschaftsstärke ihren Arbeitsplatz. Tausende Arbeitsplätze wurden in den beiden größten Häfen Hamburg und Bremen durch die Einführung neuer Verlade- und Transportmittel vernichtet, ohne daß für sie gleichwertige Arbeitsplätze geschaffen wurden. Die gleichen Erfahrungen bekamen die Kollegen im Personennahverkehr auch am eigenen Leib zu spüren. Allein in Hamburg gingen über 5000 Arbeitsplätze verloren. Begonnen hat diese Entwicklung mit der Abschaf-

fung der Schaffner und fand ihren vorläufigen Abschluß bei konventioneller Rationalisierung: ein Mann pro U-Bahnzug und Haltestelle. Doch die Signale bei der Hamburger Hochbahn AG stehen auf vollständige Automatisierung des gesamten U- und S-Bahnnetzes.

Die Hochglanzbroschüre „Neue Ideen für Transport und Verkehr“ des Bundesministeriums für Forschung und Technologie (BMFT) will nun Benutzern öffentlicher Verkehrsmittel vorgaukeln, daß durch die Automatisierung der spurgebundenen Nahverkehrssysteme – U- und S-Bahn – wahrhaft paradiesische Zeiten anbrechen werden. Doch diese Pläne sind weder neu noch originell: Seit 1970 sind der Industrie der Bundesrepublik mehr als eine Milliarde Mark Steuergelder zur Verfügung gestellt worden mit dem einzigen Ziel, den Personalbestand der öffentlichen Verkehrsverbünde drastisch zu reduzieren. Entsprechend makaber hören sich dann auch die Werbesprüche des Forschungsministeriums unter Minister Volker Hauff an. Nach dem Prinzip „Teile und herrsche“ sollen Benutzer und Bedienstete des Personennahverkehrs gegeneinander ausgespielt werden. Die geplanten Rausschmisses Tausender Kollegen werden mit den „wachsenden Ansprüchen der Fahrgäste“ aufgerechnet und die Rationalisierungspläne als „Entlastung von Routine“ hingestellt. Und das BMFT nennt die „Entlastung“ auch beim Namen: den Fahrern soll das Fahren und Bremsen, dem Stellwerkpersonal das Einstellen der Fahrstraßen und den Haltestellenbediensteten das Abfertigen der Züge abgenommen werden.

Wer mit solchen Taschenspielertricks arbeitet, dem sollte man genau auf die Hände schauen. Die offizielle, 479 Seiten umfassende Broschüre des BMFT: „Nahverkehrsforschung '79 – Statusbericht 6“ offenbart das gesamte Ausmaß der Automatisierungspläne für den gesamten Personennahverkehr in der Bundesrepublik. Vier Schwerpunkte kri-

stallisieren sich heraus. Die U-Bahn-Automatation: „Die HHA (Hamburger Hochbahn AG) ist zuversichtlich, daß mit diesem Projekt ‚Referenzanlage Hamburg‘ der Durchbruch zu einem hochgradig automatisierten U-Bahn-System gelingen wird, nämlich zum prozeß-rechnergesteuerten U-Bahn-Automatisierungs-System Hamburg: PUSH.“

Als Alternative für personallose Fahrzeuge sind Kabinenfahrzeuge geplant, die entsprechend den örtlichen und regionalen Bedingungen eingesetzt werden sollen. Für diese beiden Varianten ist ein automatisches „Fehlererfassungs- und Bewertungssystem“ geplant, das voll gegen das Wartungspersonal durchschlagen wird. Um das Bild abzurunden, startet ab Oktober der Großversuch mit dem telefonischen Fahrplaninformations- und Auskunftssystem – AFI. Mit der „AFI“ soll der Wegfall der Zugabfertiger ersetzt werden. Ihre Aufgaben sollen künftig über zentrale Leitstellen erfolgen.

Unter den Kürzeln „Rufbus“, „Retax“ und „ALIBI“ verbergen sich die Pläne für bedarfsgesteuerte Bussysteme, die in verkehrsschwachen Zeiten eingesetzt werden sollen. Zum Schluß sei noch auf die Neuentwicklung der Niederflur-Gelenkbusse hingewiesen, die die jetzt noch im Betrieb befindlichen Standardlinienbusse ersetzen sollen.

Die Hamburger Busfahrer haben mit diesem Bus schon leidliche Erfahrungen sammeln können: Auf der Linie 102 wurden durch den Einsatz der Gelenkbusse 24 Standardbusse eingespart. Nur durch den Protest der Kollegen wurde erreicht, daß zusätzliche Busse und Vorkassierer eingesetzt wurden, damit die Fahrer der neuen Großraumbusse wenigstens eine zusammenhängende Pause hatten.

Diese Pläne haben deshalb auch die ÖTV auf den Plan gerufen. In ihren Thesen zur Verkehrspolitik fordert die ÖTV zu Recht die paritätische Mitbestimmung in städtischen und privaten Verkehrsverbünden sowie sozial vertretbare Fahrpreise. Sie lehnt jede Privatisierung öffentlicher Verkehrsträger ab, weil das nur dem Unternehmer zugute kommen würde.

Ob die Thesen der ÖTV den Beschäftigten und Nutzern der öffentlichen Verkehrsmittel voll gerecht werden, bleibt abzuwarten. Kritisch wurde nach der öffentlichen Vorstellung von den anwesenden Vertrauensleuten und Betriebsräten bemerkt, daß wesentliche gewerkschaftliche Ziele fehlen: so die Forderung nach der 35-Stunden-Woche, nach Verkürzung der Lebensarbeitszeit und die Forderung, daß jeder Kollege, der aus Rationalisierungsgründen ausscheidet, einen gleichwertigen Arbeitsplatz bekommt, damit er nicht in das Heer der Arbeitslosen eingereiht wird. Robert Ewald

Für Verbot der Leiharbeit aktiv und nachhaltig einsetzen

Ein Großkonzern, der Industrieanlagen in Einzelfertigung herstellt, wickelt die Aufträge in Form von Projekten ab. Jeder Auftrag kann zeitlich begrenzt werden. Eine festgelegte Anzahl von Arbeitsplätzen wird jedem Projekt zugeordnet. Für die Projektdauer werden Ingenieure und Technische Zeichner mit Zeitverträgen eingestellt. Die Schreibkraftarbeitsplätze nehmen Leiharbeiterinnen ein. Eine von ihnen hat „ihren Arbeitsplatz“ seit zwei Jahren inne: Einige Monate Leiharbeit – einige Wochen aussetzen – drei Monate Leiharbeit – einige Wochen aussetzen ...

Es handelt sich um eine der 800 legalen Leiharbeitsfirmen. Angeblich unterliegt sie strengen Auflagen und muß über ihre Beschäftigten Buch führen. In einem FAZ-Artikel vom 17. April 1979 betont Ingrid Ludwig vom Frankfurter Arbeitsamt, daß es sich bei Leiharbeit um „Aushilfsarbeiten für begrenzte Zeit“ handele: Zur Überbrückung von Krankheitsausfällen, als Urlaubs- und Schwangerschaftsvertretungen usw.

Rechtliche „Ausrutscher“ der legalen Unternehmen werden nicht einmal angedeutet. Die Behörden stellen sich dumm, und die unzulässige Ausweitung des Aushilfscharakters in der Praxis der Verleiher und Entleiher setzt sich durch.

Hans Oerke vom Bundesverband Zeitarbeit, Exchef der deutschen Manpower, ist sehr sicher. Es obliege doch den Betriebsräten in den Unternehmen, mitzuentcheiden, ob bei Auftragsspitzen lieber Überstunden gefahren oder Leiharbeiter beschäftigt werden sollten. Sind Überstunden die einzige Möglichkeit für die abhängig Beschäftigten, um das Überhandnehmen von Leiharbeit abzuwehren? In dem Artikel in der „Frankfurter Rundschau“ vom 29. Juni 1979 macht Hans Oerke auch die neuen Sozialgesetze für die Leiharbeitvorlieben der Unternehmer verantwortlich.

