

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 3476 EX

Weichen sind gestellt mit „DGB-Solidarität“

Zwanzig Millionen Mark hat kürzlich Gesamtmetall für eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit der Unternehmer gegen die Tarifforderungen von IG Metall und IG Medien für 35-Stunden-Woche, arbeitsfreies Wochenende und höhere Reallöhne bereitgestellt. Zugleich festigt sich die unselige Allianz von Kapital und Kabinett. Da wird, fußend auf dem Antistreikparagraphen 116, für das Frühjahr 1990 mit heißer und kalter Aussperrung gedroht. Bundeskanzler Kohl, der 1984 die Forderung nach der 35-Stunden-Woche als absurd, dumm und töricht diffamierte, wird jetzt von seinem Wirtschaftsminister Haussmann noch rechts überholt. Ungeniert will dieser Steigbügelhalter der Konzerne die Tarifautonomie zugun-



Franz Steinkühler

„...muß sich offensichtlich erst daran gewöhnen, daß die IG Metall zwar die Sonne der 35-Stunden-Woche, aber keinen Sonnenkönig will.“

Ulrike Füssel in der Frankfurter Rundschau vom 28. 10. 1989

• ÖTV legt nach •

• Umweltschutz als Profitquelle • Berufsschulen in Not •

• Spiel mir das Lied vom Tod... •

Frankfurt/M. · 29. Jahrgang

11/89

Nov. 1989 · Einzelheft DM 5,-

INHALT

POLITIK

Innergewerkschaftliche Demokratie und neue Streitkultur im Mittelpunkt 3

Letzte Meldung: Harry Tisch zurückgetreten 3

Die 35 wird im Tarifvertrag stehen
Gastkommentar von Werner Pfennig 3

LÖHNE/TARIFE

Anstehende Tarifrunde erfordert ein Höchstmaß an Kreativität 4

Verhandlungspoker hat begonnen
Knackpunkt: 37-Stunden-Woche 6

ÖTV legt nach 7

WIRTSCHAFT/FINANZEN

Umweltschutz wird von Unternehmen zunehmend als Profitquelle erkannt 8

GEWERKSCHAFTEN

Durch außergewöhnliche Erhöhungen Spitzenlohn für Spitzenarbeit
Interview mit Konrad Carl, Bundesvorsitzender der IG Bau – Steine – Erden 9

IG-Metall-Gewerkschaftstag übte harsche Kritik am Vorsitzenden 10

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION:

GHK-Gewerkschaftstag erklärt Unvereinbarkeit mit „Republikanern“

„Der Wurm muß dem Fisch und nicht dem Angler schmecken“
(Thesen zur Angestelltenarbeit)

DGB-Solidarität gegen harten Konfrontationskurs

Verteidigt das freie Wochenende
17 Thesen der IGM

IG-Chemie-Kooperation mit Österreich und Ungarn

1949–1989
40 Jahre DGB (Letzter Teil)

Gesamteuropäisches Treffen der Bekleidungs-Gewerkschaften

Praxis

11–28

Weichen sind gestellt

sten einer unternehmerfreundlichen staatlichen Zwangsschlichtung liquidieren und obendrein die Wochenarbeitszeit wieder auf 40 Stunden verlängern.

Folgerichtig verlangte daraufhin der Kongreß der Gewerkschaft Holz und Kunststoff im Oktober den sofortigen Rücktritt von Minister Haussmann. Zugleich forderten die Delegierten per Beschluß den DGB-Bundesvorstand auf, zur Unterstützung der Tarifbewegung von IG Metall und IG Medien ein Solidaritätskomitee aus allen Mitgliedsgewerkschaften und vielen Bündnispartnern zu schaffen. Weichen in dieser Richtung stellte der DGB-Bundesvorstand schon im März mit der Aktion „DGB-Solidarität 89/90“. Anfang Oktober haben das Vorstandsmitglied Lothar Zimmermann und die Tarifsekretärin Ingrid Kurz-Scherf Pläne für Aktionen der Öffentlichkeit vorgelegt.

Vorgesehen sind zahlreiche Aktionen und Veranstaltungen, die wir im Dokumentationsteil unserer Zeitschrift wiedergeben. Unter anderem bereitet der DGB im Februar/März eine Großveranstaltung gegen die Aussperrung und den Knebelungsparagraphen 116 vor. Positiv zu werten ist auch, wenn der DGB auf Betriebspatenschaften orientiert.

Schon jetzt ist klar: Angesichts des Konfrontationskurses von Kapital und Kabinett, bürgerlichen Massenmedien und Klassenjustiz, wird der Kampf der beiden Gewerkschaften schwer und dornenreich. Wenn IG Metall und IG Medien allein im Regen stehengelassen werden, können sie schwerlich erfolgreich kämpfen. Die aktive Solidarität aller Gewerkschaften und ihrer Verbündeten ist unerlässlich. Die vom DGB geplanten Aktionen sollten durch betriebliche Gegenwehr ergänzt werden. Es stellt sich die Frage: Warum werden die ersten Erfahrungen, die 1984 mit Solidaritätsstreiks gegen die Aussperrung gemacht wurden, nicht aufgegriffen? Es muß den Unternehmern an den Nerv gehen.

Es darf sich nicht wiederholen, was faktisch der Gewerkschaft HBV widerfahren ist. Schon während des Kampfes um die Verteidigung des Ladenschlusses 18.30 Uhr war die solidarische Hilfe anderer Gewerkschaften mehr als schwach. Diese Schwäche nutzen jetzt die großen Warenhauskonzerne brutal aus und interpretieren eine Protokollnotiz für die Installation des verkaufsoffenen Donnerstagabends zu Lasten der im Einzelhandel Beschäftigten.

Als Lehre daraus muß erkannt werden: Papiere und Appelle allein reichen nicht aus. Solidarität setzt Betroffenheit und Mobilisierung der Millionen Mitglieder voraus. In Anlehnung an Brecht möchte ich sagen: Der Kampf um die Köpfe ist eine verständliche Aufgabe, die dennoch so schwer zu machen ist.

INHALT

13. Bundesjugendkonferenz des DGB
Offen – vielseitig – multikulturell 29

Die ÖTV Amberg probierte einen ungewöhnlichen Dialog 30

Finanzielle Korsettstangen für die WSI-Forschungsarbeit 30

Berufsschulen in Not – Katastrophe in Niedersachsen 31

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Münchner Wohnungsdesaster und wiederum „Neue Heimat“ 33

Der anvisierte Zeithorizont liegt noch im starken Nebel 34

HBV und SPD gegen Diskriminierung 34

Eine Viertelstunde Streik mehr wert als eine Tonne Papier 35

SOZIALPOLITIK

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Lohnfortzahlung bei geringer Beschäftigung 36

Sanierung der Rentenfinanzen: Spiel mir das Lied vom Tod... 37

Reader zum Rentenreformgesetz 37

INTERNATIONALES

Der zahme Riese „EGB“ mag nicht länger brav sein 38

RUBRIKEN

GLOSSE 4

TARIFMELDUNGEN 7

TARIFKALENDER 7

GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN 32

PERSONALIEN 32

BÜCHER 39

VERLAGSINTERNES 39

IMPRESSUM 39

TERMINKALENDER 40

BESTELLSCHEIN 40

ZU GUTER LETZT 40

Innergewerkschaftliche Demokratie und neue Streitkultur im Mittelpunkt

Es waren drei Feststellungen im mündlichen Geschäftsbericht des Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Franz Steinkühler, auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag, die in der Diskussion lebhaft hinterfragt wurden. Zum ersten meinte Steinkühler, daß auf dem Gewerkschaftstag geredet werden müsse „über die angebliche Macht des Vorsitzenden, die alle kritisieren, und über die Verantwortung des Vorsitzenden, die nur wenige bereit sind zu teilen“.

Zum anderen merkte er an: „Aber ich wünsche mir einen Stil, bei dem Entscheidungen getroffen werden auf der Basis einer differenzierten Analyse, unter Einbeziehung vieler Betroffener, bei Abwägung aller Pros und Kontras und unter Berücksichtigung mancher Zweifel und Bedenken, bei dem Ziele und Strategien entwickelt werden, die von uns allen aus innerer Überzeugung getragen werden.“ Nicht zuletzt meinte Steinkühler, daß der Vorstand und andere Organe ihre Entscheidungen „immer aus der Sicht der Verantwortung für das Ganze zu treffen“ haben.

Letzte Meldung

Der Vorsitzende des FDGB der DDR, Harry Tisch, ist zurückgetreten. Der Bundesvorstand des FDGB bekannte, nicht rechtzeitig und konsequent gegen die angestauten Probleme, gegen Erscheinungen der Deformation und Ignoranz gekämpft zu haben. Er stellte sich der Schuld ohne Wenn und Aber und erklärte: „Wir werden nicht mehr dulden, daß die in der Verfassung garantierten Rechte der Gewerkschaften nicht wahrgenommen oder eingeschränkt werden.“ Ausführlicher Bericht in Nr. 12

Die Argumente gegen die Arbeitszeitverkürzung sind über hundert Jahre alt. Bereits Bismarck erklärte 1885 vor dem Reichstag, daß sich bei Arbeitszeitverkürzungen, und der Arbeiter fände keine Arbeit mehr. Heute ist es u. a. Herr Haussmann, der in die Fußstapfen Bismarcks

erlebbar werden müßten. Den zentralistischen, autoritären Strukturen des Kapitals müßten dezentrale, basisnahe und betriebsnahe Organisationsstrukturen der IG Metall entgegengesetzt werden. Für die künftige Politik der Gewerkschaft und ihre Kampffähigkeit sei mitentscheidend, wie in der IG Metall mit dem demokratischen Meinungs- und Willensbildungsprozeß künftig umgegangen, demokratisch zustande gekommene Willensbildungsprozesse in den Bezirken akzeptiert und auf kritische Meinungen vor Ort Wert gelegt werde.

Auch Renate Schübler kritisierte die Entscheidung des Vorstandes bei der Bestellung des Wuppertaler Bezirksleiters Wrobel. Er habe sich über das Votum der Bezirkskommission und der Mehrheit der Geschäftsführer für Otto König hinwegge-

setzt. In der Organisation werde dies mit Entscheidungen des Papstes bei Kardinal Meissner gleichgesetzt. Ihre Schlußfolgerung: „Päpstliche Gewerkschaftsorganisationen können wir mit Sicherheit nicht brauchen.“ Wenn Steinkühler dies mit der Verantwortung für das Ganze begründe, dann unterstelle er den anderen Verantwortungslosigkeit und bügele die Meinung anderer platt.

Werner Hillenbrand nahm diesen Gedanken auf und sagte, daß jeder in der Lage sein müsse, Kritik zu üben, auch wenn er oder sie noch zu den Unaufgeklärten und Unwissenden gehöre. Der Dialog, der durch solche Kritik ausgelöst werde, könne ein Wissen für ein größeres Ganzes schaffen. Zu dem Argument, daß die Verantwortung für das Ganze erst Kritik zulasse, merkte er trocken an: „Wer kann eigentlich von sich schon behaupten, tatsächlich den Überblick über das Ganze zu haben.“ Zu Steinkühlers Behauptung, daß andere Verantwortung mit dem Vorsitzenden nicht teilen wollten, meinte er, dies setze allerdings auch voraus, daß andere, also Steinkühler, Verantwortung abgeben wollten. Auch Ursula Schinskei meinte, daß eine neue Streitkultur innerhalb der IG Metall bedeute, „daß auch der Vorstand in der Lage sein muß, Macht abzugeben“. Walter Bauer forderte, daß die ausgerufenen neue Streitkultur nicht eine Worthülse bleiben dürfe. Er kritisierte, daß bei dem Zukunftskongreß des letzten Jahres die Mitgliedschaft ungenügend einbezogen worden sei. Er fragte, „ob ein Mitentscheiden über die eigene Zukunft durch die Mitglieder unerwünscht ist“.

H. Sch.

Gastkommentar

Die 35 wird im Tarifvertrag stehen

Kaum haben wir unsere Forderung nach der 35-Stunden-Woche gestellt, da melden sich Unternehmer und Politiker zu Wort. Eine solche Verhaltensweise ist nicht neu, sondern immer an der Tagesordnung, wenn es um ein größeres Stück vom Kuchen geht, den unsere Kolleginnen und Kollegen schließlich in den Betrieben gebacken haben. Ich erinnere nur an Bundeskanzler Kohl. Seine Äußerung von 1984 haben wir noch nicht vergessen.

Die Argumente gegen die Arbeitszeitverkürzung sind über hundert Jahre alt. Bereits Bismarck erklärte 1885 vor dem Reichstag, daß sich bei Arbeitszeitverkürzungen, und der Arbeiter fände keine Arbeit mehr. Heute ist es u. a. Herr Haussmann, der in die Fußstapfen Bismarcks



tritt. Da kann man nur sagen: Aus hundert Jahren nichts gelernt. Ich empfehle ihm, seinen Hut zu nehmen, denn mit der Ausnahme genehmigung für die Fusion Daimler-Benz/MBB hat er seine Schuldigkeit gegenüber der Großindustrie getan.

Daß Haussmanns Bäume nicht in den Himmel wachsen, dafür werden wir Gewerkschafter sorgen: Die 35 wird im Tarifvertrag stehen. Und dafür sprechen gute Gründe: Wir wollen die Arbeitsplätze in der Druckindustrie sicherer machen und neue schaffen, mehr Zeit zum Leben haben und nicht zuletzt Entlastung vom alltäglichen Streß und Leistungsdruck erreichen.

Nun hat der Herr Haussmann, der die Tarifautonomie nicht den Tarifparteien allein überlassen, sondern die Politiker einschalten will, bar aller Sachkenntnis, das Gespenst vom Zusammenbruch der Wirtschaft an die Wand gemalt. Wenn er sich besser informiert hätte, dann wäre es ihm sicher aufgefallen, daß die Unternehmergewinne aus allen Nähten platzen und es

nie dagewesene Kapazitätsauslastungen gibt.

Übrigens hat der Bundeswirtschaftsminister in der „Druckwelt“, dem Organ des Bundesverbandes Druck, einen Pendanten in dem Leitartikler Klaus-Peter Helm gefunden, der uns „pure Machterhaltung“ vorwirft. „Maßlosigkeit ist die erste Gewerkschaftspflicht, jedenfalls wenn es um die IG Medien geht“, tönt er.

Alle diese Angriffe deuten an, was uns möglicherweise in der bevorstehenden Tarifrunde erwartet. Darauf müssen wir uns einstellen. Notwendig ist die Solidarität des DGB, seiner Gewerkschaften, arbeitnehmerorientierter Parteien und Organisationen. Der kürzlich stattgefundene GHK-Gewerkschaftstag tat einen wichtigen Schritt. Er forderte nicht nur den Bundeskanzler auf, Haussmann zu entlassen, sondern rief zur Bildung von Solidaritätskomitees über den Gewerkschaftsbereich hinaus auf. Wenn dieser Weg konsequent gegangen wird, werden wir sicher Erfolg haben: Auch gegen Haussmann und Co.

Werner Pfennig, Landesbezirksvorsitzender der IG Medien in Baden-Württemberg

GLOSSE

Löcher

Betriebsrat Kröger tippt mit dem Finger auf die FAZ (vom 11. Oktober) und meint zu Betriebsrat Schröder: „Nun haben auch die Russen endlich das Streikrecht. Die Demokratie macht Fortschritte.“

„Sachte“, wirft Betriebsrat Schröder ein, mit dem Blick auf Seite 12. „Hier steht's: Man bloß ein ‚Streikrecht mit Löchern‘. Im öffentlichen Dienst dürfen die nämlich nicht streiken. Und bei der Eisenbahn auch nicht. Da sind die Löcher!“

„Wie bei uns.“

„Und gegen die Regierung dürfen die auch nicht streiken...“

„Machen die aber.“

... weil das politischer Streik ist.“

„Wie bei uns“, brummt Betriebsrat Kröger. Ich möchte bloß wissen, ob die Sowjets auch so 'ne Art § 116 AFG haben, womit sie den Gewerkschaften die Luft abdrehen können. Und wie mag das mit der Gleichrangigkeit von Streik und Aussperrung sein oder mit der kalten Aussperrung? Und dann erst die gerichtlichen Auflagen gegen Streiks bei uns.“

„Kennen die alles nicht“, ist Betriebsrat Schröder überzeugt. „Die sind mit der Demokratie noch weit zurück.“

„Magst recht haben“, nickt Betriebsrat Kröger. „Wenn's die machen wie bei uns, hätte sich die FAZ Gorbis bestimmt härter vorgenommen und ihm ‚Löcher mit Streikrecht‘ um die Ohren gehauen.“ okulus

Anstehende Tarifrunde erfordert ein Höchstmaß an Kreativität

Der 16. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall hat die Grundlinien und Eckdaten der weiteren Tarifpolitik beschlossen. In den Betrieben und Verwaltungsstellen werden bereits die möglichen Forderungen in ihrem Volumen und ihrer Struktur diskutiert. Anfang November haben einige Tarifkommissionen die ersten Forderungen beschlossen.

Die Tarifaufeinandersetzung 1990 der IG Metall, die Verträge sind kündbar zum 31. März 1990, wird unter den Bedingungen des veränderten Paragraphen 116 AFG stattfinden. Mit welcher Strategie und Taktik die Forderungen durchgesetzt werden können, darüber wird gegenwärtig in der IG Metall, zumindest im Funktionsbereich, intensiv diskutiert.

Volumen, Struktur, Forderungspaket

Angesichts der Unternehmerstrategie, die 35-Stunden-Woche auf den Sankt-Nimmerleins-Tag zu verschieben, ergibt sich sicherlich die Notwendigkeit, die Lohn- und Gehaltsforderungen fest mit der Arbeitszeitforderung zu verschnüren, um es Gesamtmetall unmöglich zu machen, die eine Forderung gegen die andere auszuspielen.

„Für uns stellen die Forderungselemente
• höhere Einkommen
• 35-Stunden-Woche
• freies Wochenende
eine Einheit dar, in der kein Punkt gegen den anderen aufgerechnet werden kann.“

Klaus Zwickel am 17. 10. 1989

Die Stimmung in den Betrieben ist gegenwärtig so, daß unter allen Umständen eine kräftige Erhöhung der Löhne und Gehälter erwartet wird. Angesichts der exorbitant hohen Gewinne und der im letzten Jahrzehnt weitgehend stagnierenden Reallohne wäre selbst die Forderung nach einer zweistelligen Lohn- und Gehaltserhöhung völlig angemessen und zugleich auch eine weitere Arbeitszeitverkürzung ohne weiteres für die Unternehmer verkraftbar.

In der IG Metall wird allerdings darüber diskutiert, ob es nicht taktisch klüger, weil mobilisierungsfähiger, sei, die Forderung für die Lohn- und Gehaltserhöhung kurz unter der 10-Prozent-Marke anzusiedeln. Unter diesen Umständen sollte dann allerdings ziemlich nahe an dieser Eckzahl abgeschlossen werden.

In der Entschließung 12 des 16. Gewerk-

schaftstages gibt es zwei interessante Orientierungspunkte, die möglicherweise schon in dieser Runde das gewerkschaftliche Handeln maßgeblich beeinflussen können. Das ist zum einen, im Interesse sozialer Gerechtigkeit, „in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen überdurchschnittliche Einkommensverbesserungen durchzusetzen“ und für die Auszubildenden „existenzsichernde Einkommen“ zu gewährleisten. Geht man von einer Lohn- und Gehaltsforderung von knapp unter 10 Prozent aus und nimmt man die Lohngruppe 6 als Richtzahl für einen möglichen Sockelbetrag, so dürfte sich dieser zwischen 200 und 250 DM bewegen. Des weiteren wird für Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen eine Laufzeit von 12 Monaten angestrebt. Ist dies nicht erreichbar, so sollte in dem Tarifvertrag eine Revisionsklausel eingebaut werden.

Forderungen zur Arbeitszeit

Wenngleich in den Belegschaften der Erhöhung der Löhne und Gehälter Priorität beigemessen wird, so kann überhaupt nicht daran gezweifelt werden, daß in dem Forderungspaket die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich enthalten sein wird und die Arbeitszeitverkürzung im Tarifvertrag enthalten sein muß. Die IG Metall wird sicherlich auch darauf bestehen, daß das Wochenende arbeitsfrei bleibt und die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag sich im Tarifvertrag wiederfindet, ebenso die Höchstarbeitsgrenzen von täglich 8 Stunden und wöchentlich 40 Stunden.

„Der Kompromiß liegt in der zeitlichen Erfüllung der einzelnen Forderungselemente.“

Klaus Zwickel am 17. 10. 1989 auf die Frage von NACHRICHTEN

Die Unternehmer lehnen zum gegenwärtigen Zeitpunkt jede Arbeitszeitverkürzung ab, und es wird sicherlich großer Anstrengungen bedürfen, um hier ein Umdenken zu erreichen. Spezielle Probleme tauchen aber auch hinsichtlich des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung auf, ebenfalls

bei dem Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit, der gegenwärtig bei sechs Monaten liegt, und den die Unternehmer auf ein Jahr ausgedehnt haben wollen. Die IG Metall hat hier schon, bevor Verhandlungen begonnen wurden, taktisch sicherlich unklug, Kompromißbereitschaft angedeutet.

Auf alle Eventualitäten einstellen

Vieles deutet darauf hin, daß im Unternehmerrager die Falken die Oberhand gewinnen und versuchen könnten, die Gewerkschaft 1990 gegen die Wand laufen zu lassen, vor allem in der Arbeitszeitfrage. Die Klein- und Mittelbetriebe, die bei früheren Auseinandersetzungen weitgehend verschont blieben, weil vorwiegend Großbetriebe bestreikt wurden, sollen von diesen nun als verbale Scharfmacher vorangeschickt werden und können daher zukünftig nicht mehr als unbeteiligte Zuschauer betrachtet werden.

Die IG Metall muß nun die Zeit nutzen, um die Mitglieder für die gewerkschaftlichen Forderungen zu mobilisieren. Dies wird gar nicht so einfach sein. Die dreijährige Laufzeit des letzten Tarifvertrages war den Aktivitäten auf der betrieblichen Ebene keineswegs förderlich. Auf allen Ebenen wurde die Tradition ständiger Auseinandersetzung um Tarifziele für längere Zeit unterbrochen. Es wird berichtet, daß dies in einigen Betrieben zu einem Ansehensverlust der Gewerkschaft und zum Rückgang von Aktivitäten breiter Funktionärschichten führte. Nicht zuletzt haben die Skandale um die Neue Heimat und co op das gewerkschaftliche Ansehen geschädigt. Eine Opposition gegen die „Etablierten“, auch in den Gewerkschaften, ist unverkennbar. So wird es ganz entscheidend darauf ankommen, daß die IG Metall mit einer überzeugenden Argumentation und Kampfesführung die Meinungsführerschaft wiedergewinnt und damit Glaubhaftigkeit durch konsequente Interessenvertretung.

Vorfeld der Tarifrunde gewinnt an Bedeutung

Angesichts des veränderten Paragraphen 116 AFG muß die IG Metall versuchen, ohne umfassenden Massenstreik, der die Gewerkschaft finanziell ruinieren könnte, den Unternehmern unterhalb dieser Schwelle so zuzusetzen, daß das gewerkschaftliche Ziel dennoch erreicht werden kann. Bei einem Gegenüberstellen von Kasse gegen Kasse, würden die Unternehmer immer am längeren Hebel sitzen. Den Unternehmern muß Schaden entstehen, ohne daß die Gewerkschaft wesentlich finanziell belastet wird.

Der exzessiven Ausnutzung des Betriebsverfassungsgesetzes, der Informations- und Beschwerderechte, aber auch außerordentlicher Betriebsversammlungen, kommt dabei große Bedeutung zu. Interner Druck kann auch dadurch auf die Un-

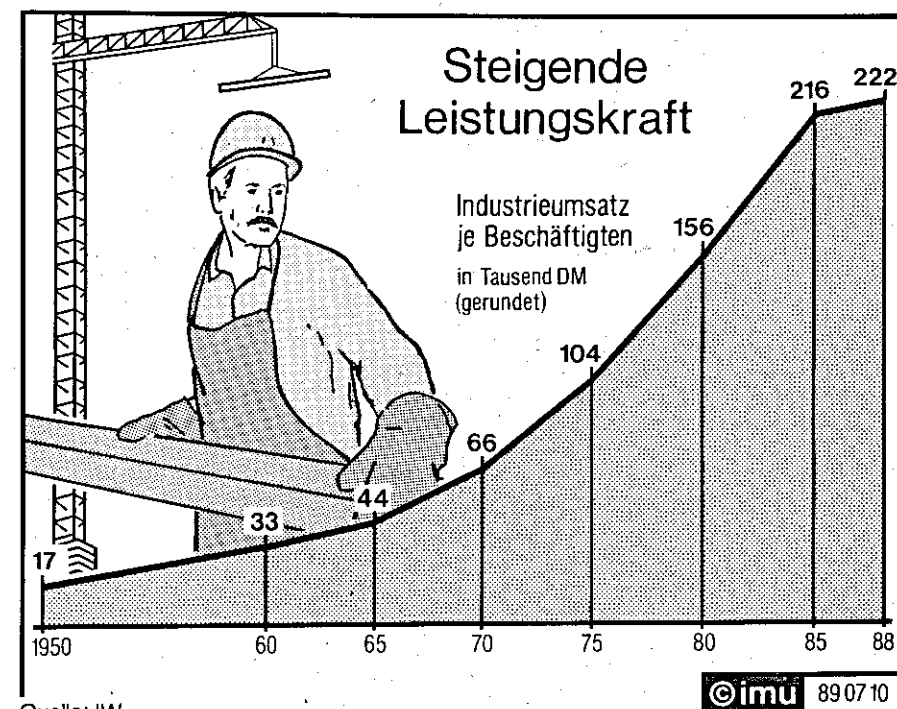
ternehmer ausgeübt werden, wenn in einem begrenzten Zeitraum Gleitzeitguthaben schnell abgebaut werden oder nur noch in der Kernzeit gearbeitet wird, ebenso, wenn darauf bestanden wird, daß angesammelte Freischichten genommen werden.

Im Vorfeld der Tarifaufeinandersetzung wird es auch ganz entscheidend darauf ankommen, daß es den Betriebsräten gelingt, die Mehrarbeit ganz empfindlich einzuschränken. Die Forderung nach Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit wird unglaublich, wenn die Gewerkschaft und ihre betrieblichen Funktionäre die effektive Arbeitszeit nicht in den Griff bekommen.

In der IG Metall wird darauf verwiesen, daß der Betriebsrat nach Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ein umfassendes Mitbestim-

wand dennoch realen ökonomischen Druck auf die Unternehmer auszuüben. Die Kampfesführung soll so angelegt werden, daß es den Unternehmern erschwert wird, die kalte Aussperrung anzuwenden, zumal bei kalter Aussperrung von der IG Metall, auch in Kampfgebieten, keine Unterstützung mehr gezahlt werden soll.

Durch zeitlich befristete Streiks sollen den Unternehmern, auch kleineren und mittleren, schmerzhaft Nadelstiche zugefügt werden. Da die Friedenspflicht erst am 28. April 1990 ausläuft und im Juni die ersten Ferien beginnen, ist nicht auszuschließen, daß die Tarifaufeinandersetzungen sich bis über die Ferienzeit hinaus hinziehen. Die Streiks sollen dann so angelegt werden, daß der einzelne Unternehmer getroffen wird, also eine Innenwirkung spürbar wird, aber eine Fernwirkung – die zur kalten Aussperrung führen könnte – nach



Die durchschnittliche Arbeitsproduktivität ist in der bundesdeutschen Industrie von 1960 bis 1988 auf das 13fache gestiegen. Je Beschäftigten wurde zuletzt ein Umsatz von rund 222 000 Mark erzielt.

mungsrecht hat. Zwar kann der Unternehmer versuchen, die fehlende Zustimmung des Betriebsrates durch eine Entscheidung der Einigungsstelle zu ersetzen, jedoch kann diese Entscheidung dadurch verzögert werden, daß der Betriebsrat entweder mit der Zahl der Beisitzer oder mit dem Vorsitzenden nicht einverstanden ist und durch Betriebsratsbeschuß Gegenvorschläge unterbreitet. Ist Mehrarbeit nicht zu verhindern, so kann die Forderung nach einem Freizeitausgleich ab der 1. Stunde wirkungsvoll sein.

Flexible Kampfformen

In der IG Metall hat man sich sehr genau angesehen, wie es der 'G Druck und Papier sowie der Gewerkschaft HBV im Jahre 1989 durch eine flexible Kampfesführung gelang, mit einem Minimum an Auf-

Möglichkeit unterbleibt. Es werden auch Teilstreiks erwogen.

Eine solche Kampfesführung setzt eine hohe Disziplin voraus, denn die Kolleginnen und Kollegen müssen in den Kampf gehen, ohne daß dies lange zuvor angekündigt werden kann. Sie müssen, wenn kalte Aussperrung zu befürchten ist, auch wieder den Arbeitskampf abbrechen, ohne daß schon konkrete Ergebnisse sichtbar sind. Eine solche Disziplin setzt eine hohe Identifikation mit den gewerkschaftlichen Zielen voraus, die durch eine intensive Vorbereitung auf die Tarifaufeinandersetzung erreicht werden kann.

BR-Wahlen frühestmöglich

Die Betriebsratswahlen (1. März bis 31. Mai 1990) nach dem novellierten Betriebs-

Verhandlungspoker hat begonnen Knackpunkt: 37-Stunden-Woche

Am 12. Oktober fand die erste Verhandlungsrunde für die rund 400 000 Bank- und Bausparkassenangestellten des Bundesgebiets und Westberlins statt. Die Tarifverträge waren am 31. Oktober ausgelaufen. Wie wir in unserer Oktober-Ausgabe berichteten, verlangt die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) eine 6,5-prozentige Gehaltserhöhung, Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 auf 37 Stunden mit Personalausgleich, Verlängerung des Vorruhestands, Regelungen zur Teilzeitarbeit sowie Arbeitsschluß um 18.00 Uhr und freien Samstag. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, im Bankenbereich nicht einflußlos, stellt ähnliche Forderungen.

Wider Erwarten und gängiger Praxis zierten sich die Bankunternehmer nicht lange und machten bereits in der ersten Runde ein Angebot: 3,2 Prozent mehr Gehalt. Allerdings – so ließen sie wissen – seien 6,5 Prozent zu hoch und eine Gefahr für die aktuelle Konjunktorentwicklung. Außerdem könnten zu hohe Tarifabschlüsse die Lohn-Preis-Spirale erneut in Gang setzen. Dabei sind diese vordergründigen Argumente, die bei jeder Tarifrunde gebetsmühlenartig heruntergeleiert werden, angesichts der Rekordprofite unschwer zu widerlegen.

versammlungen vorbereitet und die Arbeitskreise und Personengruppenausschüsse aktiviert. Die Betriebsräte werden darauf orientiert, in den Betriebsversammlungen die Tarfbewegung auf die Tagesordnung zu setzen.

Vertrauenskörper erstellen betriebliche Aktionsprogramme, organisieren Infostände und überlegen, wie sie die gewerkschaftlichen Argumente an die Belegschaften heranbringen können. Es werden Arbeitsgremien – Vertrauenskörperleitungen, Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen – gebildet, die sich mit der Vorbereitung von Kampfmaßnahmen befassen. Sie machen sich Gedanken über

- Neue Beweglichkeit und
- neue Formen des Arbeitskampfes.

Sie untersuchen die Lieferantenabhängigkeit und legen Lieferantenverzeichnisse an, um Argumente gegen die kalte Aussperrung vor den Arbeitsämtern zu haben, sie diskutieren schon jetzt Probleme von heißer und kalter Aussperrung.

Um auf alle Eventualitäten gefaßt und um bei einer beweglichen Kampfführung aktionsfähig zu sein, werden schon jetzt Anschriften und Telefonnummern erfaßt, sich um Kopier- und Druckmöglichkeiten gekümmert, Streik- und Aussperrungshelfer ausgesucht, Materialien für Transparente organisiert sowie den Sitz einer möglichen Arbeitskampfleitung ins Auge gefaßt.

H. Sch.

Was die Bankunternehmer veranlaßte, ohne Zögern mit Gehaltsangeboten aufzuwarten, ist indes kein Rätsel. Ihnen liegt die verlangte Arbeitszeitverkürzung schwer im Magen, wie übrigens auch Haussmann, Kohl und anderen. Sie wurde denn auch kategorisch abgelehnt, was auf den Knackpunkt der bevorstehenden Auseinandersetzung hindeutet. Aus gutem Grund bezeichnete HBV-Sprecher Claus Eilrich die erste Unternehmerröferte als „verhandlungsunfähig“. Und DAG-Ver-



Nur 3,2% Angebot bei Rekordergebnissen der Banken

handlungsführer Gerhard Renner verglich das Angebot mit einer „Salamischeibe“, die jedoch zu dünn sei, um „auf den richtigen Geschmack zu kommen“.

Buchstäblich an den Haaren herbeigezogen sind die Gründe für die Ablehnung der Wochenarbeitszeitverkürzung. Sie lauten kurzgefaßt folgendermaßen: In den kleineren Zweigstellen müßte der Service reduziert werden; viele arbeiteten am Rande der Rentabilität, und bei einer Arbeitszeitverkürzung seien Schließungen unvermeidlich. Diese Argumentation steht im Widerspruch zur wirtschaftlichen Situation der Banken, die sowohl von der HBV als auch von dem Verhandlungsführer der Geldinstitute, Dr. Weiss, als ausgesprochen günstig bezeichnet wird. Letzterer nannte die vergangenen Jahre sogar die sieben fetten, auf die 1990 voraussichtlich ein neues Aufschwungjahr folgen werde.

1988 wurde im Bankgewerbe der bisher höchste Jahresüberschuß erzielt. Das veranlaßte beispielsweise die Deutsche Bank, die Bezüge ihrer Vorstandsmitglieder um 8,5 Prozent zu erhöhen. Diese 8,5 Prozent entsprechen einer jährlichen Erhöhung von 100 000 DM. Und ihre Vorstandskollegen von der Commerzbank – um noch ei-

ÖTV legt nach

Das Reden über „Nachschlag“ gilt inzwischen in den Gewerkschaften fast als unanständig. Daran hält sich auch die Gewerkschaft ÖTV. Sie verfährt nach dem Motto: Es gibt nichts Gutes, es sei denn, man tut es. Ende Oktober legte die Vorsitzende Wulf-Mathies tarifpolitische Forderungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vor. Aufgrund der „jahrelangen Verweigerungshaltung der Arbeitgeber“ und durch die „gravierenden Veränderungen der ökonomischen Daten“ sei es notwendig geworden, einen Einkommensrückstand aufzuarbeiten. Da die Gewerkschaft beim Lohn- und Gehaltstarifvertrag bis Ende 1990 gebunden ist, soll dies über eine Verbesserung der Einkommensstrukturen geschehen. Zum 30. November wurden daher die Tarifverträge über die allgemeinen Zulagen gekündigt. Nach Vorstellung der ÖTV sollen sie auf 100 DM angehoben und in die regulären Einkommen eingegliedert werden. Nach Rechnungen von Wulf-Mathies würde dies die Arbeitgeber rund 800 Millionen DM kosten. Durch die Kündigung der Verträge zum Novemberende hat sich die Gewerkschaft auch den notwendigen Bewegungsspielraum verschafft.

Außerdem stehen die Tarifstrukturen zur Neuordnung an, die die Manteltarife betreffen. Hier strebt die ÖTV eine Vereinheitlichung und Verringerung der Lebens- und Dienstaltersstufen für Arbeiter und Angestellte an. Die beiden untersten Dienstaltersstufen sollen ganz wegfallen, was eine nicht unerhebliche Einkommensverbesserung bei Neueinstellungen bedeuten würde. Als spürbar dürfte sich auch die Veränderung der Eingruppierungen erweisen, wenn die Zielsetzung, „für alle Betroffenen wenigstens eine Verbesserung um eine Lohngruppe“, verwirklicht wird. Die ÖTV hält es für notwendig, die längst überholten Bewertungen von Tätigkeiten in den Tarifverträgen für Arbeiter und im Bundesangestelltentarif neu aufzurollen. Des weiteren hat man sich vorgenommen, Zulagen für Schichtarbeit sowie für Arbeit zu ungünstigen Zeiten zu verbessern, nachdem die Steuerreform gerade die hier Beschäftigten geschröpft hat. Alles in allem ein rundes Paket, das die Gewerkschaft zügig verhandeln will. R. B.

ne Zahl zu nennen – erhalten seit 1988 ein Jahreseinkommen von 893 000 DM.

Im Vergleich dazu wirken die angebotenen 3,2 Prozent wie ein Hohn. Mit Recht wies die HBV-Verhandlungskommission darauf hin, daß mit den angebotenen 3,2 Prozent noch nicht einmal die Kaufkraft gesichert wird. Enorme Mietpreissteigerungen machten eine spürbare Gehaltsanhebung notwendig. Im Zusammenhang mit dem 1988 erzielten Rekordgewinn in Höhe von 13,1 Milliarden DM nehme sich die geforderte Gehaltsanhebung von 6,5 Prozent „außerordentlich bescheiden“ aus.

Neben der Verkürzung der wöchentlichen

Unbefristeter Streik auf Ostseefähren

165 der insgesamt 185 Besatzungsmitglieder der zwischen Lübeck-Travemünde und Trelleborg (Schweden) verkehrenden Ostseefähren „Peter Pan“ und „Robin Hood“ sind am 16. Oktober in einen unbefristeten Streik getreten. Aufgerufen dazu hat die Gewerkschaft ÖTV. Der Arbeitskampf richtet sich gegen einen Schlichtungsspruch mit massivem Sozialabbau. Danach sollte der Urlaub um eine Woche und für neue Besatzungsmitglieder gar bis zu dreieinhalb Wochen reduziert werden.