Die abhängig Beschäftigten sollen also auf den Schutz der Sozialgesetze verzichten, um den allzu leichtfertigen Umgang der Unternehmer mit Leiharbeit zu bremsen.

In den Veröffentlichungen der IG Metall, Abteilung Automation und Technologie, finden sich Ausführungen über personalpolitische Rationalisierungsmethoden der Unternehmer. Dazu wird auch jede quantitative und qualitative Reduzierung von Normalarbeitsverhältnissen gerechnet: Umwandlungen von Dauerarbeitsplätzen in Zeitarbeitsplätze und „Leiharbeitsplätze“; Auslagerungen von Aufgabenbereichen und Inanspruchnahme von Fremdarbeit (Compu-

terhersteller, private Reinigungsdienste, private Schreibbüros, Unternehmensberatungsfirmen usw.); Nichtbesetzung freierwerdender Stellen; Überstunden; Kurzarbeit. Mit einer derartigen „flexiblen Personalpolitik“ werden Lohnkosten eingespart. Das geht zu Lasten des Arbeitsplatzbestandes des Unternehmens und verstärkt die Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigten.

Gewerkschaftliche Forderungen sind daher: Normalarbeitsverhältnisse dürfen nicht in „Leiharbeitsplätze“ umgewandelt werden, denn jeder „Leiharbeitsplatz“ ist ein vorerhaltenes Dauerarbeitsverhältnis. Mit Sicherheit kann angenommen werden, daß Umwandlungen von Normalarbeitsverhältnissen in „Leiharbeitsplätze“ schleichend geschehen. Vor allem freierwerdende Arbeitsplätze (Kündigungen der Arbeitsplatzinhaber, Pensionierung der Arbeitsplatzinhaber usw.) und neugeschaffene Arbeitsplätze sind davon betroffen.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat aufgrund der ihm zustehenden Informationsrechte nach §§ 80 (2), 99 (1), 100 (2), 102 (1) der Geschäftsleitung Vorschläge zur Personalpolitik machen, § 80 (1) 2. Sofern im Unternehmen Personalplanung durchgeführt wird oder nach § 106 ff. eine Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten stattfinden muß, kann der Betriebsrat bei der Personalplanung beratend tätig werden (§ 92). Diese Beratung muß sich auch auf personalpolitische Rationalisierungsmethoden erstrecken. Nach § 93 kann der Betriebsrat darauf dringen, daß Arbeitsplätze innerbetrieblich ausgeschrieben werden. Dadurch kann unter Umständen eine Umwandlung von neuzubesetzenden Stellen in „Leiharbeitsplätze“ verhindert werden.

Auf jeden Fall steht ihm die Einsichtnahme in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Entleiher und Ausleiher (nach einer BAG-Entscheidung vom 6. Juni 1978, 1 ABR 66/75)

zu. Jeder Einzelfall muß auf Ansatzpunkte für unzulässige Ausweitung des Aushilfscharakters überprüft werden. Nach § 80 (1) 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ist der Betriebsrat gesetzlich verpflichtet, die Nichteinhaltung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit anzuzeigen.

Nach dem letzten Bericht der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt ihre Einschaltung bei Rechtsverstößen gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz durch Betriebsräte aber nur in Einzelfällen. Da die Betriebsräte aber momentan bei der Bekämpfung der Leiharbeit eine Schlüsselfunktion einnehmen, sollten von den Einzelgewerkschaften oder vom DGB schnellstmöglichst Argumentations- und Handlungshilfen für die Betriebsräte erarbeitet werden. Die Verzahnung von volkswirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen, personal-, rechts- und gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten bei der Einschätzung der „Leiharbeit“ ist für den einzelnen Betriebsrat oft sehr schwer zu durchschauen.

Die Bestimmungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gefährden die Grundrechte der abhängig Beschäftigten. Es sind Regelungen, die den Streikbruch geradezu fördern. Dazu zählen aber auch Einschränkungen des Kündigungsschutzes der Leiharbeiter selbst: Möglichkeiten, befristete Arbeitsverträge mit Leiharbeitern abzuschließen. Obwohl es sich nach dem Wortlaut des Gesetzes nur um Ausnahmeregelungen handeln sollte, beweisen die Zahlen über die Zeitdauer der abgeschlossenen Arbeitsverträge eindeutig, daß die Befristung sich in der Praxis „bewährt“ hat. Alles das kann zu gefährlichen Präzedenzfällen für die Unterlaufung des allgemeinen Kündigungsschutzes werden.

In den Gewerkschaftlichen Monatsheften 7/79 („Leiharbeit als flexible Arbeitsmarktreserve und Dumpingstrategie gegen die gewerkschaftliche Tarifpolitik“) wird auch der Gesichtspunkt hervorgehoben, daß der zwischen DAG und dem Unternehmensverband für Zeitarbeit (UZA) abgeschlossene Tarifvertrag hinter das Niveau der in den Industriebranchen abgeschlossenen Tarifverträge zurückfällt. Dadurch wird die Tarifautonomie eingeschränkt und die gewerkschaftliche Lohnpolitik unterhöhlt. Die DGB-Gewerkschaften sollten sich – wie im neuen Aktionsprogramm bereits festgehalten – für das Verbot der Leiharbeit aktiv und nachhaltig einsetzen. Ein Schritt, um den dunklen Praktiken der Leiharbeitsfirmen entgegenzutreten, wäre sicherlich damit getan, daß Leiharbeit in die Vermittlung der Bundesanstalt für Arbeit einbezogen wird. Ein entgegenstehendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1967 sollte von dieser Forderung nicht abhalten.

H. Eickenscheidt

Aktionswoche der ÖTV im Gesundheitswesen

„Mehr Zeit für unsere Patienten — Aktion humanere Krankenpflege“, unter diesem Motto stand die Aktionswoche der ÖTV, die vom 11. bis 15. Juni bundesweit durchgeführt wurde. In rund 70 Bezirks- und Kreisverwaltungen wurden Flugblattaktionen an den Krankenhäusern und in der Öffentlichkeit sowie Informationsveranstaltungen und Pressekonferenzen durchgeführt. Das Ziel der verstärkten Öffentlichkeitsarbeit bestand darin, dem Gegeneinanderausspielen der Interessen von Beitragszahlern und Beschäftigten in den Krankenhäusern entgegenzutreten und den Zusammenhang zwischen der Qualität der Patientenbetreuung und humanen Arbeitsbedingungen des Krankenhauspersonals deutlich zu machen.

Für die vielerorts beklagte Inhumanität der bundesdeutschen Krankenhäuser sind nicht Ärzte und Pflegepersonal, sondern Sparmaßnahmen und Personalabbau verantwortlich zu machen. So wurde der Personalbestand mittels Wirtschaftlichkeitsprüfungen auf dem Niveau von 1969 eingefroren („Anhaltzahlen der Deutschen Krankenhausgesellschaft von 1969“ werden der Personalbemessung zugrunde gelegt), obwohl die medizinisch-technischen Leistungen, wie Leber-, Magen- und Darmspiegelungen, EKGs, Blutentnahmen, Röntgen- und operativen Leistungen in den letzten zehn Jahren um ein Vielfaches angestiegen sind. Diese Ausweitung von Diagnostik und Therapie bei gleichem oder gar reduziertem Personalbestand konnte nur auf Kosten des direkten ärztlichen und pflegerischen Kontaktes mit dem Patienten erreicht werden.

Für das erklärende und aufklärende Gespräch mit dem Patienten und seinen Angehörigen bleibt kaum Zeit. Und dies, obwohl zunehmend Überstunden gemacht und Pausen eingeschränkt werden. Zeitmangel, Arbeitshetze und Übermüdung des Personals durch vermehrte Nacht-, Wochenend- und Bereitschaftsdienste mit anschließendem Tagdienst führen dazu, daß der Patient mit den seelischen Belangen und sozialen Folgen von Krankheit — Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzprobleme, Heimunterbringung, Rentenprobleme, Familienprobleme — alleingelassen wird. Selbst die rein körperliche medizinische Versorgung muß oft eingeschränkt werden, wie die zeitlich begrenzte Schließung von Krankenhausstationen zeigt, die für die Versorgung der Bevölkerung notwendig sind.