IGBE will fristgerecht Tarifverträge kündigen

Die IG Bergbau und Energie (IGBE) will fristgerecht zum 30. November die Verträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die 155 000 Beschäftigten des Steinkohlenbergbaus kündigen. Diese Absicht gab der Hauptvorstand am 17. Oktober in Bochum bekannt. Konkrete Forderungen wurden noch nicht genannt, lediglich, daß „in dieser Tarifrunde die Bergleute an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben“ müßten.

Für 6,5 Prozent und 37 Stunden

Am 31. Oktober ist der Gehaltstarifvertrag für die Beschäftigten der Sparda-Banken ausgelaufen. Die für diesen Bereich zuständige Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) verlangt neben einer Gehaltserhöhung von 6,5 Prozent eine stärkere Anhebung der unteren Tarifgruppen, die Verkürzung der Berufsjahre, die Einführung einer 10. Tarifgruppe sowie die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um einheitlich 80 DM. Wichtigste Punkte des Forderungskatalogs sind die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37 Stunden und die Verlängerung des Vorruhestandes.

Arbeitszeit um zwei Stunden dürfte auch die Forderung nach dem freien Samstag und „geregeltem Feierabend“ (spätestens 18.00 Uhr) dafür sorgen, daß diese Tarifrunde nicht sang- und klanglos verläuft, zumal die Koalitionsmehrheit des Bundestags per Gesetz die Schotten für einen Dienstleistungsabend geöffnet hat. Erinnerungen werden in diesem Zusammenhang wach an die Bankenttarifrunde im Mai 1987. Damals verhinderten die Bankangestellten durch Urabstimmungen und Streiks weitgehend Samstagsarbeit und generell Spätöffnungszeiten. Über ähnliche Mittel nachzudenken, lohnt sich allemal, falls die Bankunternehmer sich stellen sollten. G. M.

TARIFKALENDER

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge für nachstehende Wirtschaftsbereiche und Tarifbezirke sind zum jeweils angegebenen Termin kündbar. Die Zahlen in Klammern geben Auskunft über die Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten. Die Zahl hinter dem Datum enthält auch die Beschäftigten in nicht aufgeführten kleineren Bereichen. Entnommen sind die Zahlen dem Bericht des Tarifarchivs des WSI beim DGB-Bundesvorstand von Ende Oktober 1988.

31. Jan. bis 28. Febr. 1990 – 0,1 Mio.

Aufzugbauer-, Schlosser- und Schmiedehandwerk Bayern (46 200); Feinmechaniker-, Kälteanlagenbauer-, Klempner-, Mechaniker-, Schlosser- und Schmiedehandwerk Schleswig-Holstein (19 400); Sägewerkindustrie Bayern (10 400); Beamtenheimstättenwerk Bundesgebiet und Westberlin (5 000); Deutsche Service-Gesellschaft der Bahn Bundesgebiet (3 100); 28. Februar: Tischlerhandwerk – einschl. Glaser- und Fensterbauerhandwerk Rheinland-Pfalz (9 000); Fotobearbeitungs- und Verarbeitungsbetriebe Bundesgebiet und Westberlin (3 100); Fahrzeug- und Karosseriebauerhandwerk Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland (2 300).

31. März 1990 – 4,8 Mio.

Metallindustrie einschl. Gießereien (ohne VW-Werke, Feinblechpackungsindustrie, Heizungsindustrie und -handwerk, Schrottwirtschaft) Bundesgebiet und Westberlin (3 630 100); Bauhauptgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (893 300); Druckindustrie Bundesgebiet und Westberlin (163 100); Speditionen- und Transportgewerbe Nordrhein-Westfalen (98 300); Deutsche Seehafenbetriebe – Arbeiter – (19 000); Versicherungsvermittler/BVK – Bonn, Bundesgebiet und Westberlin (13 000); Steine-Erden-Industrie (ohne Ziegelindustrie) Hessen (8 900); Zeitschriftenverlage Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (8 400); Zeitungsverlage Niedersachsen, Rheinland-Pfalz/Saarland (5 200); Techniker-Krankenkasse (3 400); Omnibusgewerbe Westberlin (3 200); Baumschulen Bayern (2 400); Ziegelindustrie Fachverband Hessen (1 600); Schuhmacherhandwerk Nordwestdeutschland, Reg.-Bez. Trier/Koblenz, Rheinhessen (1 400).

30. April – 0,2 Mio.

Textilreinigungsgewerbe Bundesgebiet (44 900); Zeitungsverlage Nordrhein-Westfalen – Angestellte – und Bayern – Arbeiter und Angestellte – (30 100); Bewachungsgewerbe Nordrhein-Westfalen, Bayern (19 600); Bäckerhandwerk Baden-Württemberg (26 000); Steinmetz- und Bildhauerhandwerk Niedersachsen und Bremerhaven, Bremen, Hessen, Saarland, Nord- und Südwürttemberg, Nord- und Südbaden, Westberlin (7 000); Bauten- und Eisenschutzgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (4 700).

Umweltschutz wird von Unternehmern zunehmend als Profitquelle erkannt

Es ist unverkennbar, daß die Unternehmer und die von ihnen getragene Bundesregierung in der Frage des Umweltschutzes in neuen strategischen Orientierungen denken: Es zeigt sich hier, wenn objektive und subjektive Zwänge zusammenkommen und kein anderer Ausweg sichtbar ist, können die Unternehmer auch zum Umweltschutz gedrängt werden, vorausgesetzt, sie erschließen sich neue Profitquellen.

In Nr. 9/1989 hatten NACHRICHTEN die Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft erwähnt, in der nachgewiesen wird, daß die Umweltschutzausgaben der zehn größten kapitalistischen Industrieländer von 1980 bis 1988 mit den Erfordernissen nicht Schritt gehalten haben und daher weitere Milliardenausgaben notwendig sind.

Bemerkenswert ist auch die von der Deutschen Bank in diesem Jahr vorgelegte Schrift „Umweltschutz? Fakten, Prognosen, Strategien“, die von den Unternehmensberatern Hans O. Rasche und Ernst Wilhelm Heiligenhaus verfaßt wurde. Sie ziehen folgendes Fazit: „Schutz und Erhaltung einer unbelasteten Umwelt sind entscheidende Kriterien unseres Denkens und Handelns“ und kommen zu dem Ergebnis, daß rund die Hälfte der in einer repräsentativen Umfrage der Uni Münster befragten Unternehmen in umweltschonende Produkte und Produktionsverfahren investieren.

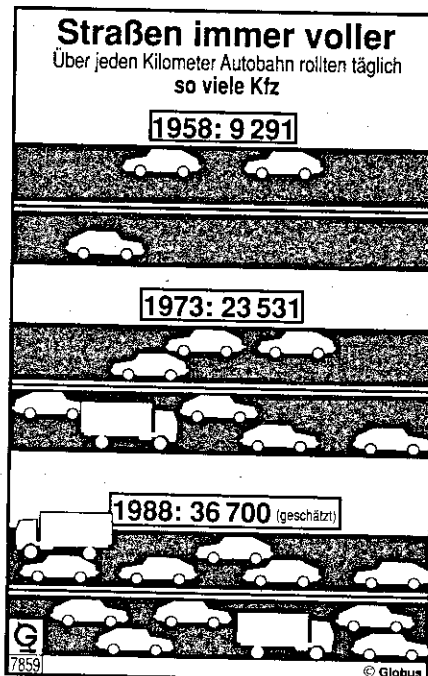
Was sind die Gründe? „Als wesentlicher Vorteil der Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten wird die Verbesserung des Unternehmensimages angegeben. Danach folgen die Erringung eines Wettbewerbsvorsprungs gegenüber der Konkurrenz und die Erschließung neuer Märkte. Kosteneinsparung durch Vorwegnahme staatlicher Umweltschutzaufgaben oder eine Erschließung neuer Kundenpotentiale werden als weitere Vorteile der Umweltorientierung bezeichnet“ (S. 8).

Den Unternehmern sei inzwischen klargeworden, daß ohne verstärkten Umweltschutz eine profitable Produktion künftig nicht mehr möglich sein wird. So wird auch auf Pläne der Bundesregierung verwiesen, die Ziele des Umweltschutzes im Grundgesetz verankern zu lassen.

Schon im nächsten Kapitel werden die Unternehmer darauf aufmerksam gemacht, wie die öffentlichen Haushalte angezapft werden können, und folgendes dabei vermerkt: „Neben vielen direkten Hilfen für Investitionen im Umweltschutz finanziert das Bundesministerium für Forschung und Technologie auch Entwicklungsprojekte und Forschungsvorhaben, die zu neuen umweltfreundlichen Technologien führen. Zum Beispiel als Grundlagenforschung an Universitäten und Institutio-

nen.“ Verwiesen wird auf zinsgünstige öffentliche Darlehen, steuerneutrale Zulagen für Investitionsmaßnahmen, Zuschüsse bis über 50 Prozent, Sonderabschreibungen für umweltschonende Wirtschaftsgüter und Bürgschaften für langfristige Darlehensbereitstellungen (S. 16–18).

Es wird des weiteren das folgende Fazit gezogen: „Produkte und Verfahren zum Schutz und zur Erhaltung unserer Umwelt geben wichtige Impulse für Forschung und Entwicklung. Sie sind damit Antrieb für Investitionen und somit für die Wirt-



schaftsentwicklung“ (S. 23). Nach den Schätzungen werden in den nächsten Jahren die jährlichen Investitionen in den Bereichen Luft, Abwasser, Brauchwasser, Abfallbeseitigung und Lärm rund 20 Milliarden Mark betragen. Hinzu kommen noch die Investitionen für den Naturschutz, für die Reaktorsicherheit, für Produkt- und Verbraucherschutz sowie für den Umweltschutz in den privaten Haushalten. Auch hier werden Investitionen in Milliardenhöhe angenommen. In einer Gesellschaft, in der die Erhaltung lebensgerechter Umweltbedingungen in den Vordergrund rücke, seien schonende Produkte und Verfahren ein Marktbereich mit großen Potentialen (S. 35). Umweltschutzprodukte seien daher „Leistungen für den Export im Jahre 2000“.

Die Unternehmer werden durch folgende Feststellung mit der Nase auf künftige Profitmöglichkeiten gestoßen: „Aber so wie die Veränderung einer Währungsparität Märkte schafft und zerstört, so eröffnet das zunehmende Umweltschutzbewußtsein zukunftssichere Märkte, und zwar in der beachtlichen Größenordnung von mindestens 20 Mrd. DM p.a.“ (S. 95).

Die soziale Marktwirtschaft, die als Synonym für den ganz gewöhnlichen Kapitalismus gebraucht wird, soll „zu einer sozialen und umweltgerechten Marktwirtschaft“ weiterentwickelt werden. Die Bundesregierung setze auf eine stärkere Steuerung über marktwirtschaftliche Abgaben. Es werde der Weg weiterbeschritten, „der mit der Abwasserabgabenverordnung begonnen wurde – beispielsweise im Lärmbereich mit einer Flugzeuglärm- und Kfz-Lärm-Abgabe, im Bereich Luft mit einem Schwefelgroschen, im Wasserbereich mit Einführung des Wasserpfeffniss oder in speziellen Produktionsbereichen in Form von Reifen- oder Batterieabgaben“ (S. 33).

Wie hemmungslos sich aber Unternehmer über ökologische Bedürfnisse hinwegsetzen, wenn es sich aus Profitgründen gebietet, zeigt sich am Beispiel einer Rede, die der Direktor der Bochumer Adam Opel AG, Wolfgang Strinz, auf einer Fachtagung der IG Metall Anfang Juni 1989 in Bochum hielt. Um den Material-Umschlagsfaktor zu erhöhen, heiße das Zauberwort „Just-in-Time“. „Das bedeutet unvermeidlich die Verlagerung von Transporten von der Schiene auf die Straße. Hatten wir 1978 noch 210 Lkw-Eingänge pro Tag, so sind es heute 250. Ende nächsten Jahres rechnen wir mit 370 Lkw pro Tag. Dieses erhöhte Aufkommen – wie bei vielen anderen Unternehmen – führt zu höheren Belastungen der Straße und Autobahnen. Das stellt neue Forderungen an die Infrastruktur und an die Politiker.“ Sein Verweis auf die Verkehrsstaus im Revier kann doch nur so gedeutet werden, daß allein aus betriebswirtschaftlichen Gründen das Revier noch mehr durch neue Straßen ökologisch belastet werden soll. Volkswirtschaftlich wäre dies Wahnsinn.

Die Überlegungen der SPD-Arbeitsgruppe „Fortschritt 90“ gehen in dieselbe Richtung wie die der Unternehmer und der Bundesregierung. Der ökologische Umbau soll über eine Mobilisierung der Kräfte des Marktes für den Umweltschutz erfolgen und der rationelle Umgang mit Energie über die ökologische Besteuerung des Energieverbrauchs, die, um spürbar zu sein, hoch sein müsse. Ausgeglichen werden soll dies über eine Senkung anderer Steuern und für diejenigen, die keine direkten Steuern zahlen, sollen die staatlichen Transferleistungen erhöht werden.

Die CDU/CSU versuchte auf dem 37. Bundesparteitag im September in Bremen auf den fahrenden Umweltzug aufzuspringen. Prof. Dr. Klaus Töpfer sollte für sie die Kastanien aus dem Feuer holen: Als er aber weitergehend eine Naturschutzabgabe forderte, die Anreiz zum sparsamen Umgang mit der Natur schaffen sollte, folgte ihm der Parteitag nicht. H. Sch.

Durch außergewöhnliche Erhöhungen Spitzenlohn für Spitzenarbeit

Interview mit Konrad Carl, Bundesvorsitzender der Industriegewerkschaft Bau – Steine – Erden

Die IG Bau – Steine – Erden hat im Oktober ein tarifpolitisches Programm vorgelegt, dessen Ziel es ist, die Bauberufe attraktiver zu machen. Über den Inhalt sprach unser Redakteur Heinz Schäfer mit dem Bundesvorsitzenden der IG Bau – Steine – Erden, Konrad Carl.

NACHRICHTEN: Wie wollen Sie erreichen, daß die Attraktivität der Bauberufe wiederhergestellt bzw. erhöht wird?

Konrad Carl: Unser tarifpolitisches Konzept beruht auf sechs Pfeilern:

1. Ganzjährig gesichertes Einkommen;
2. Spitzenlohn für Qualitätsarbeit;
3. Verfassungskonforme Kündigungsfristen;
4. 30 Tage Jahresurlaub;
5. Gesicherte berufliche Fort- und Weiterbildung;
6. Vorbeugender Arbeits- und Gesundheitsschutz – humane Arbeitsbedingungen.

NACHRICHTEN: Es fällt auf, daß bei diesen Eckpunkten die Frage der wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung fehlt.

Konrad Carl: Dies hat zwei Gründe: Zum einen läuft der Manteltarifvertrag erst im Jahre 1991 aus und ist folglich auch erst dann kündbar. So lange ist die 39-Stunden-Woche festgeschrieben. Zum anderen ist es unausbleiblich, wenn man über ein ganzjährig gesichertes Einkommen verhandelt, daß auch über die Arbeitszeit und ihre Verteilung gesprochen wird.

NACHRICHTEN: Was verstehen Sie unter einem ganzjährig gesicherten Einkommen?

Konrad Carl: Durch witterungsbedingte Lohnausfälle in der Schlechtwetterzeit vom 1. November bis zum 31. März liegt das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen eines Bauarbeiters um rund 7000 DM niedriger als beim Durchschnitt aller Industriearbeiter. Wenn ich das Schlechtwettergeld ohne Lohnersatzleistungen berücksichtige, fehlen immer noch rund 4500 DM. Wir meinen, daß die witterungsbedingten Einkommensausfälle ausgeglichen werden müssen. Über einen Zuschuß des Arbeitgebers zum Schlechtwettergeld soll den Bauarbeitern ein volles tarifliches Einkommen garantiert werden. Die Finanzierung soll über eine Umlage aller Baubetriebe erfolgen.

NACHRICHTEN: Darüber hinaus wollen

Sie aber doch auch die Spitzenstellung der Bauarbeiter in der Einkommensskala durchsetzen. Wie soll dies erreicht werden?

Konrad Carl: Wir sind der Meinung, daß die tarifvertragliche Zuschußregelung von einer überproportionalen Lohnerhöhung



sowie einer erheblichen Aufbesserung des anteiligen 13. Monateinkommens flankiert werden muß. Kurzfristig muß das Jahreseinkommen eines Bauarbeiters auf das Durchschnittsniveau des Industriearbeiters angehoben werden. Mittelfristig muß der Bauarbeiter wieder einen Spitzenplatz in der Einkommensskala einnehmen.

NACHRICHTEN: Was bedeutet mittelfristig?

Konrad Carl: Mittelfristig würde ich einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren annehmen. In diesem Zeitraum muß durch außergewöhnliche Erhöhungen der Löhne ein Spitzenlohn für Spitzenarbeit, die oft noch harte Knochen- und Drecksarbeit ist, erreicht werden.

NACHRICHTEN: Ist unsere Einschätzung zutreffend, daß sich im letzten Jahr, seit dem letzten Gewerkschaftstag, die objektiven Bedingungen für die Durchsetzung solcher Forderungen verbessert haben?

Konrad Carl: Da kann ich nur uneingeschränkt mit Ja antworten.

NACHRICHTEN: Wie sieht es mit den subjektiven Bedingungen aus? Werden diese Forderungen durch die Mitgliedschaft getragen?

Konrad Carl: Mitgliederumfragen, die durch unsere Bezirksvorstände vorgenommen wurden, signalisieren uns, daß unsere Forderungen von der Mitgliedschaft getragen werden. Bei der Durchsetzung unserer Forderungen müssen wir uns an gültigen Verträgen orientieren. Lohn und Gehalt sind zum 31. März 1990 kündbar, und der Vertrag über das 13. Monateinkommen kann mit einer Dreimonatsfrist jeweils zum Monatsende gekündigt werden. Aber wir sind bereits über alle unsere Forderungen in Verhandlungen mit den Arbeitgebern.

NACHRICHTEN: Was sind die Gründe, daß die IG Bau – Steine – Erden der beruflichen Fort- und Weiterbildung einen so großen Stellenwert beimißt?

Konrad Carl: Dies ergibt sich aus dem Einsatz neuer Techniken und Materialien sowie einer verstärkten Bautätigkeit im Bereich des Umweltschutzes. Auch die Restaurierung und Sanierung alter Bausubstanz erfordern zusätzliche Fachkenntnisse. Der Umgang mit Lehm, Stuck, Stroh und Reet muß zum Teil wieder gelernt werden.

NACHRICHTEN: Wie stellt sich die Gewerkschaft hier die Finanzierung vor?

Konrad Carl: Angesichts der kleinbetrieblich strukturierten Branche ist eine tarifvertragliche Absicherung sowohl der Ausbildungsinhalte als auch der Finanzierung der Fort- und Weiterbildung unabdingbar. Sie muß durch eine Umlagenfinanzierung erfolgen.