Um diesen Mißstand in den Krankenhäusern zu beseitigen, fordert die ÖTV mehr Personal in den Krankenhäusern und die Ablösung der „Funktionspflege“, in der die Pflegeaufgaben wie am Fließband zerlegt werden und dem Patienten die Bezugsperson genommen wird, durch eine teamartige Arbeitsor-

ganisation, in der jeweils eine Gruppe gleichberechtigter Pflegepersonen für den Patienten mit seinen körperlichen, psychischen und sozialen Bedürfnissen zuständig ist („Individuelle Ganzheitspflege“). „Humane Arbeitsbedingungen sind eine wesentliche Voraussetzung für eine humane Behandlung der Patienten. Arbeitsablauf, Arbeitsentgelt und Dienstpläne sind deshalb so zu gestalten, daß sie den Bedürfnissen der Patienten wie der Beschäftigten gerecht werden.“ So lauten u. a. die „Vorschläge und Forderungen der Gewerkschaft ÖTV zur Humanisierung der

Mehr Arbeitslose und steigende Preise

Eine düstere Prognose für das Jahr 1980 stellte das Münchener Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung auf. Bereits gegenwärtig seien konjunkturelle Abschwächungsmomente zu bemerken, die sich im kommenden Jahr deutlich niederschlagen. Das Institut rechnet daher mit einem Ansteigen der Arbeitslosenzahlen über die Millionengrenze.

Die Wissenschaftler machen sich aber — wie so häufig in derartigen Gutachten — vollkommen den Unternehmerstandpunkt zu eigen und nennen als Ursache für diese Entwicklung Lohnforderungen der Arbeiter und Angestellten. Offenbar mit Blick auf die sich mehrenden Überlegungen, wie man einen Ausgleich für die steigenden Preise finden kann, wird die Mär von der Lohn-Preis-Spirale aufgefrischt. Ein bißchen zumindest kommt auch Ifo in Verlegenheit, wenn die Sprache auf die Preiserhöhungen bei Öl und Benzin kommt. Eugen Loderer ist da deutlicher, er nennt diese Preiserhöhungen durch die multinationalen Konzerne eine „sozial-kriminelle monopolistische Ausbeutung“.

Patientenversorgung im Krankenhaus“ aus dem vergangenen Jahr.

Dem entsprechen auch die Forderungen, die die ÖTV gemeinsam mit dem DGB zur gegenwärtig anstehenden Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes aufgestellt hat: die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Krankenversorgung und der Qualität der Pflege müssen gleichrangiges Ziel neben der Wirtschaftlichkeit sein. Dies ist im vorliegenden Entwurf nicht der Fall, es wird sogar ein Leistungsüberangebot unterstellt. Zudem müsse mehr Mitbestimmung der Beschäftigten bei der Arbeitsgestaltung, insbesondere aber auch bei der Bedarfsplanung und der Aufstellung von Personalrichtwerten im Gesetz verankert werden.

Ausgangspunkt der Sparmaßnahmen im Krankenhaus war das Krankenhausfinanzierungsgesetz von 1972, durch das alle Pflegekosten auf die Krankenkassen, d. h. also die Beitragszahler, umgelegt wurden. (Vor dem Krankenhausfinanzierungsgesetz machten die Krankenhäuser Defizite, die von der öffentlichen Hand getragen wurden.)

Hierdurch schnellten die Ausgaben der Krankenkassen für Krankenhausbehandlungen in die Höhe. Ihre Wachstumsraten lagen doppelt so hoch wie die Wachstumsraten der Krankenkassenausgaben insgesamt. Dies veranlaßte die Kassen und die Sozialministerien, die Pflegekosten zu reduzieren.

Bei einem Personalkostenanteil von über 70 Prozent konnte die Folge nur in Personalabbau und Arbeitsintensivierung bestehen. Gegen diese kurzsichtige Sparpolitik, die die Leistungen für die Patienten und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verschlechterte, hat die ÖTV durch eine ausführliche Stellungnahme Anfang 1977 protestiert und die Forderung erhoben, daß der Staat seiner Verantwortung für ein leistungsfähiges Gesundheitswesen nachzukommen habe.

Mit ihren „Perspektiven zur Gesundheitspolitik“ hat sie ein umfangreiches Programm zur Ausweitung der Vorbeugung — im Sinne der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen —, zur besseren Zusammenfassung der Gesundheitseinrichtungen und zur Stärkung der Selbstverwaltung im Gesundheitswesen vorgelegt. Aber durch Programme und Erklärungen allein kann man die Verhältnisse nicht verbessern. Notwendig ist die Mobilisierung der Betroffenen, und das sind hier nicht nur die im Gesundheitswesen Beschäftigten, sondern auch die abhängig Arbeitenden aller Wirtschaftsbereiche, die als Beitragszahler und potentielle Patienten bei einer weiteren Verschlechterung der Krankenhausversorgung nicht auf eine Privatbehandlung zurückgreifen können. Zu dieser Mobilisierung sollte die Aktionswoche der ÖTV beitragen. j. b.

Zum neuen DGB-Aktionsprogramm: Soziale Ziele weiterentwickeln

Mehr soziale Gerechtigkeit und Sicherheit ist eine Zielsetzung, die das ganze neue Aktionsprogramm des DGB prägt. Die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und Sicherung der Arbeitsplätze, Verkürzung der Arbeitszeit, Erhöhung der Löhne und Gehälter und Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frauen im Arbeitsleben, ein sozial gerechteres Steuersystem, mehr Mitbestimmung, gleiche Bildungschancen und bessere Berufsausbildung sind Forderungen mit starkem sozialen Aspekt und Inhalt.

Auch in seinen sozialpolitischen Aussagen, vor allem in den Abschnitten „Menschengerechte Arbeit“, „Größere soziale Sicherheit“ und „Bessere Alterssicherung“ wurde das neue Aktionsprogramm aktualisiert und unter Berücksichtigung der Beschlüsse der letzten DGB-Bundeskongresse und Gewerkschaftstage weiterentwickelt und präzisiert. Doch wird bei einigen Positionen auch das Bestreben deutlich, soziale Forderungen der Gewerkschaften der Politik der Bundesregierung und den dadurch in den letzten Jahren geschaffenen „Tatsachen“ anzupassen. So fehlt jede Aussage zu den tiefgreifenden Sozialdemontagen, die im sozialen Leistungsrecht, vor allem in der Kranken- und Rentenversicherung und Kriegsoferversorgung, in den Jahren 1975 bis 1979 erfolgt sind.

Mit der Forderung, daß die technologischen Entwicklungen sozial beherrschbar sein und der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen dienen müßten, wurde eines der Grundanliegen der Gewerkschaften an die Spitze des Abschnittes „Menschengerechte Arbeit“ gestellt. Der technische Fortschritt kann dem arbeitenden Menschen dienen, wenn die Beschäftigten nicht der vom Profitstreben des Kapitals bestimmten Entwicklung der Technik angepaßt und untergeordnet werden. Der Abschnitt enthält eine Reihe konkreter Forderungen: Monotonie und Einseitigkeit in den Arbeitsabläufen sollen durch die Festlegung von Mindestarbeitsinhalten abgebaut, Arbeiter und Angestellte vor arbeitsbedingten Krankheiten- und Unfallgefahren geschützt, alle neuen Arbeitsstoffe oder entsprechenden Arbeitsverfahren unverzüglich einer zentralen Meldestelle angezeigt und auf ihre Gesundheitsverträglichkeit hin überprüft und der Handel in das Gesetz über technische Arbeitsmittel einbezogen werden.