NACHRICHTEN: Welche Vorstellungen sind zum vorbeugenden Arbeits- und Gesundheitsschutz vorhanden?

Konrad Carl: Das Baugewerbe liegt bei der Unfallhäufigkeit an der Spitze aller gewerblichen Berufsgenossenschaften. Für die meisten Bauberufe sind Mehrfachbelastungen üblich. Hinzu kommen überlange Arbeitszeiten, menschenunwürdige Unterkünfte und Waschgelegenheiten. Wir fordern daher einen umfassenden Belastungsabbau. Wir wollen ein Innovationsabkommen Arbeit, Gesundheit und Umwelt, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen. Angestrebt werden Brancheninstitutionen zur Umsetzung von Humanisierungserkenntnissen für die Bauwirtschaft. Des weiteren wollen wir den Tarifvertrag in Richtung definierter Arbeitsbedingungen erweitern. Dazu gehören die Beseitigung des unerträglichen Termindrucks, der Abbau der Überstunden, die Verbesserung der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsabläufen und Maschinen sowie die drastische Verringerung von Steingewichten. Zugleich müssen gefährliche Arbeitsstoffe durch ungefährliche Stoffe ersetzt werden. So wollen wir erreichen, daß es sich wieder lohnt, ins Baugewerbe zu gehen.

IG-Metall-Gewerkschaftstag übt harsche Kritik am Vorsitzenden

Vom 22. bis 28. Oktober 1989 tagte der 10. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall im Westberliner ICC unter dem Motto: „Die Zukunft gestalten – menschlich – offen – gerecht“ und wird am 21./22. November in Frankfurt fortgesetzt. Der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, erhielt bei seiner Wiederwahl mit 473 Stimmen ein gutes Ergebnis, das nur bei seiner Wahl als 2. Vorsitzender im Jahre 1983 mit 494 Stimmen besser war. Für sein Grundsatzreferat erhielt er Ovationen.

Dennoch folgte der Gewerkschaftstag seinem 1. Vorsitzenden in ganz entscheidenden politischen Fragen nicht. Mehr noch: Es gab bisher noch keinen Gewerkschaftstag der IG Metall, auf dem sich der Vorsitzende solch harscher Kritik ausgesetzt sah, wie den in Westberlin im Jahre 1989 (siehe auch S. 3).

Der Hattinger Bevollmächtigte Otto König stellte fest, und es war unschwer zu er-

Wahlergebnisse

Stimmberechtigte 555 (536)

1. Vorsitzender	
Franz Steinkühler (52)	473 (437)
2. Vorsitzender	
Klaus Zwickel (50)	417 (373)
Hauptkassierer	
Werner Schreiber (39)	421 (-)
Geschäftsführende	
Vorstandsmitglieder:	
Karin Benz-Overhage (47)	490 (467)
Siegfried Bleicher (49)	397 (407)
Gudrun Hamacher (44)	433 (414)
Karlheinz Hiesinger (46)	418 (-)
Georg Ippers (61)	349 (-)
Horst Klaus (59)	472 (473)
Horst Schmitthenner (48)	341 (-)
Willi Sturm (61)	445 (315)
Nicht gewählt:	
Ralf Bockelmann (47)	258 (-)
(In Klammern Ergebnis von 1986)	

kennen, daß er den Führungsstil Steinkühlers im Auge hatte, daß Loyalität nicht bedeute, auf persönliche Eitelkeiten Rücksicht zu nehmen und deshalb berechnete Kritik hinunterzuschlucken. Nichts schade der Gewerkschaft mehr als die Gleichförmigkeit der Meinungen. Glaubwürdigkeit werde nicht durch Redegewandtheit gewonnen, sondern durch Offenheit und Ehrlichkeit. An Franz Steinkühler gerichtet meinte er, daß der Vorsitzende bereit sein müsse, Verantwortung zu teilen. Bravo-rufe und Beifall begleiteten diese Bemerkung. Die IG Metall brauche, so König, selbständig denkende Köpfe als Korrektiv zu bürokratischen Verhaltensweisen und autoritären Führungsstilen, in deren Gefolge sich sehr schnell Duckmäusertum breitmachen könne.

Es kann auch nur als ganz persönliche Niederlage Steinkühlers gewertet werden, daß er trotz persönlichen Engagements den vom Vorstand vorgeschlagenen, recht farblos wirkenden Rolf Bockelmann nicht durchsetzen und die Wahl des von einem Delegierten vorgeschlagenen Horst Schmitthenner nicht verhindern konnte. Da Steinkühler sachlich gegen die Kandidatur Schmitthenners nichts vorbringen konnte, mutete er dem Gewerkschaftstag das Argument zu, daß er durch dessen Kandidatur „überrascht“ worden sei. Da aber schon wochenlang überall in der IG Metall von der Möglichkeit dieser Kandidatur geredet und selbst im Vorstand diskutiert worden war, konnte der Betriebsratsvorsitzende von Salzgitter, Walter Gruber, Steinkühlers Überraschung unter dem Lachen der Delegierten bezweifeln.

Im Gegensatz zur bisherigen Praxis sollten, dem Antrag der Verwaltungsstelle Mannheim entsprechend, die Mitglieder des Kontrollausschusses, dessen Aufgabe u. a. darin besteht, darauf zu achten, daß die Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirates durch den Vorstand eingehalten und durchgeführt werden, durch die in den Bezirken zu dem Gewerkschaftstag gewählten Delegierten vorgeschlagen werden. Der Mannheimer Bevollmächtigte Peter Toussaint meinte, wer über Demokratie und über das Aufbrechen von Strukturen rede, der müsse den Stellenwert des Kontrollausschusses erhöhen. Der Reutlinger Bevollmächtigte Wolf-Jürgen Röder vertrat die Auffassung, daß die zu Kontrollierenden (u. a. der Vorstand) nicht das Recht haben sollten, die eigenen Kontrollen selbst vorzuschlagen.

Gegen diesen Antrag sprachen der 2. Vorsitzende Klaus Zwickel, wie es schien, recht halbherzig, und der 1. Vorsitzende Franz Steinkühler vehement. Der Gewerkschaftstag empfand es aber als einen Schlag unter die Gürtellinie, als Steinkühler sagte: „Und da gerade der Kollege Röder dies gefordert hat, bin ich fast geneigt, darüber nachzudenken, ob ich nicht dem Gewerkschaftstag empfehlen sollte, die Revisionsprotokolle über die Ortsverwaltungen öffentlich zu machen.“ Der Gewerkschaftstag ließ sich dadurch nicht beeindrucken und nahm dennoch die Satzungsänderung an.

Kopfschütteln gab es, als in der Diskussion um die Problematik eines Ausschlusses ohne Verfahren Steinkühler dem Ludwigsburger Bevollmächtigten Werner Hillenbrand entgegenhielt, daß er doch als Bevollmächtigter „selbst genügend Verfahren eingeleitet“ habe. Er mußte sich von Hillenbrand korrigieren lassen. „Ich habe noch nie ein Ausschlußverfahren eingeleitet.“

Bisher wurden die Beiratsitzungen, die des höchsten beschlußfassenden Organs zwischen den Gewerkschaftstagen, von geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern geleitet. Nunmehr wurde beantragt, daß der Beirat sich selbst für die Dauer der

Von den 555 (536) Delegierten waren 443 (423) ehrenamtlich, 315 (291) Arbeiter, 240 (245) einschließlich der 128 (113) Hauptamtlichen, Angestellte. Anwesend waren 101 (61) weibliche und 18 (20) ausländische Delegierte. Das Durchschnittsalter betrug 45 (45,4) Jahre. Der Durchschnittsbeitrag lag bei 52,77 DM (49,41 DM). Zum Vergleich der durchschnittlichen Vollbeitrag beträgt 27,84 DM. Der durchschnittliche Beitrag der Teilnehmer nach § 20 Ziffer 14 der Satzung, Mitglieder des Vorstandes, des Kontrollausschusses, die Bezirksleiter, die in den Bezirken gewählten Beiratsmitglieder, soweit sie nicht als Delegierte gewählt sind und daher mit beratender Stimme an dem Gewerkschaftstag teilnahmen, betrug 92,08 DM (90,18 DM).

(Die Zahlen in Klammern sind die des 15. Gewerkschaftstages 1986.)

Amtsperiode ein Präsidium wählen sollte. Steinkühler votierte dagegen, aber der Gewerkschaftstag folgte ihm auch hier nicht und beschloß den Antrag der Verwaltungsstelle Singen.

Neunzehn Anträge hatten zum Inhalt, im Rahmen des EG-Binnenmarktes auch mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, die nicht oder noch nicht dem FMB angehören. Als der 2. Bevollmächtigte von Hanau, Rolf Knecht, Steinkühler in der Diskussion zum Geschäftsbericht auf dieses Problem ansprach, unterstellte Steinkühler der französischen CGT, daß sie „die blutige Niederschlagung der chinesischen Studenten als Rettungstat für den Sozialismus“ gefeiert hatte. Und in seinem Grundsatzreferat behauptete er, daß die CGT „diese Greuelthat“ gerechtfertigt habe. Wiederum von Knecht zur Rede gestellt, kam er nicht umhin, in seinem Schlußwort zu erklären: „Allerdings hat die CGT nach längeren Verrenkungen und unter dem Eindruck der öffentlichen Kritik sich jüngst und damit zu einem sehr späten Zeitpunkt zu einer Distanzierung von den Massakern durchgerungen.“

Fortsetzung auf Seite 29

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

GHK-Gewerkschaftstag erklärt Unvereinbarkeit mit „Republikanern“

Als erste der 16 DGB-Gewerkschaften hat die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) auf ihrem 13. ordentlichen Gewerkschaftstag – vom 8. bis 13. Oktober 1989 in Würzburg – erklärt, „daß die Mitgliedschaft in den neofaschistischen und rechtsextremistischen Organisationen und Parteien oder deren aktive Unterstützung mit der Mitgliedschaft in der GHK unvereinbar ist. Dies gilt neben Parteien und Organisationen, wie zum Beispiel der NPD, DVU, NF und FAP auch für die Partei „Die Republikaner“ (Wortlaut des Beschlusses siehe nächste Seite).

Der wiedergewählte geschäftsführende Hauptvorstand kündigte an, daß er einen ähnlich lautenden Antrag an dem im Mai stattfindenden DGB-Kongreß stellen werde. Wie in der Bekämpfung des Neofaschismus herrschte auch bei den Entscheidungen zu tarifpolitischen und organisationspolitischen Fragen große Einmütigkeit der 151 Delegierten. Der Vorsitzende der GHK, Horst Morich, konnte auf eine positive Mitgliederentwicklung hinweisen. Trotz Rückgang der Beschäftigtenziffer erhöhte sich gegenüber 1985 die Zahl der Mitglieder von 147 000 auf 148 000. Allerdings relativierte Peter Riemer, einer der beiden stellvertretenden Vorsitzenden, diesen Erfolg insofern, daß in den vergangenen vier Jahren 52 928 neue Mitglieder gewonnen werden mußten, um den bescheidenen Mitgliederzuwachs zu erreichen.

Negativ hat sich nach Peter Riemer die Altersstruktur der Mitgliedschaft entwickelt. Rund 62 Prozent aller Mitglieder sind älter als 35 Jahre, und lediglich 15 Prozent sind 25 Jahre und jünger. Symptomatisch dafür ist auch die Tatsache, daß der jüngste Delegierte des Gewerkschaftstages schon 28 Jahre alt war. Bedauerlicherweise haben mehrere von der Bundesjugendkonferenz eingebrachte Anträge bezüglich Verbesserung der Ausbildungsvergütung nicht die Mehrheit des Gewerkschaftstages gefunden, obwohl die Antragskommission Annahme empfohlen hatte.

Inhaltsverzeichnis

Beschlüsse des GHK-Gewerkschaftstages	12
„Der Wurm muß dem Fisch und nicht dem Angler schmecken“ – Thesen zur gewerkschaftlichen Angestelltenpolitik	15
DGB-Solidarität gegen harten Konfrontationskurs	17
Verteidigt das freie Wochenende – 17 Thesen der IGM	18
IG-Chemie-Kooperation mit Österreich und Ungarn	24

Für die Tarifpolitik zog Willi Schulze, ebenfalls stellvertretender Vorsitzender, ein positives Resümee. Nachdem überall die 38,5-Stunden-Woche durchgesetzt werden konnte, erreichte die GHK für große Teilbereiche im zweiten Schritt die 37-Stunden-Woche. Damit habe seine Gewerkschaft mit der Metall- und Druckindustrie gleichgezogen. Als weiteren Kernpunkt der GHK-Arbeitszeitpolitik nannte Schulze die Verteidigung des freien Wochenendes. Er berichtete: In den Manteltarifverträgen für die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie sei die „Regelarbeitszeit auf die Tage von montags bis freitags beschränkt“ worden.

Einstimmig verabschiedete der Gewerkschaftstag das „Tarifpolitische Programm 1989“. In dem 15 Punkte umfassenden Papier stehen die Sicherung und Erhöhung der Reallöhne, die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche mit vollem Einkommensausgleich und die Verteidigung des freien Wochenendes an der Spitze der Forderungen. Nicht zuletzt stellt sich die GHK die Aufgabe, die Tarifautonomie zu verteidigen und fordert das Verbot der Aussperrung. Solidarisch will die GHK die IG Metall und die IG Medien unterstützen,

Wahlergebnisse

Stimmberechtigte Delegierte 151

	Ja-Stimmen	v. H.
Vorsitzender		
Horst Morich, 55	128	84,8
Stellvertretende Vorsitzende		
Peter Riemer, 60	100	66,0
Willi Schulze, 58	56,3	85
Hauptkassierer		
Peeter Raane, 48	129	85,0

wenn diese Gewerkschaften in den nächsten Monaten die 35-Stunden-Woche voll durchsetzen wollen. Die Delegierten forderten den DGB-Bundesvorstand auf, zur Unterstützung dieser wichtigen Tarifaufeinandersetzung 1990 „ein breites Solidaritätskomitee unter Einschuß aller Mitgliedsgewerkschaften und darüber hinaus einer möglichst großen Zahl gesellschaftlicher Organisationen und Vereine zu initiieren“.

Zur aktiven Solidarität bekannte sich auch der Hauptkassierer Peeter Raane. Sein Bericht über die finanzielle Situation der GHK zeichnete sich durch betonte Sachlichkeit aus. Raane begründete in seinem Geschäftsbericht die Notwendigkeit, künftig die Beiträge jährlich zu erhöhen. Dies fand dann auch in der vom Gewerkschaftstag beschlossenen völlig neuen Satzung seinen Niederschlag.

Hervorzuheben sind Raanes Äußerungen zur Gemeinwirtschaft: „Wir wollen ohne Wenn und Aber den Ausstieg aus dieser Gemeinwirtschaft, lieber heute als morgen! Wir sind nicht bereit, uns mit unseren Beiträgen oder unserem Vermögen in Zukunft an irgendwelchem Sanierungsbedarf von gemeinwirtschaftlichen Unternehmen zu beteiligen! Wir wollen mit der teilweise abenteuerlichen Geschäftspolitik nichts zu tun haben! Wir brauchen für unsere gewerkschaftliche Arbeit keine Wirtschaftsunternehmen!“

Peeter Raanes Haltung honorierten die Delegierten bei den Vorstandswahlen mit dem besten Stimmenergebnis. Seine Mitgliedschaft in der DKP spielt offensichtlich keine Rolle mehr. Verwunderung löste das Wahlergebnis von Willi Schulze aus; denn die dargelegten Erfolge in der Tarifpolitik sind beachtlich. Offensichtlich gab es für viele Delegierte subjektive Gründe für die Neinstimmen (siehe Kasten).

Während es in der Debatte und in den Abstimmungen über die mehr als 200 vorliegenden Anträge und Initiativanträge in Grund-

satzfragen Einstimmigkeit gab, konnten bei Detailproblemen ernsthafte Meinungsverschiedenheiten nicht übersehen werden. Diese widerspiegeln sich nicht nur in den Wahlergebnissen, sondern zeigten sich auch bei der Behandlung von Anträgen zu Ökologieproblemen, der Verbesserung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit und – wie schon dargelegt – in der Unterstützung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Bei einem Teil der Delegierten zeigten sich noch Reste von konservativem Denken.

Dennoch muß nach ihrem 13. ordentlichen Gewerkschaftstag die GHK stärker als zuvor zu den linken Gewerkschaften im DGB gezählt werden. Einen Beweis dafür lieferte u. a. die von der Satzung vorgeschriebene Rede des Redakteurs der „Holzarbeiterzeitung“, Klaus Brands. Hier sei nur ein kurzer Auszug zu einem aktuellen Problem wiedergegeben. Nachdem sich der Redner für „freie, unabhängige, starke und kämpferische Gewerkschaften auch in einer sozialistischen Gesellschaftsordnung sowie für Kampf- und Streikfreiheit“ eingesetzt hatte, sagte er: „Wenn sich eine Front von der

GHK: Haussmann unverzüglich entlassen (IA 6)

Der 13. ordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Holz und Kunststoff nimmt mit Empörung zur Kenntnis, daß seitens des Bundeswirtschaftsministers öffentlich die verfassungsmäßig garantierte Tarifautonomie in Frage gestellt wird. Seine Äußerung, weitere Arbeitszeitverkürzungen seien nicht mehr allein Sache der Tarifvertragsparteien, zeigt, daß ihm offensichtlich die im Grundgesetz niedergelegten Rechte der Tarifvertragsparteien unbekannt sind. Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff hält es für untragbar, daß ein Mann weiterhin das Amt eines Bundeswirtschaftsministers inne hat, der das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland mit dem Aktionsprogramm der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände verwechselt.

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff fordert deshalb den Bundeskanzler auf,

- 1) den Bundeswirtschaftsminister Haussmann unverzüglich zu entlassen,
- 2) ihn erst dann wieder mit öffentlichen Ämtern zu betrauen, wenn er den Nachweis erbracht hat, daß bei ihm zumindest elementare Kenntnisse über die grundlegenden Regeln des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vorhanden sind.

Bildzeitung bis Norbert Blüm, von Graf Lambsdorff bis zum Führer der Stahlhelmfraktion, Dregger, auftritt und laut nach Freiheit und Reformen ruft, dann kann es sich nicht um unser Land handeln, sondern um die DDR und Staaten des sozialistischen Lagers. Wenn alle die, die so schwarz sind, daß sie noch im dunklen Keller Schatten werfen, nach Freiheit und Reformen bei anderen rufen, dann muß uns das im höchsten Maße mißtrauisch machen. Denn dies kann nicht nur für die anderen, sondern auch für uns nichts Gutes bedeuten.

Wenn unser Bundesarbeitsminister, der Herz-Jesu-Sozialist Blüm, sich in Siegerpose hinstellt und den staunenden Polen verkündet: „Jesus lebt – Marx ist tot“, dann hat er damit insgeheim wahrscheinlich auch die bundesrepublikanische Linke in der Gesellschaft und in den Gewerkschaften beleidigt. Doch ich denke, weder Blüm noch seine politischen Freunde werden uns aus dem Konzept bringen. Nicht nur in sozialistischen Staaten sind arbeitnehmerfreundliche Reformen notwendig, sondern auch ganz dringend in dieser Bundesrepublik.“ In der wiederholten von Beifall unterbrochenen Rede fand Klaus Brands kritische Worte zur gewerkschaftlichen Pressearbeit. Seine Überlegungen richten sich auch an unsere Adresse. Wir wollen sie bei einer neuen Konzeption von NACHRICHTEN beachten

Werner Petschick

BESCHLÜSSE

Frieden und Abrüstung (A 2)

Bei uns wird ständig von Abrüstung gesprochen, und gleichzeitig erleben wir, daß immer neue Waffen angehäuft werden. Der Rüstungsetat steigt, am Jäger 90 wird festgehalten, und die militärischen Tiefflüge werden trotz aller Katastrophen fortgesetzt. Der Wehr- und Zivildienst ist verlängert worden. Unser Land wird militärisch noch mehr ausgebaut. An der WAA wird weitergearbeitet und damit die Möglichkeit für die eigene Atombombe offengehalten. Bundesdeutsche Rüstungsproduzenten verdienen am weltweiten Geschäft mit dem Tod. Der neue US-Verteidigungsminister kündigt mit der „Modernisierung“ der atomaren, chemischen und konventionellen Waffensysteme eine neue Rüstungsrunde an.

Die Mehrheit bezahlt bereits im Frieden die Rüstung mit Hunger, Not, Unterentwicklung und Umweltzerstörung. Auch in unserem Land hat die Rüstung ihren Preis: Steuererhöhungen, Mehrbelastung durch die „Gesundheitsreform“ für uns alle, Kürzungen der Renten, zu wenig Geld für den Bildungsbereich und anstehende soziale und kommunale Aufgaben. Jetzt müssen wir dafür sorgen, daß bei uns die Befürworter einer Politik der Abschreckung und Hochrüstung dem Mehrheitswillen der Bevölkerung nachgeben. Es muß endlich abgerüstet werden!

Wir fordern:

- Einstellung aller militärischen Tiefflüge und aller Auftankübungen in der Luft.
- Schluß mit der Zerstörung unseres Landes durch neue konventionelle Waffen, militärische Anlagen und Großmanöver.
- Keine Kriminalisierung von Friedensaktivitäten.
- Reduzierung der Truppenstärken, Verkürzung der Wehr- und Zivildienstzeit.
- Keinen Jäger 90, sondern Senkung des Rüstungshaushalts.
- Keine Plutoniumfabrik in Wackersdorf, Ausstieg aus der Atomenergie.
- Atomwaffenverzicht ins Grundgesetz.
- Keine „Modernisierung“, sondern Abbau aller atomaren Waffen.
- Weltweites Verbot aller biologischen und chemischen Waffen sowie Abbau aller sonstigen Waffen.

Abrüstung kommt nicht von alleine. Wir werden nur weiterkommen, wenn wir gemeinsam unsere Sehnsucht nach Frieden und unseren Willen zur Abrüstung öffentlich mit Worten und Taten deutlich machen. Deshalb soll die GHK weiterhin auf allen Ebenen das ihr Mögliche tun, damit Frieden und Abrüstung nicht nur im Munde von Politikern sind, sondern auch in die Tat umgesetzt werden.

Keine Frauen in die Bundeswehr, kein soziales Pflichtjahr (A 6)

Der Hauptvorstand wird aufgefordert, sich weiterhin auf allen politischen Ebenen gegen die Versuche zu wehren, Frauen in die Bundeswehr einzubeziehen. Das Projekt der Bundesregierung, Frauen den Dienst beim Militär zu ermöglichen, gehört in keiner Weise zur Gleichberechtigung der Frau. Statt Frauen in die Bundeswehr zu holen, sollte sich die Bundesregierung lieber ernsthaft für Abrüstungslösungen einsetzen, damit wir alle in einer friedlichen Welt leben können. Ebenso wird der Hauptvorstand aufgefordert, den Plänen der Regierung, ein soziales Pflichtjahr für Mädchen einzuführen, energisch entgegenzutreten.

Unvereinbarkeit (IA 1)

Der 13. ordentliche Gewerkschaftstag bekräftigt, daß die Mitgliedschaft in neofaschistischen und rechtsextremistischen Organisationen und Parteien oder deren sonstige aktive Unterstützung mit der Mitgliedschaft in der GHK unvereinbar ist. Dies gilt – neben Parteien und Organisationen wie zum Beispiel der NPD, DVU, NF und FAP – auch für die Partei „Die Republikaner“. Mit dieser Entscheidung will die GHK ein eindeutiges politisches Signal setzen

und allen Tendenzen einer schleichenden Gewöhnung an die Existenz der Partei „Die Republikaner“ und deren Verharmlosung als „Normalisierung der Parteienlandschaft“ entgegentreten. In der Auseinandersetzung mit den Anhängerinnen und Anhängern dieser Partei geht es vor allem darum, diese für gewerkschaftliche Grundüberzeugungen zu gewinnen und vom antidemokratischen und rechtsextremistischen Charakter der „Republikaner“ zu überzeugen. Die politische Diskussion und Aufklärungsarbeit muß daher im Vordergrund stehen. Die Einleitung satzungsrechtlicher Schritte kommt nur nach Ausschöpfung aller sonstigen Möglichkeiten in Frage.

Der politischen Auseinandersetzung kommt deshalb besondere Bedeutung zu, weil es den „Republikanern“ mit demagogischen Parolen und einer geschickten Verschleierung ihrer antidemokratischen und rechtsextremistischen Programmatik gelungen ist, bei den Wahlen der letzten Monate über das rechtsextremistische und neofaschistische Wählerpotential der „ewig Unbelehrbaren“ hinaus Wählerstimmen und Unterstützung unzufriedener und verunsicherter Bürgerinnen und Bürger zu gewinnen.

Nach Auffassung der GHK ergeben das Programm, die mündlichen und schriftlichen Äußerungen und die politische Praxis der „Republikaner“ eindeutig, daß diese Partei

- nationalistische Verbrechen verharmlost,
- nationalistische und „großdeutsche“ Ziele verfolgt,
- Ausländerfeindlichkeit und Fremdenhaß schürt,
- die Gleichberechtigung und Emanzipation der Frauen bekämpft,
- die Pressefreiheit und sonstige demokratische Grundrechte einschränken und
- die Gewerkschaftsfreiheit und die Tarifautonomie zerschlagen will.

Wenn auf allen Ebenen dieser Partei ehemalige Mitglieder der NPD oder sonstige Rechtsextremisten Ämter bekleiden und wenn verschiedene Funktionäre in kriminelle Machenschaften und Unterschriftsfälschungen bei Wahlen verstrickt sind, unterstreicht dies zusätzlich den nationalistischen, antidemokratischen und rechtsextremistischen Charakter der „Republikaner“.

Die Programmatik und politische Praxis der „Republikaner“ sind daher mit den Grundsätzen, den Zielen und der Satzung der GHK nicht vereinbar. Die GHK hat in Übereinstimmung mit dem DGB aus den leidvollen Erfahrungen mit der Zerstörung der Weimarer Republik und der Zerschlagung der Gewerkschaften durch die nationalsozialistische Diktatur die Konsequenz gezogen, sich für die Einheitsgewerkschaft zu entscheiden und allen politischen Bestrebungen, die sich gegen den Bestand freier Gewerkschaften richten, eine eindeutige Absage zu erteilen. So heißt es im Grundsatzprogramm des DGB: „Freie und unabhängige Gewerkschaften sind eine Voraussetzung jeder demokratischen Gesellschaft. Die Gewerkschaften haben sich ihre Existenz, ihre Aktionsspielräume und ihre Rechte selbst erkämpft. Jeder Angriff auf ihre Autonomie und ihre Handlungsfreiheit ist zugleich ein Angriff auf die Grundlagen der Demokratie. Die Gewerkschaften verteidigen mit der Demokratie auch ihre eigene Lebensgrundlage.“ Die GHK hat sich in ihrer Satzung unter anderem dazu bekannt, „antidemokratische, nationalistische und militaristische Bestrebungen zu bekämpfen“.

Um den Einfluß der „Republikaner“ wirkungsvoll zurückzudrängen, sind gewerkschaftliche Aktivitäten auf allen Ebenen erforderlich. Dabei kommt der Aufklärung über die Programmatik, die politischen Forderungen, die innerparteilichen Auseinandersetzungen und die personelle Zusammensetzung der „Republikaner“ eine besondere Bedeutung zu. Neben klaren Stellungnahmen in der politischen Öffentlichkeit müssen in erster Linie die Gewerkschaftspresse und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ihren Beitrag zur Auseinandersetzung mit der Ideologie und der Praxis der Republikaner leisten.

Die Funktionäre und Mitglieder der GHK werden den Aufruf des DGB zu einem Aktionsbündnis gegen die Partei „Die Republikaner“ unterstützen und vor allem durch örtliche Aktivitäten einen eigenständigen Beitrag dazu leisten. Die Betriebsräte und Vertrau-

ensleute müssen sich dafür einsetzen, daß rechtsextremistische, neofaschistische und ausländerfeindliche Parolen in den Betrieben keine Chance haben. Jede Form der Diskriminierung ausländischer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben ist zu unterbinden.

Gerade auf betrieblicher Ebene kommt es darauf an, Kolleginnen und Kollegen, die aus Protest oder Unzufriedenheit die „Republikaner“ in der einen oder anderen Form unterstützen, in Gesprächen, auf Betriebsversammlungen oder auf gewerkschaftlichen Veranstaltungen über den Charakter dieser Partei aufzuklären und für die sozial- und ausländerpolitischen Vorstellungen der GHK zu gewinnen.

Verbot neofaschistischer Organisationen (A 9)

Der Hauptvorstand soll sich dafür einsetzen, daß durch die Bundesregierung alle neofaschistischen Organisationen, z. B. DVU, NPD, „Republikaner“, verboten werden.

Verteidigung und Ausbau des Streikrechts – Verbot der Aussperrung (A 18)

Der 13. ordentliche Gewerkschaftstag der GHK wendet sich gegen alle Versuche, das Streikrecht als demokratisches Grundrecht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften einzuschränken und seine effektive Ausübung zu behindern.

Im einzelnen fordert die GHK:

- Verbot der Aussperrung,
- Aufhebung aller Einschränkungen des Streikrechts durch die Rechtsprechung, insbesondere der Einschränkung des Rechts auf Solidaritätsstreik und auf aktive Behinderung von Streikbrecherarbeit,
- Rücknahme der Änderungen des § 116 AFG aus dem Jahre 1986,
- Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in bestreikten Betrieben,
- keine Untersagung gewerkschaftlicher Streiks durch einstweilige Verfügungen,
- kein Eingriff in gewerkschaftliche Streikmaßnahmen ohne vorhergehende mündliche Verhandlung,
- Verbot jeder Maßregelung und Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die sich an gewerkschaftlichen Streiks beteiligen,
- Streikrecht für Beamte,
- keine Heranziehung zu Streikbrecherarbeiten.

Die GHK wird zur Durchsetzung dieser Forderung ihre Mitglieder durch geeignete Informations- und Schulungsmaßnahmen aufklären und mobilisieren. Beim DGB-Bundesvorstand wird sie sich dafür einsetzen, daß sich alle DGB-Gewerkschaften in gemeinsamen Aktionen für die Verteidigung und den Ausbau des Streikrechts und das Verbot der Aussperrung einsetzen. Gegen alle Versuche der Unternehmer und des Gesetzgebers, das Streikrecht weiter einzuschränken, insbesondere durch Aussperrungsaktionen, wird die GHK die betriebliche und überbetriebliche Gegenwehr mit allen zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mitteln organisieren und insbesondere auf das solidarische Zusammenwirken aller DGB-Gewerkschaften hinwirken.

Arbeitszeitverkürzung (E 2)

Der Gewerkschaftstag fordert die Tarifkommissionen auf, dafür Sorge zu tragen, daß in der nächsten Verhandlungsrunde zu den Manteltarifverträgen die 35-Stunden-Woche mit vollem Einkommensausgleich vereinbart wird.

Verteidigung des arbeitsfreien Wochenendes (A 23)

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff führt eine Kampagne „Verteidigung des arbeitsfreien Wochenendes“ durch mit dem Ziel, Samstags- und Sonntagsarbeit in den Betrieben zu verhindern bzw. dort, wo sie schon existiert, einzuschränken und abzuschaf-

fen. Der Hauptvorstand wird aufgefordert, eine entsprechende Aktions- und Zeitplanung noch im Jahre 1989 vorzulegen.

Waldsterben (A 36)

Der Gewerkschaftstag fordert die GHK auf, sich gegenüber Landesregierungen, Landesforstverwaltungen, Kreisforsten und Privatforsten dafür einzusetzen,

- die Arbeitsstellen in den Forsten entsprechend den durch das Waldsterben verursachten neuen Bedingungen zu erhöhen,
- die durch AB-Maßnahmen besetzten Plätze in feste Arbeitsplätze umzuwandeln,
- den Einsatz von ABM-Kräften einzustellen,
- kommunale Waldsanierungsprogramme zu entwickeln und einzusetzen,
- die Entwicklung und den Ausbau der Anwendung von Technologien zur Energieeinsparung zu verstärken,
- weitergehende Steuererleichterungen zu schaffen für Maßnahmen der Wärme-Isolierung.

Genetische Analysen (A 47)

Der Hauptvorstand wird aufgefordert, Plänen von Politikern und Unternehmern zur Genomanalyse an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowohl gesellschaftspolitisch als auch tarifpolitisch entschieden entgegenzutreten und sich für ein gesetzliches Verbot der Genomanalyse einzusetzen. Nicht der Mensch darf der krankmachenden Arbeitsumgebung angepaßt werden, sondern die Arbeitsumgebung muß dem Menschen und seinen Gesundheitsbedürfnissen angepaßt werden.

Gemeinwirtschaft (A 53)

Der GHK-Hauptvorstand setzt sich im DGB für den Verkauf sämtlicher gemeinwirtschaftlicher Unternehmen ein, die den DGB-Gewerkschaften gehören bzw. an denen sie Anteile besitzen. Ausgenommen von dem Verkauf sollen lediglich die Betriebe sein, die auch heute noch und in Zukunft unerläßliche politische und kulturelle Aufgaben im Sinne der Gewerkschaftsbewegung wahrnehmen und wahrnehmen werden (z. B. Bund-Verlag, die Büchergilde Gutenberg, die Union-Druckerei und der ACE). Für diese Unternehmen ist jedoch ein Stufenplan zu entwickeln, der eine beispielhafte Demokratisierung der betrieblichen Strukturen ermöglicht. Nach Abschluß des Verkaufs ist die BGAG aufzulösen.

Frauenförderplan für den ehrenamtlichen Bereich der GHK (C 12)

Der Hauptvorstand wird aufgefordert, für den ehrenamtlichen Bereich der GHK einen Frauenförderplan zu erstellen, der von den Verantwortlichen und verantwortungsvollen Kolleginnen und Kollegen entsprechend forciert wird. Dazu gehört, daß die Übernahme von ehrenamtlichen Funktionen durch Frauen dadurch gefördert wird, daß Schulungsmöglichkeiten mit Kinderbetreuung und familienfreundliche Sitzungstermine angeboten werden.

Tarfbegriff „geringe körperliche Belastung“ und richtige Eingruppierung (E 6)

1. Der Hauptvorstand wird gebeten, eine Bestandsaufnahme der Tarifverträge anfertigen zu lassen, in denen der Tarfbegriff „geringe körperliche Belastung“ verwendet wird und eine Grobschätzung über die Anzahl der Frauen, die nach Lohngruppen mit diesem Tarfbegriff bezahlt werden.
2. Darüber hinaus wird der Hauptvorstand aufgefordert, aus dieser Bestandsaufnahme und Einschätzung gegebenenfalls tarifpolitische Konsequenzen zu ziehen.
3. In jedem Fall wird der Hauptvorstand aufgefordert, auf alle gewerkschaftlichen Gliederungen (Abteilung Tarifpolitik, Bezirke, Bezirks- und Geschäftsstellen) einzuwirken, damit Höhergruppierungsaktionen zunächst konzentriert auf örtlich zu bestimmende Betriebe durchgeführt werden.

Dies soll erfolgen durch

- aktive Aufklärung der Frauen, um sie zu motivieren, ihre Arbeitsplatzsituation darzustellen und mit der tariflichen Eingruppierung zu vergleichen,
- betriebsbezogene Vergleiche der Tätigkeiten von Männern und Frauen sowie deren Eingruppierung,
- durch Einwirken auf Betriebsräte dahingehend
 - a) bei Einstellungen tarifwidrigen Eingruppierungen zu widersprechen
 - b) Höhergruppierungsanträge nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu stellen und/oder die entsprechenden Lohntarifvertragsbestimmungen voll auszuschöpfen,
- Unterstützung örtlicher Frauenarbeitskreise mit allen Möglichkeiten, Höhergruppierungsaktionen zu begleiten,
- Gewährleistung des Erfahrungsaustausches über Höhergruppierungsaktionen durch Zusammenkünfte und Presseöffentlichkeit (z. B. HZ).

Beschäftigungsprogramm (B 3)

Der GHK-Hauptvorstand und der DGB-Bundesvorstand werden aufgefordert, auf die im Bundestag vertretenen Parteien einzuwirken, daß zur Bekämpfung und zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit als Sofortmaßnahme ein öffentliches Beschäftigungsprogramm für qualitatives Wachstum eingesetzt wird. Das Programm muß langfristig angelegt sein. Die Schwerpunkte eines solchen Programms müssen in den Bereichen Umweltschutz, Ausbau des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs, Wohnungsbau und Stadtsanierung, Energieeinsparung und Entwicklung alternativer umweltschonender Energiequellen, Ausbau der sozialen Dienste liegen.

EG-Binnenmarkt (B 6)

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft Holz und Kunststoff wird aufgefordert, im Hinblick auf den EG-Binnenmarkt 1992 Strategien unter besonderer Berücksichtigung der Sicherung bzw. des Ausbaus der Arbeitnehmerrechte zu entwickeln und diese mit dem DGB zu koordinieren. Alle Gewerkschaften der 12 EG-Staaten – unabhängig davon, zu welcher internationalen Vereinigung sie gehören – sollten Konzepte erarbeiten und sich einsetzen für

- Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit,
- Mitbestimmung in den nationalen und multinationalen Holz- und Kunststoffbetrieben,
- Verteidigung und Ausbau der sozialen Rechte und Leistungen,
- intakte Umwelt und Gesundheitsschutz.

Für diese und weitere Forderungen wird der Hauptvorstand und der DGB verpflichtet, mit allen europäischen Gewerkschaftsbüros, auch wenn einzelne dem Weltgewerkschaftsbund angehören oder autonom sind, zusammenzuarbeiten. Zur Vorbereitung und als vertrauensbildende Maßnahme führt der Hauptvorstand Arbeitstagen zur Bestandsaufnahme und Perspektive der Holzwirtschaft mit allen in diesem Bereich tätigen Gewerkschaften aus den 12 EG-Mitgliedsstaaten durch.