Angesichts der Praxis, daß viele Berufserkrankungen gar nicht gemeldet oder nicht anerkannt werden, ist die Forderung, alle arbeitsbedingten Erkrankungen in die gesetzliche Unfallversicherung einzubeziehen, zugleich aber den Schutz vor Krankheitsgefahren am

Arbeitsplatz auszubauen, von größter aktueller Bedeutung. Dazu zählt auch die weitere Entwicklung der überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Zentren der Berufsgenossenschaften und der Arbeitsschutzgesetze. Was an dieser Stelle im neuen Aktionsprogramm fehlt, ist die Forderung nach voller Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte im Rahmen des Arbeitssicherheitsgesetzes, wie sie der 11. DGB-Bundeskongreß beschlossen hat.

In dem Abschnitt „Größere soziale Sicherheit“ sind Vorstellungen der Gewerkschaften zur Gesundheitssicherung teilweise weiterentwickelt. Nicht nur die Gesundheitsvorsorge, sondern auch die Krankheitsfrüherkennung sollen ausgebaut werden. Die vom 12. IG-Metall-Gewerkschaftstag geforderte Vereinheitlichung der Kranken- und der Rentenversicherung findet sich jedoch nicht im neuen Aktionsprogramm. Es sollen die Struktur der gesundheitlichen Versorgung verbessert, die Zusammenarbeit in der Gesundheitsversorgung gefördert und für gemeinsame Aufgaben der Sozialversicherung Arbeitsgemeinschaften geschaffen werden. Vom alten Aktionsprogramm übernommen wurde die Zielsetzung, für die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung einen gemeinsamen und unabhängigen sozialärztlichen Dienst zu bilden. Man vermißt hier jedoch die alte gewerkschaftliche Grundsatzforderung, die durch die mit dem Krankenversicherungs-Kostendämpfungsgesetz erfolgte Erhöhung und Ausdehnung der Arzneimittelgebühr größere Aktualität als je zuvor erlangt hat: Jede dem Solidaritäts- und Sachleistungsprinzip der Krankenversicherung widersprechende direkte Zuzahlung zu den Krankheitskosten ist zu beseitigen.

Dagegen gibt sich der DGB in dem neuen Aktionsprogramm mit dem ab 1. Juli auf sechs Monate verlängerten Mutterschaftsurlaub nicht zufrieden. Er tritt weiterhin für einen Sonderurlaub von achtzehn Monaten bei Zahlung eines Entgelts aus öffentlichen Mitteln ein. Dieser Sonderurlaub soll jedoch nicht, wie bei dem jetzt in Kraft getretenen Gesetz über den „Mutterschafts-

urlaub“, nur von den Müttern, sondern wahlweise auch von den Vätern in Anspruch genommen werden können. Diese Zielsetzung des DGB ist gesellschaftspolitisch von größter Bedeutung, da eine nur auf die Mütter abgestellte Regelung zwangsläufig — besonders unter den Bedingungen der „freien“ Unternehmerwirtschaft — die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der Frauen weiter verschlechtert.

Der DGB tritt in dem Abschnitt „Bessere Alterssicherung“ dafür ein, daß alle Arbeiter und Angestellten die Möglichkeit erhalten, mit 60 Jahren aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Neu sind die Forderungen, daß die bruttolohnbezogene Rente erhalten bleiben muß, die Grundlagen für die Rentenberechnung der verschiedenen Altersversorgungssysteme fortschrittlich harmonisiert werden sollen, Rentenansprüche bei vorzeitiger Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden dürfen und die von ausländischen Kollegen und ihren Angehörigen in der BRD erworbenen Rentenansprüche durch internationale Vereinbarungen gesichert werden sollen. Abgestellt auf die in Vorbereitung befindliche „Rentenreform 1984“, heißt es in dem neuen Aktionsprogramm, daß der eigenständige Renten- bzw. Pensionsanspruch der Frau ausgebaut werden muß, die Zeiten der Kindererziehung und der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bei der Bemessung des Rentenanspruchs zu berücksichtigen sind, das Rentenrecht für die Hinterbliebenen neu zu ordnen ist und die Rentenleistungen ausreichen müssen, um auch für den hinterbliebenen Ehegatten den gemeinsamen erreichten Lebensstandard zu sichern.

Angesichts der mit dem 20. und 21. Renten Anpassungsgesetzen erfolgten Eingriffe und den bereits vorliegenden „Modellen“ hätte man hier im neuen Aktionsprogramm jedoch auch eine Aussage dazu erwartet, daß mit der neuen Rentenreform das Rentenversicherungsrecht gegenüber anderen Sicherungssystemen für Alter, Invalidität und Tod nicht weiter verschlechtert werden darf und der von Arbeitern und Angestellten in der Rentenversicherung erworbene soziale Besitzstand zumindest weitgehend erhalten bleiben muß.

Schon in der vorigen Ausgabe der NACHRICHTEN wurde vermerkt, daß die alte Gewerkschaftsforderung, „Die Altersrente soll mindestens drei Viertel des erreichten Arbeitseinkommens betragen“, nicht in das neue Aktionsprogramm übernommen wurde. An ihre Stelle wurde auch nicht etwa die des 12. Gewerkschaftstages der IG Metall gesetzt, daß das Altersruhegeld 90 Prozent des Nettoverdienstes betragen müßte. Es heißt jetzt lediglich: „Die Altersversorgung muß ausreichen, den erreichten Lebensstandard zu sichern.“ Für ein Aktionsprogramm eine recht unbestimmte und allgemeine Formulie-

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Neue Urteile zur Betriebsverfassung

Ein gewählter Betriebsrat ist zwar keine automatische Garantie für eine bessere Interessenvertretung, er ist jedoch oft ein erster Schritt dazu. Deshalb ist es wichtig, daß die Zahl der Betriebe, in denen ein Betriebsrat existiert, noch erheblich erweitert wird. Eine gesetzliche Hilfe ist dabei § 17 BetrVG. Nach dieser Vorschrift kann eine im Betrieb „vertretene Gewerkschaft“ die Initiative für die Bildung des Betriebsrates ergreifen. Voraussetzung dafür ist, daß mindestens ein Beschäftigter gewerkschaftlich organisiert ist.

Um die Betriebsratswahl zu verhindern, bestritt ein Unternehmer, daß die Gewerkschaft tatsächlich im Betrieb vertreten ist. Er verlangte die Namen der gewerkschaftlich Organisierten. Dieses Ansinnen wies das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einem Beschluß vom 6. April 1978 (Az: 14 Ta BV 123/77) zurück. Nach Meinung des Gerichts war der Gewerkschaftssekretär nicht verpflichtet, diese Namen zu nennen. Seine Zeugenaussage, im Betrieb seien gewerkschaftlich Organisierte vertreten, reiche aus.

Immer mehr Unternehmer versuchen, mit Hilfe des Bundesdatenschutzgesetzes Rechte des Betriebsrates einzuschränken. Dazu hat das Landesarbeitsgericht Bremen in einem Beschluß vom 1. September 1978 (Az: 1 Ta BV 12/77) klar und unmißverständlich ausgeführt: „Es kann nicht Zweck des

Arbeitsrats sein, die nur als Anpassung an die Rentenpolitik der Bundesregierung verstanden werden kann.

Der DGB tritt in dem neuen Aktionsprogramm für eine Verbesserung der Lohnersatzleistungen und der Anspruchsvoraussetzungen für Umschulungen und berufliche Fortbildung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz ein. Es fehlen jedoch solche konkreten Forderungen zur Verbesserung der sozialen Situation, wie sie der 11. DGB-Bundeskongreß beschlossen hat: die Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld zu erweitern, das Arbeitslosengeld zu erhöhen und die durch das 4. Änderungs-gesetz zum AFG eingetretene Verschärfung der Sperrfristenregelung, die mit der 5. Novelle zum AFG weiterentwickelt wurde, rückgängig zu machen.