Europaweite Gewerkschaftskonferenz (B 7)

Die GHK lehnt alle Versuche ab, unter dem Vorwand der Einführung des sogenannten „EG-Binnenmarktes“ Arbeitnehmerrechte auf den jeweils niedrigsten Stand zu reduzieren. Sie setzt sich innerhalb und außerhalb des DGB und übernationaler Gewerkschaftsbünde dafür ein, daß statt dessen eine Anpassung der Arbeitnehmerrechte auf den jeweils höchsten nationalen Standard erfolgt. Erster Schritt hierzu ist es, eine „Ausflagung“ der Arbeitsverhältnisse (z. B. Beschäftigung portugiesischer Arbeitnehmer innerhalb der BRD unter portugiesischen Arbeitsrechts- und Tarifbedingungen) zu verhindern.

Um hierzu Nachteile für bundesdeutsche Arbeitnehmer zu vermeiden, die z. B. als Monteure in EG-Binnenländer entsandt werden, muß der Grundsatz, daß jeweils die für den Arbeitnehmer günstigeren Arbeitsrechts- und Tarifstandards anzuwenden sind, EG-weit durchgesetzt werden, sei es über die staatliche oder über die tarifvertragliche Ebene.

Um hier ein abgestimmtes Verhalten möglichst aller Gewerkschaften innerhalb der EG zu erreichen, setzt sich die GHK innerhalb des DGB dafür ein, daß schnellstmöglich eine europaweite Gewerkschaftskonferenz stattfindet, zu der auch diejenigen Gewerkschaften eingeladen werden, die nicht Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes sind.

Erhöhung der Arbeitslosenunterstützung (F 21)

Die GHK fordert den Gesetzgeber auf, das Arbeitslosengeld wieder auf 68 Prozent und die Arbeitslosenhilfe wieder auf 58 Prozent des letzten Nettoentgeltes für alle Arbeitslose anzuheben.

„Der Wurm muß dem Fisch und nicht dem Angler schmecken“

Auf dem 13. Bundesangestelltentag des DGB, 28. bis 30. September in Würzburg (siehe auch NACHRICHTEN 10/89), legte Norbert Trautwein, HBV, für die Arbeitsgruppe „Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik“ folgende Thesen vor:

Norbert Trautwein

These 1

Zur Beantwortung der Frage, welche Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit in der Einheitsgewerkschaft hat oder haben sollte, kann keiner so tun, als sei er der „ideelle Gesamteinheitsgewerkschafter“. Auch meine Thesen sind von der spezifischen Interessenlage der Gewerkschaft HBV mitbestimmt. Nur die möglichst präzise Einbringung der jeweiligen, in den Gewerkschaften und Industriegewerkschaften unterschiedlichen Interessen und Einschätzungen ermöglicht es, die Aufgaben, Organisationsstruktur und innere Funktionsteilung der Einheitsgewerkschaft immer neu konkret zu bestimmen.

These 2

Es gibt allerdings übergreifende Entwicklungen, von denen alle berührt sind. Der gesellschaftliche Wandel hat nicht nur zu erheblichen quantitativen Verschiebungen (zwischen Wirtschaftssektoren, Branchen, Arbeitnehmergruppen), sondern auch zu erheblichen qualitativen Veränderungen geführt (soziale Milieus, Wertewandel, Einstellung zu kollektiver Interessenvertretung usw.), die eine Herausforderung für die Gewerkschaften insgesamt sind und in unterschiedlichem Grad alle Arbeitnehmergruppen, auch die Arbeiter als traditionelle gewerkschaftliche Basis, berühren. Gleichwohl stellen sich die damit gegebenen neuen Anforderungen am frühesten und schärfsten im Angestelltenbereich; z. B. in bezug auf Frauenerwerbsarbeit, Arbeit mit qualifizierten Angestellten, zunehmend auch in der Jugendarbeit. Hier werden die neuen Herausforderungen besonders deutlich – zugleich aber auch die Defizite unserer bisherigen Politik.

These 3

Tatsächlich ist es nur unzureichend gelungen, eine eigenständige gewerkschaftliche Interessenvertretungskultur für Angestellte zu entwickeln. Gewerkschaftliche Politik ist bis heute

– von ihren vorrangigen Inhalten (politische Prioritätensetzung) in der Anlage ihrer Politik,

- von ihren Aktionsformen,
- von den innergewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeiten/Willensbildung,
- von der Rekrutierung der hauptamtlich Beschäftigten,
- von ihrem politischen Erscheinungsbild/Darstellung her

vorrangig an den Interessen und dem Bewußtsein der männlichen Facharbeiter orientiert, die traditionell die Basis und die „kämpfenden Truppen“ gestellt haben. Für die Angestellten mußte häufig stellvertretend gehandelt werden, was die große Diskrepanz zwischen Organisierten und Mitgliederpotential im Angestelltenbereich nicht abbauen hilft.

Ohne die stärkere Entwicklung eines eigenständigen gewerkschaftlichen Profils und einer eigenständigen Interessenvertretungskultur für die verschiedenen – sehr differenziert zu behandelnden – Angestelltengruppen werden wir Organisationsgrad, also Beitritts- und Mitmachbereitschaft und notwendige Kampfkraft dieses für die Zukunft entscheidenden Teils der ArbeitnehmerInnen nicht hinreichend gewinnen können. Das ist auch im Interesse der traditionellen Basis gewerkschaftlicher Arbeit, der FacharbeiterInnen, deren Forderungen schon auf mittlere Frist nur werden durchgesetzt werden können, wenn die Angestellten so solidarisch dafür eintreten, wie es umgekehrt bisher geschehen ist.

These 4

Aufs Ganze und auf die Zukunft gesehen gilt: Die Gewerkschaften haben nur eine Perspektive, wenn gewerkschaftliche Angestelltenarbeit eine Perspektive hat. Bei aller Notwendigkeit, die traditionellen „gewachsenen“ Grundlagen gewerkschaftlichen Handelns zu erhalten – gelingt es den Gewerkschaften insgesamt nicht, für einen weitaus größeren Teil der Angestellten attraktiv zu werden, sich „neuen“ Arbeitnehmerschichten zu öffnen, wäre Stagnation noch die harmloseste Folge.

Das heißt: Es geht nicht um die Frage, ob mehr für die Arbeiter oder die Angestellten getan werden soll, die politischen und sozialen Herausforderungen insgesamt erfordern Veränderungen der Gesamtpolitik des DGB und seiner Gewerkschaften, Überprüfung der politischen Schwerpunkte, der „Angebote“ unserer Politik genauso wie der Formen, wie wir sie entwickeln (Stichwort: Beteiligung), aber auch darstellen (Stichwort: „Verkaufskultur unserer Ideen“).

Gewerkschaftliche Angestelltenpolitiker müssen sich da zuallererst an die eigene Nase fassen: Eine geradezu apokalyptische Technikfixiertheit, falsche Analysen (wie die Thesen von der fortschreitenden Dequalifizierung und Anpassung der Arbeitsbedingungen von Angestellten an die Arbeiter), unzureichendes Aufgreifen der Auffassungen und individuellen Bedürfnisse durch eine flexiblere Politik, aber auch Sprache und Art der Darstellung unserer Ziele haben zu viele derer abgeschreckt, die wir gewinnen wollten.

Aus Fehlern wurde gelernt: Ohne Veränderung des „Gravitationszentrums“ gewerkschaftlicher Politik, das sich auch im Gesamtbild als Interessenvertretung aller ArbeitnehmerInnen und aller an einer besseren Zukunft Interessierten ausweist, werden die Erfolge gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik aber zu sehr begrenzt bleiben.

These 5

Eine solidarische Politik der Einheitsgewerkschaft läßt sich glauben und dauerhaft nur entwickeln, wenn konkrete Antworten auf die Frage gegeben werden: Was nützt das mir persönlich – als Arbeitnehmer und als Mensch? Das heißt zunächst, daß die konkreten Interessen und Bedürfnisse der verschiedenen Angestelltengruppen, die sich aus ihrer jeweiligen tatsächlichen Arbeits- (und Lebens-) Situation ergeben, stärker in der Tarif- und Betriebspolitik aufgegriffen werden müssen. Weiterentwickelnde Ansätze gibt es inzwischen genug:

– Ausbau einer gewerkschaftlichen Arbeitszeit-(gestaltungs-)Politik, die das Bedürfnis nach Arbeitszeitsouveränität und entsprechenden Arbeitszeitsystemen stärker aufgreift.

– Stärkere Berücksichtigung der Arbeits- und Leistungsbedingungen im Angestelltenbereich (Arbeitszeitverkürzung ohne Leistungsverdichtung, Mitwirkung bei Leistungsvorgabe/-bewertung, Einflußnahme auf die beruflichen Aufstiegsbedingungen usw.

– Fortentwicklung mitbestimmungspolitischer Ansätze im Bereich der Personalplanung und -entwicklung, der Arbeitsorganisation und des Technikeinsatzes, die sich schwergewichtig auch auf die Einflußnahme in bezug auf Weiterqualifizierung bezieht.

– Fortsetzung einer breiteren und differenzierteren Einflußnahme auf die Entgeltbedingungen im Angestelltenbereich (Eingruppierung, Ausdehnung der Tarifverträge auf den AT-Bereich, Reduzierung übertariflicher Zulagen und Prämien usw.).

Vor allem aber: Tarifpolitik in ihrer Gesamtheit darf nicht als Sammelurium oder auch nur Summe einzelner Forderungen erscheinen, sondern muß gleichsam eine Tarifpolitik „mit Seele“ sein, jeweils eine Forderung oder ein Forderungspaket in den Mittelpunkt stellen, woran die Betroffenen mit ihrer Seele hängen: Das kann, wie im Bänkerstreik 1987, die Verteidigung des freien Wochenendes sein oder wie in der laufenden Tarifrunde der Kampf gegen Leistungsverdichtung, „die Banken schwimmen im Geld und die Beschäftigten ersaufen in der Arbeit“, das kann aber auch ein größerer Ausschnitt eines Arbeits- und Lebenszusammenhangs sein, wie z. B. bei der Einzelhandeltarifrunde die Verknüpfung des Kampfes um den Feierabend mit einer politischen Kampagne zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie für Frauen.

These 6

Ähnlich geht es auch bei den gesellschaftlichen Forderungen darum, unsere Politik näher an die Menschen heranzubringen, die Forderungen und politischen Zusammenhänge mit ihnen aus ihren Arbeits- und Lebenszusammenhängen heraus zu entwickeln. Ein Beispiel dafür ist, wie schon erwähnt, die politische Kampagne Handel/Frauen der HBV, in der tarifliche und Forderungen an die Politik unter dem Motto „Wir wollen beides: Arbeit und Leben – Beruf und Familie“ verknüpft wurden und die wesentlich zur Motivierung (und Identifikation) der Betroffenen beigetragen sowie den Nachweis politischer Kompetenz der Organisation erbracht hat. Vergleichbare Ansätze, die freilich noch weitergehen, sehe ich in der Verknüpfung von berufspolitischer und gesellschaftspolitischer Orientierung, etwa in der Entwicklung von Programmen „Zukunft des öffentlichen Dienstes“, „Bauen und Umwelt“ oder „Zukunft des Finanzdienstleistungssektors“.

Aus einem solch konkreteren politischen Diskussionsprozeß wird sich ein breites Forum zur Beratung der Zukunftsaufgaben, die zur Gestaltung einer „besseren Zukunft“ unserer Gesellschaft von den Gewerkschaften wahrgenommen werden können, entwickeln. Und das wird mehr noch als bisher eine wichtige übergreifende politische Klammer für die Stabilität der Einheitsgewerkschaft darstellen.

So richtig und nur vordergründig zynisch der Satz ist „Der Wurm muß dem Fisch und nicht dem Angler schmecken“, handelt es sich folglich keineswegs um eine Entpolitisierung, sondern darum, die offenbare Kluft zwischen den umfänglichen programmatischen Aussagen und der unzureichenden Umsetzung gewerkschaftlicher Programmatik schließen zu helfen. In eben diesem politischen Zusammenhang sind auch zwei weitere Aspekte zu diskutieren, die Qualität und Wirksamkeit gewerkschaftlicher Politik mitbestimmen:

– Eine neue Besinnung auf Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten gewerkschaftlicher Kulturarbeit, um in anderen, erweiterten Vermittlungs- und Beteiligungsformen unsere Politik zu verdeutlichen und zu realisieren;

– Überdenken einer umfassend verstandenen gewerkschaftlichen Öffentlichkeitsarbeit, vom öffentlichen Auftreten der hauptamtli-

chen Sekretäre über die Gestaltung unserer innergewerkschaftlichen Publikationen und der Gewerkschaftspresse bis hin zur Darstellung unserer Politik in den Medien und wo immer Meinung gemacht und Image gebildet wird.

These 7

Diesem veränderten Verständnis gewerkschaftlicher Interessen- und Gesellschaftspolitik müssen stärker als bisher die Beteiligungsmöglichkeiten und -formen unserer Mitglieder und der darüber hinaus unmittelbar jeweils Betroffenen entsprechen. Wie wollen wir Grundsätze wie

– Dialog statt Verkündigung, Austragen von Kontroversen statt Vollzug der Beschlußlage (neue Streitkultur),

– Anregungen zum Nachdenken anstatt Vordenken,

– Orientierung statt Führung,

– Einmischung in die eigenen Verhältnisse statt stellvertretende Interessenwahrnehmung

mit mehr Leben erfüllen?

Zuallererst ist das natürlich eine Aufgabe, die in den jeweiligen Gewerkschaften/Industriegewerkschaften zu bewältigen ist. Mehr als bisher müssen wir Gewerkschaft erlebbar und mitgestaltbar machen. Wir müssen „eine Betriebskultur schaffen, die schöner ist als die Ellbogenkultur“ (Lorenz Schwegler). Bilden die Angestellten ohnehin die überwiegende Mehrheit der Mitgliedschaft, sehen wir es nur begrenzt als unsere Aufgabe an, über notwendige Strukturen zur Aktivierung von Minderheiten nachzudenken; wohl aber ist auch bei uns über die Förderung direkterer (auch dezentralisierter) Beteiligung nachzudenken.

These 8

Sehr viel schwieriger ist der Abstimmungsprozeß über geeignete Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten im Rahmen des DGB. Die alten Beteiligungs- und Arbeitsformen, vor allem auf Kreis-, aber auch auf Landesbezirksebene, sind nach übereinstimmender Ansicht reformbedürftig; eine weitere Perfektionierung ihrer Randexistenzen, in denen es sich gemütlich, aber wirkungslos einrichten läßt, hat keine Perspektive. Genausowenig führt aber die bloße Abschaffung vorhandener Gremien und die Streichung damit verbundener personeller und finanzieller Ressourcen zu dem Einfluß auf die gewerkschaftliche Gesamtpolitik, den wir zur Durchsetzung/Umsetzung der Ziele und Aufgaben gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik für notwendig halten. Es reicht eben nicht, daß sich alle einig sind, einen langfristigen Reformprozeß gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen zu unterstützen – dazu braucht es entsprechender personeller und finanzieller Grundlagen.

Ich kann noch nicht erkennen, daß wir ausreichend überzeugende Antworten auf die hiermit aufgezeigten organisationspolitischen Fragen haben. Schon gar nicht führt es aber weiter, Kurzatmigkeit an die Stelle von zukunftsweisenden Problemlösungen zu stellen – ein Verdacht, der bei den Entwicklungen, vor allem aber der Umsetzung der „Strukturreform des DGB“, aufkommt.

These 9

Zwei Anregungen für die Diskussion um die Strukturreform des DGB aus Sicht gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik:

1. Wenn es richtig ist, daß größtmögliche Wirksamkeit gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik Veränderungen in der gewerkschaftlichen Gesamtpolitik voraussetzt, dann müssen alle Anstrengungen darauf gerichtet sein, eine entsprechende Überzeugungsarbeit auf allen Ebenen des DGB und seiner Gewerkschaften mit

möglichst praktischen Konsequenzen zu leisten. Mehr Einfluß in den und auf die jeweiligen Entscheidungsorgane des DGB ist notwendig, wenn die neuen Aufgaben, die sich in der Angestelltenpolitik genauso wie in der Frauen- und Jugendpolitik des DGB erkennen lassen, die Gesamtpolitik stärker bestimmen sollen.

2. Die zweite Aufgabe, die wir als Angestelltengewerkschaftler haben, ist: Wir müssen die Mobilisierung, Aktivierungs- und letztlich auch Organisierungsmöglichkeiten der praktischen Einheitsgewerkschaft (über die politische und soziale hinaus) nutzen und fördern. Was hier an Unterstützung in Auseinandersetzungen zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche oder gegen den § 116 AFG möglich war, läßt sich steigern.

Erst recht ist es wichtig, in der gewerkschaftlichen Tagesarbeit auch dann ansprechbar und präsent zu sein, wenn die Infrastrukturvoraussetzungen kleinerer und eben typischer Angestelltengewerkschaften das nicht hinreichend ermöglichen. Dazu braucht es weniger größerer Stabsabteilungen, die es ja in allen größeren Gewerkschaften gibt, als vielmehr der Präsenz vor Ort: Herankommen an die Menschen, auch die organisatorischen Voraussetzungen dazu weiterentwickeln, ihre Probleme aufgreifen, politische Arbeit in „Lebenszusammenhängen“ entwickeln, Arbeit und Freizeit durch gewerkschaftliche Kulturarbeit zusammenbringen, kurz: die soziokulturellen Aktivitäten, die sich aus der breitgefächerten dezentralen Struktur des DGB im Stadtteil, im Ortskartell, in der Region ergeben könnten, weiterentwickeln, das wird die Qualität aktiver Interessenvertretungspolitik tarif-, vor allem aber gesellschaftspolitisch in der Zukunft bestimmen. „Entfesselung“ der ehrenamtlichen Initiativen und Gewinnung der ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen – das bringt uns weiter.

These 10

Vor dem Hintergrund dieser Analyse und Zielbestimmung gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik gilt es, die Organisationskampagne Angestellte realistisch einzuschätzen: Das Hauptproblem war von Anfang an, daß von einem zur Zeit unterentwickelten, aber für die Zukunft entscheidenden Teil der gewerkschaftlichen Organisation der Versuch unternommen wurde, wirkungsvolle, das heißt breit unterstützte Ansätze zur Umorientierung der gegenwärtigen Politik insgesamt zu leisten. Diese Initiative konnte sich gar nicht organisieren aus Einsicht und Willen der von ihr jeweils Betroffenen heraus entwickeln und ist von Anfang an Gefahr gelaufen, als etwas „reichlich Fremdes“, „Aufgesetztes“, „irgendwie doch von oben Verordnetes“ aufgenommen zu werden. Aus dieser Konstellation heraus konnten negative Erfahrungen nicht ausbleiben. Dennoch war die Initiativfunktion der Organisationskampagne Angestellte (OKA) sinnvoll und notwendig – erst recht dann, wenn, wie beabsichtigt, aus den Erfahrungen des vergangenen Jahres gelernt und Schlußfolgerungen für die weitere Gestaltung der Kampagne, für notwendige Änderungen in der Zielsetzung und Strategie gezogen werden.

Aus unserer Sicht gibt es vor allem zwei Ansätze, die diesen Ansprüchen genügen:

– Die Zusammenarbeit im Bereich der Qualifizierung von hauptamtlichen Sekretärinnen,

– die intensivere Förderung der örtlich/regionalen Pilotprojekte, in denen neue Formen solidarischer Mitgliederwerbung, kultureller Aktivitäten, Unterstützung politischer Kampagnen durch überbetriebliche, gewerkschaftsübergreifende, regional bezogene Aktivitäten erprobt und weiterentwickelt werden.

Entscheidend bleibt dabei, daß die Aktivitäten nicht aufgesetzt sind, sondern zusätzliche Impulse zur normalen Arbeit und gewerkschaftlichen Zusammenarbeit geben, durch koordinierten und konzentrierten Einsatz zu übergreifenden Aktionen führen, Engagierte zusammenführen und vor allem den Noch-Nicht-Organisierten verdeutlichen, aus welchen guten Gründen Gewerkschaftsarbeit Spaß machen kann.

DGB-Solidarität gegen harten Konfrontationskurs

IG Metall sowie IG Medien sind angetreten, im nächsten Frühjahr die 35-Stunden-Woche durchzusetzen. Gewiß kein leichtes Unterfangen. Das ist auch den Gewerkschaften klar. Um die Auseinandersetzungen trotz Haussmann und Stumpfe, letzterer von Gesamtmetall, erfolgreich bestehen zu können, hat der DGB-Bundesvorstand bereits im März die „Sonderaktion DGB-Solidarität 89/90“ beschlossen. Über Einzelheiten informierten DGB-Bundesvorstandsmitglied Lothar Zimmermann sowie die Leiterin der Abteilung Tarifpolitik beim DGB-Bundesvorstand, Ingrid Kurzscherf, am 4. Oktober in Düsseldorf die Presse.

Die bereits angelaufene Aktion steht unter dem Motto: „Arbeitszeitverkürzung – bessere Berufs- und Lebenschancen für Männer und Frauen“. Damit sei „nicht nur der Beschäftigungseffekt der Arbeitszeitverkürzung für die Arbeitslosen sowie die Humanisierungswirkung kürzerer Arbeitszeiten angesprochen, sondern es geht auch um ein verändertes Verhältnis von Arbeit und Leben, um gleiche Möglichkeiten für Menschen beiderlei Geschlechts, sich sowohl an Erwerbsarbeit als auch am familiär-sozialen Aufgabenbereich vollwertig zu beteiligen“, erklärte Zimmermann.

In der Arbeitszeitfrage sieht der DGB-Spitzenfunktionär einen „harten Konfrontationskurs der Arbeitgeber“ und „womöglich schwierigen Arbeitskampf“ voraus. Darauf müsse man sich einstellen, wobei der Schwerpunkt des Handelns vor Ort liegen soll, „bei den DGB-Kreisen und Ortskartellen“. Aufgabe sei es, „Funktionäre und Mitglieder zu aktivieren und die Kontakte zu anderen gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen zu vertiefen bzw. – falls nötig – überhaupt erst aufzubauen“. Die Gewerkschaften müßten auch bald damit anfangen, sich Gedanken über „geeignete Maßnahmen und Aktionen für den Fall eines Arbeitskampfes zu machen. Das wichtigste Stichwort heißt“, so Lothar Zimmermann, „Paragraph 116 AFG.“

Den Unternehmern soll das politische Risiko eines Arbeitskampfes und vor allem der Aussperrung so deutlich gemacht werden, daß sie möglichst auf dem Verhandlungswege zu einem akzeptablen Abschluß zu bewegen seien: „Vorausgesetzt, daß es uns tatsächlich gelingt, ein Netzwerk der Solidarität zu knüpfen, damit für die andere Seite zweifelsfrei feststeht, daß die gesamte Gewerkschaftsbewegung und große Teile der Öffentlichkeit für den Fall eines Arbeitskampfes an der Seite der unmittelbar Beteiligten und der von Aussperrung Betroffenen stehen werden“, erklärte der DGB-Funktionär. Priorität räumte er in diesem Zusammenhang Betriebspatenschaften und -partnerschaften sowie Solidaritätskomitees ein.

Zur Information unserer Leser dokumentieren wir Auszüge aus dem vom DGB-Bundesvorstand beschlossenen Rahmenplan mit Vorhaben und Projekten, Zielgruppen und Zeitpunkten. G. M.

„DGB-Solidarität 89/90“

Arbeits- und Aktionshilfen für Gewerkschaftsfunktionäre. Sie sollen laufend erscheinen:

Ziel: Unterstützung der gewerkschaftlichen Funktionsträger und Gremien bei der Durchführung der Sonderaktion in den DGB-Kreisen und -Landesbezirken sowie in den Mitgliedsgewerkschaften.

Plakatserie „Zeit...“ für Gewerkschaftshäuser und sonstige Einrichtungen, Betriebe, Gewerkschaftszeitungen, Plakatierung; jeweils ein Plakat im November, Dezember, Januar, Februar.

Inhalt: Zeit-Worte, die durch Fotos und Text illustriert werden, vermitteln die wichtigsten Anliegen der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik (Beispiel: ZEIT-GEIST: Partnerschaft zwischen den Geschlechtern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf; ZEIT-DRUCK: Leistungsdruck, Leistungsverdichtung, Arbeitszeitverkürzung zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen. Aus der Serie wird ab November jeweils ein Plakat ausgeliefert; das Thema dieses Plakates ist gleichzeitig das Schwerpunktthema des jeweiligen Monats.

Von November bis März sind folgende Projekte vorgesehen: Ganzseitige Anzeigen in der Gewerkschaftspresse. Postkartenserie zur Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit. Die Abteilung Jugend wird ein eigenes Plakat zur Arbeitszeitverkürzung für Jugendliche herausbringen. Für die betriebliche Öffentlichkeit zur Begleitung von Aktionen zum Abbau von Mehrarbeit und Streik ist an ein Plakat „Wanted: Job-Killer“ gedacht, und zur „Problematisierung von Aussperrung und insbesondere auch Kampf gegen § 116 AFG“ ist ein weiteres Material vorgesehen.

Auch der Aushangdienst an den Schwarzen Brettern soll im Zeichen der Tarifrunde stehen mit folgenden Themenschwerpunkten: „Neuer Reichtum – Neue Armut“; „Arbeitszeitverkürzung“; „Ächtung der Aussperrung“. Noch im November wird eine für die Öffentlichkeit bestimmte Broschüre erscheinen. Darin äußern sich prominente Persönlichkeiten zu Fragen der Zeit und deren Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung (z. B. Emanzipation, z. B. Gerechtigkeit, z. B. Umweltschutz).

Veranstaltungen

Ab November sollte in allen Kreisen ein fester Termin zur inhaltlichen Diskussion der Schwerpunktthemen und zur Koordination der Aktivitäten im Rahmen der Sonderaktion vereinbart werden. Die örtlichen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit sollen auf bestimmte Daten konzentriert werden. Durch Kontaktgespräche und Kontakttreffen sollen die Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen zu anderen gesellschaftlichen Gruppen, Verbänden und Institutionen vertieft bzw., bei Bedarf, ausgebaut werden.

Solidaritätskreis gegen Arbeitslosigkeit

Kreis prominenter Persönlichkeiten, der sich im Zusammenhang mit der letzten Tarifrunde um Arbeitszeitverkürzung in der Metall- und Druckindustrie gebildet hat und sich seitdem regelmäßig vor allem mit Fragen der Arbeitslosigkeit befaßt hat.

Internationaler Workshop „Arbeitszeit in Europa“

Informationsaustausch und Diskussion über die Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften in Europa, Vorbereitung der europäischen Solidarität für den Fall eines Arbeitskampfes.

Anhörung „Unterschlagnene Wirklichkeiten“

Die Erfolgsmeldung über die Hochkonjunktur unterschlagen systematisch die Schattenseiten des Booms, diejenigen, an denen auch dieser Aufschwung wieder ohne Wirkung vorbeizieht. Unter der Schirmherrschaft des Solidaritätskreises gegen Arbeitslosigkeit (s. o.) soll die unterschlagene Wirklichkeit präsent gemacht werden.

Frauenkongreß „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Stärker als in vorangegangenen Runden um die Arbeitszeitverkürzung wird von den Gewerkschaften jetzt der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit das besondere Interesse von Frauen an der Arbeitszeitverkürzung beachtet. Der Frauenkongreß soll die Thematik diskutieren und dient gleichzeitig dem Informationsaustausch zwischen gewerkschaftlicher und der sogenannten autonomen Frauenbewegung u. d. Frauenforschung.

Großveranstaltung gegen Aussperrung und § 116 AFG

Sollten sich die Tarifaussensetzungen so zuspitzen, wie sich das z. Z. andeutet, wird für die „DGB-Solidarität 89/90“ spätestens ab Februar/März n. J. das Thema Aussperrung und § 116 AFG in den Mittelpunkt treten. Die „heiße Phase“ sollte dann durch eine Großveranstaltung des DGB eröffnet werden.

Koordinierungsbüro

Einrichtung eines Koordinierungsbüros beim DGB-Bundesvorstand mit folgenden Aufgaben: Betreuung, Aktivitäten im Rahmen der Sonderaktion, Vorbereitung zentraler Veranstaltungen, Koordination außergewöhnlicher Kontakte.

Solidaritätskomitees

Bei Bedarf werden andere gesellschaftliche Gruppen aufgerufen,

sich aktiv am Kampf um Arbeitszeitverkürzung und gegen Aussperrung zu beteiligen.

Betriebspatenschaften

Wenn sich die Gewerkschaften tatsächlich auf einen Arbeitskampf vorbereiten müssen, dann muß der DGB in erster Linie dafür sorgen, daß die Kolleginnen und Kollegen im Falle von Aussperrung und Anwendung des § 116 AFG in einem Netz der Solidarität aufgefangen werden. Dazu dienen vor allem Betriebspatenschaften für von Aussperrung bedrohte Betriebe bzw. Betriebspartnerschaften mit von Aussperrung bedrohten Betrieben, die von Betrieben aus anderen Organisationsbereichen oder auch von anderen gesellschaftlichen Gruppen übernommen werden können.

Verteidigt das freie Wochenende 17 Thesen der IGM

Die IG-Metall-Bezirksleitung Niedersachsen hat 17 Thesen zur Verteidigung des freien Wochenendes veröffentlicht, die wir im Wortlaut dokumentieren. Im Vorwort heißt es u. a.: „Die Unternehmer wollen am Samstag und am liebsten auch am Sonntag die Produktion laufen lassen. Selbst wenn es gesellschaftlich nicht notwendig oder technisch erforderlich ist. Allein aus wirtschaftlichen Gründen... Mit gleichen Argumenten wie vor über 100 Jahren wollen die Unternehmer durch Wochenendarbeit ausschließlich ihren Profit steigern. Dagegen müssen wir uns wehren!“

1 MENSCH STATT MASCHINE

Arbeit rund um die Uhr ist Unternehmerpolitik seit Aufstellung der ersten Dampfmaschine. Für die Industrie gilt, daß sich der Mensch den Maschinen anzupassen habe. Doch das Argument „Was gut ist für die Industrie, ist auch gut für die Menschen“ ist ein großer Schwindel. Ist das Ziel unseres Arbeitens die Förderung von Produktion und Konsum? Das Ziel unseres Arbeitens ist die Entfaltung und das Wachstum der Menschen – und nicht der Maschinen.

2 ZWEIFELHAFTER FORTSCHRITT

Wir leben in einer Überflußgesellschaft, die auf der einen Seite Wohlstand, auf der anderen Seite Armut, Armseligkeit und Umweltkatastrophen produziert. Moderner Komfort, Reichtum oder Wohlstand bedeuten nicht automatisch, daß wir glücklicher werden, sondern eher passiv, unpersönlich und manipulierbar. Die Menschen werden seelisch krank, verlieren ihr Gleichgewicht, ihr Selbstbewußtsein, ihr Entscheidungsvermögen. Die Aufgabe für die Zukunft lautet: Die Arbeit muß aufhören, gesundheitsschädlich, monoton, langweilig zu sein. Das Leben muß lebendiger, lebensvoller, lebenswerter werden.

3 FREIRÄUME NUR DURCH KAMPF

Freiräume für Arbeitnehmer mußten in der Geschichte immer erkämpft werden. Die Industrialisierung hatte den vollen, siebenstägigen Einsatz von Menschen in den Fabriken gebracht. Kürzere Arbeitszeiten sind oft durch Blutopfer der Unternehmern abgetrotzt worden. Auch das freie Wochenende ist nicht vom Himmel gefallen. Der arbeitsfreie Sonntag, der Acht-Stunden-Tag, die 40-Stunden-Woche und damit das freie Wochenende sowie die 37-Stunden-Woche sind von den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften in jahrzehntelangem Ringen, in Kämpfen und Streiks durchgesetzt worden.

4 SAMSTAG ALS ERNTE

Das Grundgesetz verbietet Sonntagsarbeit. Dennoch versuchen Industrie und politische Helfer unter dem Begriff „Flexibilisierung der

Fortsetzung Seite 23

betriebliche PRAXIS

BEILAGE IN NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Dieser „Knatsch“ geht alle an: Tarifkonflikt und BR-Wahl

gs. — Vom 1. März bis 31. Mai 1990 ist nach § 13 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) der Zeitraum für die regelmäßigen Betriebsratswahlen. Diesmal wird erstmals für eine vierjährige Legislaturperiode gewählt. Das stellt an alle Gewerkschaften und an die bestehenden Betriebsräte selbst erhöhte organisatorische und politische Anforderungen. Aber das ist noch nicht alles. Für mehrere Gewerkschaften fällt genau in diese Zeit die Tariffbewegung, darunter für die IG Metall und die IG Medien die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche. Belastet nun die Betriebsratswahl die Tarifaussensetzung oder erschwert umgekehrt die Tarifaussensetzung die Durchführung der Betriebsratswahl?

IGM-Vorsitzender Franz Steinkühler sprach auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall Ende Oktober in Westberlin von einem durch die Metallunternehmer „programmierten Großkonflikt“, der bevorstehe. Also keine „normale“ Tariffbewegung, die in die Zeit der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen fällt. Und da es bei der

sind, zur Steigerung des Interesses und Engagements in den anderen gewerkschaftspolitischen Bewegungen.

Wer mit dieser Einsicht als Gewerkschafter — Vertrauensmann/-frau, Betriebsratsmitglied — an beide Aufgaben herangeht und sie miteinander verbindet, wird nicht resignieren. Sehr nützlich wäre es, schon jetzt — im November/Dezember — sowohl im Vertrauensleutkörper als auch im Betriebsrat einen konkreten Aufgaben- und Maßnahmenplan auszuarbeiten, nach dem dann vorgegangen wird. Ein wichtiges Mittel können insbesondere die Betriebs- und Abteilungsversammlungen sein (§§ 42 bis 45 BetrVG), in denen unter Bezugnahme auf die Beschäftigten des Betriebs praktisch alle Fragen, die die Tarifaussensetzung betreffen

Schwerpunktthema: Vorbereitung Tarifrunde '90

Durchsetzung der 35-Stunden-Woche und der Sicherung des freien Wochenendes um eine Auseinandersetzung von grundsätzlicher Bedeutung auch für alle anderen Branchen in Industrie, Verwaltung und Dienstleistung geht, wird es auch keine „Zonen der Ruhe“ geben können, wo die dort Beschäftigten der ganze Knatsch nichts angeht.

Darum ist auch obige Fragestellung falsch. Die Erfahrung lehrt, daß Phasen erhöhter Aktivität, seien es tarippolitische oder allgemeinpolitische Bewegungen, die in die Zeit der Betriebsratswahl fallen, diese in der Regel politisieren und das Interesse für die Gewerkschaft beleben. Umgekehrt führt die sozialpolitische Sensibilisierung der Arbeitnehmer und die Weckung ihres Problembewußtseins, die mit Betriebsratswahlen verbunden

Kein Verstoß gegen die Friedenspflicht

Eine Abstimmung über die Einleitung von Streiks in der Betriebsversammlung wird allgemein als Verstoß gegen die Friedenspflicht angesehen. Eine solche Abstimmung liegt auch im Verantwortungsbereich der zuständigen gewerkschaftlichen Gremien. Aber natürlich kann in der Betriebsversammlung erörtert werden, welche Auswirkungen z. B. ein laufender oder ein bevorstehender Arbeitskampf auf die Beschäftigten des Betriebs haben wird. Auch die Bekundung von Solidarität für Streikende in anderen Betrieben wird ebenfalls nicht als Verstoß gegen die Friedenspflicht angesehen werden können. Aber insbesondere besteht die Möglichkeit, sich eingehend mit den tarippolitischen Zielen einer laufenden Auseinandersetzung zu beschäftigen sowie mit den Auswirkungen dieser angestrebten Ziele auf die Beschäftigten des Betriebes.

(Aus Siebert/Degen/Becker, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, Rdn. 4 zu § 45 „Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen“)

und die inhaltlich für die Betriebsratsarbeit von Belang sind, angesprochen und diskutiert werden können (vgl. auch: „Hilfe! § 74 Friedenspflicht“).

Die Unternehmer und an ihrer Seite die Bundesregierung („Kapital und Kabinett“) wollen in der kommenden Auseinandersetzung vor allem der IG Metall eine Niederlage zufügen und damit den weiteren Trend zur Arbeitszeitverkürzung stoppen. Sie erhoffen sich davon Signalfunktion nicht nur für die anderen Gewerkschaften in der Bundesrepublik, sondern darüber hinaus im gesamten EG-Europa. Parallel zur westeuropäischen Integration berührt und stimuliert nationale Tarippolitik immer mehr auch gewerkschaftliches Handeln in den anderen EG-Ländern. Ein Erfolg der IG Metall wird ein Erfolg für alle sein. Der Stellenwert gewerkschaftsübergreifender Solidarität ist in dieser Auseinandersetzung besonders hoch. Und es gilt, alle Mittel und Möglichkeiten, also auch die Betriebsratswahlen, zu nutzen, um die Solidarität und den Erfolg sichern zu helfen.

Überstunden

Klaus Zwickel auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall:

„Wir aber brauchen Scheine, und wir brauchen die 35-Stunden-Woche dazu, aber dafür geben wir nicht das freie Wochenende hin. Um dies durchsetzen zu können, werden jetzt Mobilisierungsaktivitäten in den Betrieben entscheidend sein. Ich will vor allem ein Instrument ansprechen, welches dann wirkt, wenn wir es gemeinsam konsequent anwenden. Ich spreche von der Verweigerung der Überstunden in der Produktion.“

Hilfe! § 74: Friedenspflicht! Da kann man nichts machen – oder?