Arthur Böppe

Bundesdatenschutzgesetzes sein, die Rechte des Betriebsrates, die ihm nach dem Betriebsverfassungsgesetz zustehen, einzuschränken.“

Ein Betriebsarzt darf nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates bestellt werden. Ein Mitbestimmungsrecht besteht auch, wenn seine Aufgaben erweitert oder beschränkt werden. (Landesarbeitsgericht Hamm vom 16. Juni 1978 – 3 Ta BV 83/77)

Die Teilnahme eines Betriebsratsmitgliedes an einer Gerichtsverhandlung kann „erforderliche Betriebsrätstätigkeit“ im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG sein. (ArbG Hamburg, Urteil vom 11. Januar 1978 – 11 Ca 232/77)

Es ist zulässig, daß betriebsfremde Vertreter des Gesamtbetriebsrats an Betriebsversammlungen der Einzelbetriebe teilnehmen. Darüber, welche Vertreter entsandt werden, entscheidet der Gesamtbetriebsrat. (Bundesarbeitsgericht, Beschluß vom 28. November 1978 – 6 ABR 101/77)

Rechte der Personalräte

Die Verlängerung eines Zeitarbeitsvertrages unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats (Bundesverwaltungsgericht, Beschluß vom 13. Februar 1979 – 6 P 48/79).

Der Personalrat kann bei Einstellungen die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber verlangen. Er muß sich nicht auf die Unterlagen des Bewerbers beschränken, den der Arbeitgeber zu beschäftigen beabsichtigt. (Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen vom 21. Dezember 1978 – C I 22/78).

Gießereiarbeiter wollen mit 58 Jahren in Rente

Allein 7000 Unterschriften aus Baden-Württemberg. Das ist das vorläufige Ergebnis einer Aktion der Gießereiarbeiter, die im April dieses Jahres von Beschäftigten der Maschinenfabrik Geislingen ausging und auch von der dortigen IG-Metall-Verwaltungsstelle unterstützt wird. Die Forderung lautet: „Mit 58 in Rente“. Ziel dieser Initiative, die bereits in der ganzen Bundesrepublik läuft, ist es, eine baldige Gesetzesänderung durch den Bundestag zu erreichen.

Untersuchungen in Betrieben

Wahrhaft erschreckend und alarmierend sind die Ergebnisse von Vorsorgeuntersuchungen, die 1978 in zehn hessischen Großbetrieben durchgeführt wurden. Nach einer Veröffentlichung des Landesverbandes Hessen der Betriebskrankenkassen mußten 80 Prozent der Beschäftigten, die sich für gesund hielten, an einen Arzt überwiesen werden. Für jeden Fünften wurde der Aufenthalt in einem Sanatorium oder Erholungsheim notwendig, und etwa jeder Dreißigste mußte sogar in ein Krankenhaus. Die meisten der vermeintlich „Gesunden“ litten unter Herz- und Kreislauferkrankungen, waren Übergewichtig und zuckerkrank, hatten Bronchitis oder eine erkrankte Lunge. Gut jeder Zehnte mußte wegen schadhafter Zähne in zahnärztliche Behandlung, andere in ohren- oder augenfachärztliche Behandlung.

Diese Ergebnisse systematisch betriebener Vorsorgeuntersuchungen bestätigen, wie unvollkommen und unwirksam unser System der Gesundheitssicherung ist. Offenbar hat auch das Arbeitssicherheitsgesetz, mit dem die Bestellung und die Aufgaben von Betriebsärzten geregelt wurden, hier keine grundlegende Verbesserung gebracht. Denn erstens ist dieses Gesetz für viele Bereiche immer noch erst eine Absichtserklärung; zweitens fühlen sich viele der tätigen Betriebsärzte mehr „dem Unternehmen“ als der Gesundheit der Arbeiter und Angestellten verpflichtet; drittens fehlt es auch hier an der von den Gewerkschaften geforderten vollen Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte. Die Ergebnisse dieser Vorsorgeuntersuchungen machen auch sichtbar, wie sehr Arbeiter und Angestellte unter dem Druck der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit sich scheuen, rechtzeitig den Arzt aufzusuchen, geschweige denn „krank zu machen“ oder gar eine notwendige Heilbehandlung anzutreten.

Vor allem eines wurde durch die Veröffentlichung des hessischen Landesverbandes der Betriebskrankenkassen bestätigt: Solche Vorsorgeuntersuchungen in allen Betrieben und Verwaltungen sind dringend notwendig, der Ausbau der Gesundheitsvorsorge und der Krankheitsfrüherkennung, wie das Gesundheitsprogramm des DGB, die Gesundheitspolitischen Perspektiven der ÖTV und das DGB-Aktionsprogramm fordern, muß verwirklicht werden. Die gesundheitliche Betreuung der Beschäftigten darf nicht erst einsetzen, wenn es nur noch darum geht, eine schon vorhandene Krankheit zu heilen oder zu lindern. Erste Aufgabe aller gesundheitspolitischen Aktivitäten muß sein, Krankheiten vorzubeugen. A. B.

Sowjetgewerkschaften vereinigen 121 Millionen Mitglieder

Vom 8. bis 14. Juli besuchte auf Einladung des DGB eine Spitzen-delegation der Sowjetgewerkschaften unter Leitung des Vorsitzenden des Zentralrates, Alexej Schibajew, die Bundesrepublik (siehe nebenstehende gemeinsame Presseerklärung). Dieses von den meisten Massenmedien totgeschwiegene Ereignis wirft bei vielen Kollegen Fragen über Tätigkeit und Rolle der Gewerkschaften in der Sowjetunion auf. Wie bereits berichtet, besuchten Vertreter unserer Redaktion im vergangenen Jahr die Sowjetunion. Von diesen Erfahrungen sowie Erklärungen der hier gewesenen Delegation ausgehend sollen einige Fragen angesprochen werden.

Von den 260 Millionen Einwohnern der UdSSR sind nahezu die Hälfte, nämlich 121 Millionen Arbeiter, Angestellte, Angehörige der Intelligenz und auch Kolchosbauern in einer der 30 Gewerkschaften organisiert. Im Unterschied zu den kapitalistischen Ländern, wo die ökonomische und politische Macht in den Händen des Kapitals liegt, haben die Gewerkschaften in der Sowjetunion einen viel größeren Einfluß innerhalb der Gesellschaft. Grundlage dafür sind die mit der Oktoberrevolution 1917 geschaffenen neuen Besitz- und Machtverhältnisse. Die Produktionsmittel gehören nicht, wie hierzulande, einer kleinen Minderheit von Unternehmern. Sie sind volkseigen. Die ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung verläuft planmäßig.

Auf dieser Basis stehen die verfassungsmäßig garantierten Rechte, wie das auf Arbeit, auf Bildung und Wohnung, nicht nur auf dem Papier, sondern sind Realität. In einem Lande ohne kapitalistische Unternehmer und ohne den Profitmechanismus kommt die Steigerung der Produktivität und die Anwendung der wissenschaftlich-technischen Entwicklung für die Verbesserung der Lebenslage der Arbeiter unmittelbar zugute. Darum sind die Gewerkschaften in Übereinstimmung mit der kommunistischen Partei und dem Sowjetstaat zur Verbesserung ihrer Lebenslage direkt an der Entwicklung der Produktion interessiert, darum beteiligen sich auch Millionen an den sozialistischen Wettbewerben zur Steigerung der Produktion.

Zugleich setzen sich die Sowjetgewerkschaften im Interesse der Arbeiterklasse für die Einhaltung der gewährten Rechte und für die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Selbstverständlich treten dabei auch Probleme auf und sind vorhandene Widersprüche zu überwinden. Jedoch haben die Gewerkschaften bei der Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder Rechte und Möglichkeiten, von denen bei uns in der Bundesrepublik ein Gewerkschafter nur träumen kann. Es beginnt bereits bei der Plan-

diskussion. Als der laufende Fünfjahresplan von 1976 bis 1980 diskutiert wurde, haben an den Gewerkschaftsversammlungen 92 Millionen Mitglieder teilgenommen, 7,6 Millionen das Wort ergriffen und eine Million Abänderungsvorschläge unterbreitet.

Jährlich schließen alle Betriebe und Verwaltungen einen Kollektivvertrag ab, in dem Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Leistungen festgelegt werden. Die Gewerkschaften kümmern sich auch um Fragen der Bildung und Berufsbildung, der Weiterqualifizierung, der Verbesserung der Wohnverhältnisse sowie um Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Die gesamte Sozialversicherung und zu einem großen Teil das Erholungswesen befinden sich in den Händen der Gewerkschaften. Bei allen Fragen, die das Leben der arbeitenden Menschen berühren, haben die Gewerkschaften weitgehende Mitbestimmungsrechte. Diese erstrecken sich von Fragen der Arbeit und Entlohnung einschließlich der Kündigung, der Einführung und Änderung von Tarifsätzen bis zu dem Recht, Betriebe und Produktionsabschnitte stillzulegen, wenn Vorschriften des Arbeitsschutzes und der Sicherheitstechnik verletzt werden.

Große Aufmerksamkeit widmen die Sowjetgewerkschaften auch den Problemen der internationalen Gewerkschaftspolitik. Sie haben Kontakte und Beziehungen zu 161 Gewerkschaftsbünden in 128 Ländern. Ein besonderes Gewicht legen sie dabei auf die Forderung nach Abrüstung.

Schibajew hat sich während seines Aufenthaltes in der Bundesrepublik für eine Weltgewerkschaftskonferenz über sozialökonomische Aspekte der Abrüstung eingesetzt. Eine solche Konferenz könnte unter Teilnahme von Gewerkschaften verschiedener Richtungen ein wirksames Abrüstungsprogramm vorlegen. Schibajew sprach die Erwartung aus, daß dieses Thema auf der dritten gesamteuropäischen Gewerkschaftskonferenz im Oktober 1979 in Genf.

Gast des DGB

Auf Einladung des DGB hielt sich vom 8. bis 14. Juli 1979 eine Delegation des Zentralrats der Sowjetischen Gewerkschaften unter Leitung des Vorsitzenden A. I. Schibajew zu einem Besuch in der Bundesrepublik auf. Über die Verhandlungen mit dem geschäftsführenden Vorstand des DGB, die in einer Atmosphäre der Verständigung verliefen, wurde ein Communiqué veröffentlicht, in dem es u. a. heißt:

Beide Seiten stellten mit Befriedigung fest, daß sich die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften beider Länder positiv entwickelt haben. Das äußere sich auch durch den Austausch von Delegationen auf der Ebene der Gewerkschaftsbünde, der einzelnen Gewerkschaften und ihrer Gliederungen und Einrichtungen.

Die Vertreter der Gewerkschaftsbünde der UdSSR und der Bundesrepublik Deutschland waren sich darüber einig, daß diese Beziehungen ein wichtiger Faktor für die Festigung des gegenseitigen Vertrauens und der Freundschaft sowie für die Sicherung von Frieden und Entspannung sind. Sie bewerten diese Beziehungen als einen gemeinsamen Beitrag zur Realisierung des Abkommens über die Entwicklung und Vertiefung der langfristigen Zusammenarbeit zwischen beiden Ländern, das im Jahre 1978 durch deren Staats- und Regierungschefs unterzeichnet wurde.

Die Vertreter des Zentralrats der Sowjetischen Gewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes erklärten sich bereit, zur weiteren Entwicklung der gewerkschaftlichen Beziehungen auf allen Ebenen aktiv beizutragen. Eine besondere Bedeutung wird dabei der Vertiefung der qualitativen Besserung der Beziehungen, der Verbreitung von solchen Formen der Kontakte wie bilaterale Seminare zu aktuellen Fragen gewerkschaftlicher Arbeit, Austausch von Fachdelegationen auch von Frauen, Jugend und Journalistengruppen, Beziehungen zwischen den Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften beigemessen. Der Zentralrat der Sowjetischen Gewerkschaften und der Deutsche Gewerkschaftsbund sprachen sich dafür aus, auch weiterhin nach neuen Wegen zum Ausbau der gewerkschaftlichen Beziehungen in Europa zu suchen...

Die Gespräche verliefen in einer sachlichen Atmosphäre und waren von Verständigungsbereitschaft und Offenheit gekennzeichnet.

Die Delegation des Zentralrats der Sowjetischen Gewerkschaften dankte dem Deutschen Gewerkschaftsbund für die freundliche Aufnahme und übergab die Einladung zu einem Gegenbesuch in der UdSSR.

Inflationsrate bei 14 Prozent: Auch in den USA rührt sich was

Das Jahr 1979 ist in den USA das Jahr der Tarifverträge. Anders als bei uns wird wegen der nahezu fehlenden Sozialgesetzgebung weitaus mehr in diesen Verträgen vereinbart: Einkommen, Länge des bezahlten Urlaubs, Rentenhöhe, Krankenversicherung etc. Diese Verhandlungen werden in einigen der wichtigsten Industriebereiche geführt, wie der Erdölindustrie, der Chemie-, Kautschuk-, Elektro- und Automobilindustrie.

Ein Plan der Regierung Carter sieht vor, daß inklusive Prämien, Renten, Versicherungen usw. die Arbeiter und

Möglichkeit zu stabilisieren, daß die Pensionäre bis zu ihrem siebzigsten Lebensjahr arbeiten. Weiterhin geht es darum, den Unternehmen die Möglichkeit zu erschweren, die Fabriken in Billiglohnländer zu verlegen und so Arbeitsplätze zu vernichten. Die Arbeitslosigkeit durch Kapitalflucht hat auch in den USA bereits beträchtliche Ausmaße angenommen. Die Aufhebung von Restriktionen im Handel mit der UdSSR und den anderen sozialistischen Staaten könnte zudem eine Quelle von Beschäftigung sein.

Nicht alle US-Gewerkschaften gehen mit der gleichen Kampfkraft in die Verhandlungen. Die Gewerkschaften der Erdölarbeiter, der Beschäftigten der Atomkraftwerke, der Chemie- und der Transportarbeiter akzeptieren die 7-Prozent-Grenze ohne Kampf. Doch auch hier gibt es schon stärkeren Druck von der Basis. Die Gewerkschaften der Kautschuk- und der Elektroarbeiter haben angekündigt, daß sie über die von der Regierung festgelegte Marke gehen wollen.

Die Automobilarbeitergewerkschaft hat zu erkennen gegeben, daß sie den Carter-Plan ignorieren wird, da dieser darauf hinausläuft, die Löhne, aber nicht die Preise und Profite zu beschneiden. Die 765 000 Arbeiter der Branche fordern: deutliche Erhöhung der Gehälter, Ausgleich der Erhöhung der Lebenshaltungskosten, Arbeitszeitverkürzung, bessere Krankenversicherung und höhere Renten. — Auch in den USA rührt sich was. a.p.

Sowjetische Metaller zu Besuch bei IG Metall

Eine gemeinsame vierköpfige Delegation der sowjetischen Metallarbeitergewerkschaften hielt sich vom 29. Juni bis 8. Juli auf Einladung der IG Metall zu einem Meinungsaustausch in der Bundesrepublik auf. In einer gemeinsamen Erklärung wurde vereinbart, die konkreten Inhalte der Zusammenarbeit jedes zweite Jahr während eines Treffens der Gewerkschaften der Metallarbeiter beider Länder zu bestimmen. Eine erste Zusammenkunft dieser Art soll im Februar 1980 in Frankfurt am Main stattfinden. Im Namen der Gewerkschaften der sowjetischen Metallarbeiter erging eine Einladung an die IG Metall, die Sowjetunion mit einer Delegation im Laufe des Jahres 1980 zu besuchen.

Gemeinsames Seminar von Journalisten

Zum Besuch in die Sowjetunion reiste eine gemeinsame Journalistendelegation der Deutschen Journalisten-Union (dju) in der IG Druck und Papier und der Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) in der Gewerkschaft Kunst. Sie war Gast der sowjetischen Kulturarbeitergewerkschaft und des sowjetischen Journalistenverbandes.