Von Gerd Siebert

Betriebsräte geraten immer wieder in die Klemme, wenn tarifpolitisch die Zeichen auf Sturm stehen. Die Gewerkschaft möchte Druck in den Betrieben entwickeln, aber mancher Betriebsrat antwortet mit dem Hinweis auf § 74 BetrVG: „Mir sind leider die Hände gebunden.“ (Von dem – auch nicht seltenen – umgekehrten Fall, daß Betriebsräte und Vertrauensleute Dampf machen möchten, aber die Gewerkschaft abwiegelt, soll jetzt nicht die Rede sein.) Hat dieser „gesetzestreue“ Betriebsrat recht? Kann er wirklich nichts machen?

In § 74 BetrVG steht zwar: „Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig“, aber auch: „Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.“ (Siehe Kasten: „Betriebsrat, Arbeitskampf, Friedenspflicht“.) Bei den heraufziehenden Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche, um mehr Einkommen und das freie Wochenende geht es nicht um Kampfmaßnahmen zwischen Unternehmer und Betriebsrat, sondern um solche zwischen Unternehmer und Gewerkschaft, also auch deren Mitglieder. Die aus § 74 Abs. 2 erster Halbsatz abgeleitete Friedenspflicht ist überhaupt nicht gemeint.

Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb, ob sie nun ohne Funktion und Amt oder Mitglieder des Betriebsrats sind, haben das Recht, für ihre Gewerkschaft und damit für ihre eigenen Angelegenheiten in einer tarifpolitischen Auseinandersetzung „mitzumischen“. § 74 Abs. 3 bekräftigt das ausdrücklich. Der Betriebsrat muß nur die richtige Form wahren. Was er nicht darf, ist z. B., einen Beschluß fassen über die Durchführung eines Warnstreiks oder in der Betriebsversammlung dazu oder zu anderen Kampfmaßnahmen aufrufen. In solchen Fällen würde nämlich der Betriebsrat als betriebsverfassungsrechtliches Organ „Maßnahmen des Arbeitskampfes“ gegen die Unternehmer ergreifen. Auch das einzelne Mitglied des Betriebsrats darf nicht in dieser Funktion, gewissermaßen als Amtshandlung, zu Kampfmaßnahmen aufrufen oder diese organisatorisch vorbereiten. Etwa: Der Betriebsrat teilt vorsorglich die Streikposten ein.

Das alles geht nicht; das ist Aufgabe der Gewerkschaft und nicht des Betriebsrats. Wenn das Betriebsratsmitglied aber selbst Gewerkschaftsmitglied ist, darf er sich – wie jedes andere Gewerkschaftsmitglied im Betrieb auch – für die gewerkschaftliche Auseinandersetzung engagieren. Er sollte aber immer deutlich machen, daß er nicht gerade als Mitglied des Organs Betriebsrat auftritt. Andererseits kann natürlich ein Betriebsratsmitglied eine Menge mehr für die Vorbereitung und den Ablauf der Auseinandersetzung tun als andere Kollegen im Betrieb:

– Bei den Rundgängen im Betrieb hat das Betriebsratsmitglied die Möglichkeit, nicht nur die Stimmung der Beschäftigten zu erfahren, sondern auf Fragen zur Tarifsituation zu antworten.

– Bei Betriebsrundgängen besteht auch Gelegenheit, sich mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten über Verhaltensweisen, nächste Schritte usw. zu verständigen, Informationen zu erhalten bzw. weiterzugeben.

– Betriebsräte als Organ sind sogar verpflichtet, sich jederzeit am Arbeitsplatz oder im Betriebsratsbüro Beschwerden oder Proteste einzelner Arbeitnehmer

Betriebsrat, Arbeitskampf, Friedenspflicht

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

(§ 74 Abs. 2 und 3 BetrVG)

oder von Gruppen, die sich gegen Unternehmermaßnahmen vor oder während des Tarifkampfes richten, anzuhören und entsprechend auf den Unternehmer einzuwirken.

– Betriebsräte als Organ können (sollten!) vor oder während der Tarifbewegung auf der turnusmäßigen oder außerordentlichen Betriebsversammlung über tarifpolitische Angelegenheiten, die die Arbeitnehmer des Betriebs „unmittelbar“ betreffen, berichten und diskutieren lassen (§ 45 BetrVG „Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen“).

– In der Betriebs- oder Abteilungsversammlung ist es auch möglich, Meinungsäußerungen zu den gewerkschaftlichen Forderungen bzw. zum Unternehmerverhalten abzugeben und den diesbezüglichen Willen der Versammelten schriftlich zu fixieren und darüber abstimmen zu lassen (Entschließung).

In der Situation vor und während einer Tarifausschöpfung sollte die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und gewerkschaftlichem Vertrauensleutkörper noch besser funktionieren als in normalen Zeiten. Kein Betriebsratsmitglied sollte sich das Recht, als Gewerkschaftsmitglied auftreten zu können, durch den Hinweis auf die Friedenspflicht nach § 74 BetrVG einschränken lassen. Man muß dem Unternehmer auch nicht alles auf die Nase binden, was man während der Betriebsratsbetätigung für die Gewerkschaft tut. Gerade das Betriebsratsmitglied kennt aufgrund seiner Mobilität im Betrieb die zuverlässigen Kolleginnen und Kollegen und seine „Pappenheimer“, vor denen er auf der Hut sein muß. Dieses



Wissen ist für das Organisieren von Aktionen in der „heißen“ Phase der Tarifbewegung von großem Nutzen.

In manchen Betrieben ist es gang und gäbe, daß Betriebsräte ebenso wie gewerkschaftliche Vertrauenskörper sich in das tarifpolitische Geschehen einklinken. Dort versteht man es gut, mit dem Betriebsverfassungsgesetz – speziell mit der Friedenspflicht – umzugehen und die Handlungen als Betriebsratsmitglied und Gewerkschaftsmitglied auseinanderzuhalten. Betriebsratsmitglieder können sogar betriebliche Streikführer sein oder

Streikposten stehen. Man muß eben immer auf den kleinen Unterschied in § 74 Abs. 2 und 3 BetrVG achten und ihn bei allen Handlungen zweifelsfrei betonen.

Es lohnt sich für Betriebsräte, die sich bisher aus einer unbestimmten Furcht vor der Friedenspflicht „neutral“ verhielten, angesichts der bevorstehenden Auseinandersetzung einmal die 100prozentige Gesetzesauschöpfung zu üben. Es kämpft sich dann auch künftig bei anderen Gelegenheiten viel unbeschwerter. Und auch der Unternehmer lernt was dazu: noch mehr Respekt vor dem Betriebsrat.



Kündigungen erfolgreich verhindern

bk. – Ein Ratgeber für Beschäftigte und deren InteressenvertreterInnen legte der Gewerkschaftsverlag Klaus Kellner, Bremen, in diesem Jahr vor, der an Hand von vielen Einzelfällen konkrete Hilfeleistungen auf die Frage geben will: Gekündigt – was tun? Mit Originaldokumenten unterstützt werden Ratsuchende für die verschiedensten Kündigungsfälle gewappnet, von der Entlassung wegen Trunkenheit bis zum Rausschmiß wegen aktiver gewerkschaftlicher Betätigung.

Ausgespart bleibt auch nicht die Kündigung in der Probezeit oder die „Freisetzung“ wegen Konkurses. Flott geschrieben, vermittelt das Buch vor allem eines: Resignation muß nicht sein, wenn sich mann/frau einige Kenntnisse und Kniffe aneignet, und vor allem, wenn dem Feuer kollektiver Widerstand entgegengesetzt werden kann. Das 240 Seiten starke Werk, mit den wichtigsten Gesetze-Paragraphen und einem Seminarplan zum Thema im Anhang kann zum „Arbeitgeberärgernispreis“ von 48 DM über Druck und Versand Arends, PF 1120, 2814 Bruchhausen-Vilsen bezogen werden.

Mitbestimmungsrecht bei Überstunden

ws. – Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und die Anordnung von Überstunden ist nur dann ausgeschlossen, wenn die Tarifpartner bereits im Tarifvertrag eine abschließende Regelung darüber getroffen haben. Das hat das Bundesarbeitsgericht in Kassel entschieden. Kann dagegen der Arbeitgeber über die im Tarifvertrag vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus Überstunden anordnen, so hat der Betriebsrat dabei ein Mitbestimmungsrecht. (Az.: BAG I ABR 100/87)

Wichtig ist, was sich bereits im Vorfeld abspielt

Von Heinz Hummler, Betriebsratsvorsitzender im Siemens-Trafo-Werk Kirchheim-Teck

Die Tarifbewegung in der Metallindustrie wirft schon seit Wochen ihre Schatten voraus. Die Unternehmer rüsten sich dafür mit einer Offensive, für die es bislang kein Beispiel gibt. Gezielt lancierte Meldungen in allen Medien, eindeutig pro Gesamtmetall abgegebene Erklärungen des Bundeskanzlers, des Wirtschaftsministers und jetzt sogar des Bundespräsidenten sowie geschickt verpackte Kommentare und Stellungnahmen in der bürgerlichen Presse – in einer Zahl wie noch nie.

Selbst die Unternehmer sind plötzlich für Lohnerhöhungen, und sie jammern noch nicht einmal über eventuell zu hohe Forderungen. Der Preis dafür wird jedoch gleich mitgenannt:

- Verstärkte Flexibilisierung, Erweiterung der Maschinennutzungszeit, samstags Regelarbeitszeit!
- Keine weitere Arbeitszeitverkürzung!

Sie wollen die Unterordnung der arbeitenden Menschen unter die „Sachzwänge“ der Maschinen und Anlagen.

Selten hat die IG Metall so frühzeitig wie dieses Mal damit begonnen, mit ihren Ar-



gumenten in Betrieben und in der Öffentlichkeit dagegenzuhalten.

- Die Notwendigkeit einer deutlichen Lohnerhöhung steht in den Betrieben angesichts eines großen Nachholbedarfs außer Frage. Eine Laufzeit von mehr als einem Jahr findet keine Befürworter.
- Die 35-Stunden-Woche muß in dieser Tarifrunde unter Dach und Fach kommen. Auch wenn's ein Stufenplan wird, der Termin muß diesmal festgeklopft werden: Die schwäbischen

Häuslebesitzer wissen: Ein Dach muß man decken, solange die Sonne scheint.

- Der Samstag bleibt tabu. Wer heute den Samstag zum Arbeitstag machen will, macht den Sonntag zum Reparaturtag und hat die 7-Tage-Woche im Sinn. Wochenendarbeit muß reduziert und auf das gesamtgesellschaftlich Notwendige beschränkt werden!

Damit steht die Frage der Durchsetzung. Die Rahmenbedingungen sind durch die Gerichte und die Gesetzgebung fortwährend zugunsten der Unternehmer verändert worden. Das auf dem Papier stehende Streikrecht ist sowohl durch die Rechtsprechung (Gleichsetzung der Aussperrung) als auch durch die Gesetze des Herrn Blum (116 AFG) eingeschränkt worden.

Aussperrung aber war, ist und bleibt der Mißbrauch wirtschaftlicher Macht. Die kalte Aussperrung, ohne Recht auf Arbeitslosengeld, gibt den Unternehmern, unter Umständen sogar branchenübergreifend, die Möglichkeit der Erpressung aller Arbeitnehmer.

Hinzu kommt, daß die Streikschwelle im Rahmen eines Arbeitskampfes durch die Rechtsprechung unterschiedlich gesehen wird und teilweise weit nach oben gedrückt wurde (verbunden mit aller Willkür des Kapitals).

Wo die Streikschwelle liegt, ist also nicht eine Frage der Definition, sondern des Kräfteverhältnisses. Die Fähigkeit der Gewerkschaft und der Belegschaften, Aktionen zu organisieren, Aktionsbereitschaft zu beweisen, sind Gradmesser für die Kraft, die entwickelt werden kann. Die Frage ist also, was sich schon im Vorfeld der Tarifbewegung, während der Verhandlungsphase und bei einer möglichen Zuspitzung der Situation in den Betrieben und in der Öffentlichkeit tut.

- Wichtig ist die Wechselwirkung von Information und Stellungnahmen der Betroffenen. Befragungen, wie sie von der IG Metall schon durchgeführt wurden, haben sicher ihre Wirkung.

Der Rückfluß der Informationen in die Betriebe und die Aufklärung der Öffentlichkeit sind unerlässlich. Zeitungen der Vertrauenskörper und der Betriebsräte müssen das Thema aufgreifen.

- Alle wichtigen Unternehmer sind Mitglied von Gesamtmetall. Sie bestimmen dort mit, obwohl sie im Betrieb meist so tun, als hätten sie mit Tarifverhandlungen nichts zu tun. Betriebsversammlungen sind dazu da, um sie danach zu fragen, um ihnen die Meinung der Belegschaft zu sagen, um von ihnen auch Antworten zu verlangen, um sie mit der beschlossenen Position „ihrer“ MitarbeiterInnen (Resolutionen u. a.) zu ihrem Verband zu schicken, um ihnen die Auseinandersetzung nicht zu ersparen.
- Alle Unternehmer tun in ihren Betrieben so, als ob Tarifverhandlungen und das Betriebsgeschehen nichts miteinander zu tun hätten. Sie wollen von den Belegschaften und von den Betriebsräten (wenn unumgänglich) die Zustimmung zu Überstunden, Beschäftigung von Leihkräften, befristeten Arbeitsverhältnissen, fordern. Gekuld bei Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, beim Gesundheits- und Umweltschutz, Verständnis bei Mißachtung des Datenschutzes u. v. a. m. Kurzum: Die „betrieblichen Belange“ stehen bei ihnen immer über den humanen Interessen der bei ihnen arbeitenden Menschen.
- Wann, wenn nicht im Vorfeld einer Tarifrunde, ist der Zeitpunkt, ihnen mit Nachdruck deutlich zu machen, daß es andersherum richtig ist.

- Facharbeitermangel ist ein Unternehmerargument gegen Arbeitszeitverkürzung. Wenn es diesen gibt, ist niemand anderer schuld als die Arbeitgeber selbst, insbesondere die großen Konzerne. – Mehr Ausbildung und 35-Stunden-Woche, das paßt.

Solche und andere Auseinandersetzungen genügen sicher noch nicht, um eine Tarifbewegung zu gewinnen. Die damit verbundenen Aktivitäten sind eine wichtige Voraussetzung, um die notwendigen Strategien der Gewerkschaften zu verstehen und zu unterstützen.

Wenn die Arbeitnehmer der Metallindustrie die kommende Tarifrunde erfolgreich gestalten wollen, müssen ihre Aktionen für die Unternehmer unberechenbar sein.

- Das Recht aller Belegschaftsangehörigen auf Information durch die Betriebsräte und das Beschwerderecht brauchen nicht nur von einzelnen, sondern können auch gemeinsam und gleichzeitig wahrgenommen werden.
- Örtliche Solidaritätskomitees können die Verbindung zu politischen Parteien, zu anderen Betrieben und Gewerkschaften und über Branchenschranken hinweg sowie die Unterstützung durch die Bevölkerung organisieren.
- Betriebliche Aktionsausschüsse, unter Einbeziehung aller aktiven KollegInnen, könnten Träger der Aktionen im Betrieb und aus den Betrieben heraus sein.

Ob ein ganzer Betrieb oder nur eine Abteilung, ob für wenige Stunden oder un-

begrenzt – die Bereitschaft der Mitglieder wird die Voraussetzung für die Wirksamkeit jeder Aktion sein. Von der Disziplin der jeweils Einbezogenen und der von den Unternehmern Angegriffenen (lassen sie sich z. B. die kalte Aussperrung gefallen) hängt wesentlich der Erfolg ab.

Die Metaller der BRD stehen vor einer großen Bewährungsprobe. Sie haben die besseren Argumente. Was sie brauchen, ist die Kraft, den Willen, die Disziplin, sich durchzusetzen. Ich traue dies meinen KollegInnen zu.

„Sie müssen heute noch dableiben!“

1. Sie sind nicht automatisch zur Ableistung von Überstunden verpflichtet. Zunächst einmal gilt die tariflich festgelegte Wochenarbeitszeit und die zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat festgelegte Arbeitszeit.

2. Verlängerungen oder Verkürzungen dieser festgelegten Arbeitszeit unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

3. Überstunden, die der Betriebsrat nicht genehmigt hat, sind gesetzwidrig angeordnet. Sie müssen nicht geleistet werden.

4. Das gilt auch für echte Not- oder Eilfälle (z. B. bei dem Lkw mit Lebensmitteln, der heute noch entladen werden muß), es sei denn, im Tarifvertrag steht etwas anderes. (Hierüber wird Sie Ihr Betriebsrat gern informieren.)

5. Aber auch wenn der Betriebsrat Überstunden zugestimmt hat, können Sie schwerwiegende Gründe haben, die an der Ableistung hindern. (Beispiel: Der Kindergarten schließt, und Sie müssen Ihr Kind abholen; oder: Sie haben eine unaufschiebbare Verabredung; oder: Ihnen entsünde ein Schaden, wenn Sie länger arbeiten würden.)

Was können Sie tun? Fragen Sie stets: „Hat der Betriebsrat die verlangten Überstunden genehmigt?“ Weisen Sie auf Ihr Recht hin: „Nicht vom Betriebsrat genehmigte Überstunden muß ich nicht leisten.“ Informieren Sie den Betriebsrat.

Und wenn man Sie unter Druck setzt? Wenden Sie sich sofort an den Betriebsrat. Sie haben auch das Recht, zu Gesprächen mit Vorgesetzten jederzeit ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens hinzuzuziehen. Beschweren Sie sich offiziell beim Betriebsrat. Der kann in einem solchen Fall sogar die Einigungsstelle anrufen.

Schließlich geht es um Ihre Gesundheit, um Ihre Zeit. Beim Abbau von Überstunden beginnt bereits die Verkürzung der Arbeitszeit!

„Hilfskarte gegen Überstunden“ (grafisch zu gestalten), aus: „Der GEGENPOL. Informationen aus dem Arbeitsrecht – Für Betriebsräte und Vertrauensleute“ (Nr. 112), herausgegeben (und zu beziehen) von Knut Becker, PF. 43 04 65, 8000 München 40.

Fortsetzung von Seite 18

Arbeitszeiten“ den freien Samstag und den freien Sonntag wieder in Frage zu stellen. Dabei geht es der Industrie weniger um die Arbeit am Sonntag, sondern um die Arbeit am Samstag. Wer auf den Sonntag pocht, ist in erster Linie am Samstag interessiert. Das Motto lautet: Wir greifen den Sonntag an, damit uns der Samstag wie eine reife Frucht in den Schoß fällt. Der Samstag also soll regelmäßiger Arbeitstag werden.

5 NOTWENDIGE WOCHENENDARBEIT

Überall dort, wo die Arbeit am Wochenende unvermeidbar, gesellschaftlich notwendig oder technisch nicht anders machbar ist, gibt es sie bereits. Die Tarifparteien haben sich längst auf solche Arbeitszeiten geeinigt. Schon heute müssen 4,6 Millionen Arbeitnehmer (das sind über 20 Prozent aller Beschäftigten) in der Bundesrepublik regelmäßig am Wochenende arbeiten. Jeder fünfte Arbeitnehmer ist also dazu gezwungen, weil sonst keine