Belgische Regierung für 36-Stunden-Woche

In einem Vorschlag an die Gewerkschaften und die Unternehmer in Belgien regt die Regierung eine Einführung der 36-Stunden-Woche bereits für 1980 an. Der belgische Gewerkschaftsbund FGTB verhält sich zu dem Plan der belgischen Regierung jedoch zunächst zurückhaltend, da dort auch eine „Mäßigung an der Lohnfront“ empfohlen wird. Ein außerordentlicher Kongreß der Organisation im September wird eine Stellungnahme zu dem Regierungsplan treffen.

Einschränkung der Gewerkschaftsrechte

Als eine „Herausforderung für die bestehenden Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaft“ bezeichnete der Generalsekretär des Britischen Gewerkschaftsbundes, Lionel Murray, die Pläne der neugewählten konservativen Regierung. In einem „Arbeitspapier“ wurde vorgesehen, die Rechte der Streikposten einzuschränken, die „closed shops“, in denen nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt werden, aufzuweichen und die geheime Urabstimmung der hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre durch Briefwahl einzuführen.

IBFG veranstaltet zweites Jugendtreffen

Im August 1980 will der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) in Madrid sein zweites Jugendtreffen durchführen. Vorbild dafür soll das erste Treffen sein, das 1963 in Wien stattfand und an dem sich 6000 junge Gewerkschafter beteiligten. Im Mittelpunkt des geplanten Treffens sollen u. a. Probleme jugendlicher Beschäftigter unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit, der Berufsausbildung und der Gewerkschaftsrechte stehen. Neben einer Reihe von Symposien und Diskussionen sind zahlreiche Kultur- und Sportveranstaltungen geplant.

Rationalisierung – ein Thema, das allen auf den Nägeln brennt

Herbert Wiesner, Rationalisierung, Problem- und Konfliktfeld unserer Zeit, Reihe: Zur Sache – Informationen für Arbeitnehmer, Band 5, 103 Seiten, Bund-Verlag, Köln 1979, 12,80 DM.

In der Reihe: „Zur Sache – Informationen für den Arbeitnehmer“ wendet sich der Bund-Verlag an die gewerkschaftlichen Praktiker. In dieser Reihe soll über aktuelle wirtschafts- und gesellschaftspolitische Probleme informiert werden. Man bemüht sich, Inhalt und Darstellungsweise auf Teilnehmer an politischen Bildungsveranstaltungen von Parteien, Gewerkschaften und Volkshochschulen zuzuschneiden.

Das ist ein löbliches Unterfangen. Zeichnen sich doch viele Arbeiten zu Themen, die die Arbeiter und Angestellten in den Betrieben interessieren, oft durch eine Sprache aus, die den nicht in theoretischen Erörterungen Geübten das Buch schnell aus der Hand legen lassen. Das Thema des vorliegenden Buches, Rationalisierung, brennt ja nun wirklich auf den Nägeln.

Jeder Beschäftigte ist entweder direkt oder indirekt davon betroffen. Der Autor Herbert Wiesner ist bemüht, sich dem Thema zunächst von der technischen Seite zu nähern. Er schildert die Computerisierung, ihre Entwicklung und die Trends, soweit sie sich heute absehen lassen.

Der Einsatz der Computertechnik in Industrie, Verwaltung und im Kommunikationsbereich ist dabei, die gesamte herkömmliche Technologie umzukrempeln und gleichzeitig das Verhältnis Technik-Mensch zu verändern. Sowohl von der Quantität, das heißt der Vernichtung Hunderttausender Arbeitsplätze, als auch von der Art und Weise, wie der Mensch im Rahmen des computergesteuerten Wirtschaftsprozesses eingesetzt wird, welche neuen Abhängigkeiten und Belastungen auf ihn zukommen, stehen wir noch am Anfang einer grundlegenden Umstrukturierung der Produktionsbedingungen. Bezeichnenderweise sind es auch hier wieder die Großen der Branche, die Wirtschaftsmonopole, die ihre Kapitalmacht in einen technologischen Vorsprung umsetzen und diesen Prozeß wiederum noch zur Vergrößerung von Macht und Einfluß nutzen.

Der Autor geht dann über zum Betriebsverfassungsgesetz und seinen Möglichkeiten, den Rationalisierungsprozeß im Betrieb selbst zu beeinflussen. Im Zusammenhang „wirtschaftlicher Mitbestimmung“ nach dem

BetrVG ordnet er die verschiedenen Maßnahmen und Auswirkungen der Rationalisierung den Bereichen „Wirtschaftsausschuß“ (§ 106), „Betriebsänderung“ (§ 111), „Arbeitsgestaltung“ (§ 90) und „Personalplanung“ (§ 92) zu und führt die Möglichkeiten an, die sich dem Betriebsrat bzw. dem Wirtschaftsausschußmitglied aus seinen Informations- und Mitbestimmungsrechten ergeben. Im Anhang sind entsprechende Checklisten aufgeführt, die dem Betriebsrat zur Orientierungs- und Entscheidungshilfe dienen können.

Die Frage, ob denn gegen die profitorientierten und arbeitsplatzvernichtenden Rationalisierungen der Unternehmer so erfolgversprechend vorgegangen werden kann, ist damit noch nicht beantwortet. Doch Herbert Wiesner führt noch mehr an. So werden Arbeitszeitverkürzungen wegen der gestiegenen Anforderungen und aus Gründen der Arbeitsplatzsicherung gefordert. Verbesserung der Berufsforschung und der Bildungsmöglichkeiten sollen ein übriges tun.

Schließlich sind im Anhang einige Dokumente abgedruckt, die für sich sprechen. — Tarifvertrag der IG Druck und Papier, — Grundsätze zur Arbeitsgestaltung und der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen, — Musterbetriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeit an Bildschirmplätzen, — Tarifvertrag zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung für Arbeiter und Angestellte (IG Metall).

Ein Kritikpunkt zu der sonst positiven Arbeit soll jedoch nicht verschwiegen werden. Denn Herbert Wiesner bleibt am Ende zu glatt und unverbindlich. Die Schlußfolgerungen aus seinen eigenen Darlegungen bleibt er sich selbst schuldig. Denn schließlich ist die private Verfügungsmacht über die Investitionsentscheidungen doch die Quelle der negativen sozialen und psychischen Auswirkungen, die Wiesner zu Recht beklagt. Wenn schon herausgearbeitet wird, daß es auch hier wieder die internationalen Monopole sind, die sich als führend in der Vernichtung von Arbeitsplätzen und der „inhumanen Rationalisierung“ hervortun, so drängt sich doch nahezu zwangsläufig die Schlußfolgerung nach Überführung dieser Schlüsselindustrien in Gemeineigentum auf. a.p.

VERLAGSINTERNES

Wenn diese Ausgabe der NACHRICHTEN erscheint, dann ist auch unser neues Buch „Ohne sie geht nichts – Gewerkschaften im Alltag der DDR“ auf dem Markt. Das Buch umfaßt 175 Seiten und kostet 10 DM. Der Preis hält sich also noch im Rahmen des Erschwinglichen. Der Autor, Günter Simon, ist stellvertretender Chefredakteur der FDGB-Tageszeitung „Tribüne“. Er arbeitete mehrere Jahre, bis Ende 1978, als Korrespondent in der Bundesrepublik und kennt daher auch die Fragen, die unter den Gewerkschaftern hier bei uns am meisten interessieren. Denn selbst nach 30 Jahren DDR ist der Mangel an Informationen über die Tätigkeit der Gewerkschaften in der DDR noch immer erheblich.

Simon schildert die gewerkschaftliche Alltagsarbeit in einem Kranbaubetrieb. Das Buch ist in einem flüssigen Erzählton verfaßt und liefert reichlich Material, um dem Leser ein Urteil zu ermöglichen. Acht künstlerisch gestaltete Abbildungen machen den Band zusätzlich attraktiv. Vielleicht stolpert der eine oder andere Leser über den Titel des Buches. Hier hat sich gleichsam unter der Hand eine Veränderung ergeben. Bisher wurde das Buch angekündigt als „Ohne sie läuft nichts...“ Durch ein Versehen, dessen Wurzel noch nicht ganz klar ist, wurde der Titel verändert. Endgültig heißt es also: „Ohne sie geht nichts – Gewerkschaften im Alltag der DDR“.

Es lief durch die Presse, daß sich auch der CSU-Abgeordnete Spranger um die „Unterwanderung“ der Gewerkschaften Gedanken macht. Ganz auf der Linie seiner Vordenker Strauß/Stoiber reitet er nun im Bundestag einen Angriff gegen die Einheitsgewerkschaften. Wir haben den Text der Anfrage im Bundestag vorliegen, und es ist schon kurios, mit welchem Eifer der Volksvertreter ans Werk gegangen ist. Spranger ist nämlich auch auf NACHRICHTEN gestoßen, findet aber, daß die Bundesregierung zuwenig über uns berichtet. Denn es ist ihm wohl zugetragen worden, daß – „und nicht ohne Erfolg“ – unsere Zeitschrift „sich als Vorkämpfer einer freien, demokratischen Einheitsgewerkschaft darzustellen und damit sich selbst aufzuwerten bemüht ist“. Und unser Redakteur Heinz Schäfer erhält gleich einen ganzen Absatz in Sprangers Erkundungen. Den CSU-Mann stört es, daß Heinz Schäfer – wie übrigens fast alle unserer Kolleginnen und Kollegen – ehrenamtliche gewerkschaftliche Funktionen ausübt. NACHRICHTEN behagen also der CSU nicht, und offensichtlich ganz besonders wegen unseres Eintretens für die Einheitsgewerkschaft. Aber nachdem man andererseits weiß, wen die CSU alles so lobt... jaco

**Besser informiert
durch
NACHRICHTEN**

Angestellten eine Steigerungsrate ihrer Tarife von 7 Prozent nicht übersteigen dürfen. Unternehmen, die größere Regierungsaufträge haben, werden kontrolliert. Zahlen sie mehr, werden die Aufträge gestrichen. Der angebliche Grund für diese den Unternehmern sicherlich nicht unangenehme Epressung ist die versprochene Dämpfung der Inflation, die jedoch trotzdem munter galoppiert. Gegenwärtig liegt die Inflationsrate offiziell bei 14 Prozent. Die Unternehmer können jedoch nicht klagen; im Verlauf des letzten Vierteljahres haben die Profite einen Sprung nach oben gemacht: (z. B. General Electric plus 22,5 Prozent oder Westinghouse plus 25,7 Prozent).

Fehlende Sozialgesetzgebung bedeutet, daß auch andere Bereiche, wie die Krankenversicherung, von einer Begrenzung der Gehälter direkt betroffen sind. Und gerade die Kosten für die medizinische Versorgung steigen rapide. Viele Gewerkschaften streben in dieser Situation eine automatische Bindung der Gehälter an die Erhöhung der Lebenshaltungskosten an. So sollen die Entgelte in einem Rhythmus zwischen jedem Vierteljahr bis zu jedem Jahr um einen Inflationsausgleich erhöht werden.

Ein weiterer Verhandlungspunkt ist die Verbesserung der Situation der Rentner. Es gibt Anträge zu den Gewerkschaftskongressen, das Renteneintrittsalter von 65 auf 62 zu senken, anstatt die

TERMINKALENDER

■ 21 bis 23. August

Weltkonferenz des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes über Arbeitszeitverkürzung in Genf

■ 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

■ 12. bis 13. Oktober

Wissenschaftliche Konferenz des DGB zu Fragen der Gewerkschaftsgeschichte aus Anlaß des dreißigjährigen Bestehens in München

■ 12. bis 13. Oktober

4. Frauenkonferenz der IG Bergbau und Energie in Gelsenkirchen

■ 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

■ 25. bis 27. Oktober

10. Konferenz für Vertrauensleute der IG Metall in Dortmund

■ 29. bis 31. Oktober

3. Bildungspolitische Konferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Essen

■ 12. bis 13. November

Bundeskongferenz der Deutschen Journalisten-Union (dju) in der IG Druck und Papier in Springen

■ 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

■ 29. bis 30. November

9. Bundespersonalrätekonferenz der Deutschen Postgewerkschaft in Saarbrücken

Beilagenhinweis

In dieser Ausgabe von NACHRICHTEN liegt ein Prospekt des Verlags Marxistische Blätter bei. Wir bitten um freundliche Beachtung.

D 3476 E

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

0603650

0039 N1

13

FREIE UNIVERSITÄT B.
VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
FÜR ARBEITSSOZIOLOGIE
UND INDUSTRIALSOZIOLOGIE
H. NESTER, 21

1000 BERLIN 33

Zu guter Letzt

Nachtigall

Gar nicht wie eine Nachtigall trat der gleichnamige Professor aus Marburg auf, als er vor der Vereinigung der Eisen- und Metallindustrie Rheinland-Rheinhausen e. V. seinem Herzen so richtig Luft machte. Und die Unternehmer griffen seine Äußerungen und Vorschläge mit so „lebhaftem Interesse und entsprechend großem Beifall“ auf, daß sie sofort eine Hochglanzbroschüre anfertigen ließen. Was der Professor ihnen zu sagen hatte, muß zu herrlich in ihren Ohren geklungen haben.

„Macht ohne Verantwortung“ war sein Thema. Und die reaktionäre Einstellung dieses Professors ließ vermuten, daß er die Gewerkschaften gemeint hat. Seine Äußerungen über den drohenden oder eigentlich schon existierenden Gewerkschaftsstaat sind jedoch als in diesen Kreisen ganz normal anzusehen. Aber Nachtigall hat noch Besseres in petto. Die Macht der Gewerkschaften – so weiß er zu künden – sei so unantastbar wie der mittelalterliche Glaube an die Jungfräulichkeit Marias. Hab Nachsicht, lieber Leser, er wollte ja nicht dichten. Er will aber den unnachgiebigen Kampf gegen die Arbeiterbewegung. Also los: „Rechtsverletzung durch Streiks und Streikposten“; „Schulungskurse, in denen Rechtsverletzungen eingeübt werden“; „sprachpathologisch und umweltverschmutzt“ sei die Gewerkschaftspropaganda – „wir kennen diesen Argumentationsstil aus der Terroristenverherrlichung“. Die Gewerkschaften sind also eine Bande von Rechtsbrechern, und gearbeitet haben auch andere: nämlich „unsere besseren Unternehmer“ vollbrachten das „Wirtschaftswunder“.

Zittr nicht, geplagtes Unternehmerherz, der Professor weiß Rat. Eine nicht-marxistische Gewerkschaft sollten die Herren unterstützen. Für den richtigen Unternehmer kommt nämlich nur eines in Frage: spalte, dadurch kannst du herrschen. Ganz gute Arbeit war schon der Tabukatalog, wenn auch noch etwas zaghaft insgesamt. Fazit: rücksichtslose Aussperrung und Tabukatalog, Spaltung der Gewerkschaftsbewegung und Kriminalisierung der Gewerkschafter, das ist der richtige Weg für einen Unternehmer. Schon möglich, daß eine Nachtigall hier etwas zu laut getipst hat, dafür kamen die Absichten der Unternehmer um so klarer heraus.

R. B.

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare

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

Verlags- und Redaktionsanschrift:
Postfach 18 03 72, Glauburgstraße 66,
6000 Frankfurt/Main Telefon (06 11)
59 97 91; Konto-Nr. 16 15 61 29 00 Bank
für Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M.;
Postscheckkonto: Frankfurt/Main
3050 40-606

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

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

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

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

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

Redaktionsschluß: 3. August 1979.

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

NACHRICHTEN-Verlags-
Gesellschaft mbH
Frankfurt am Main

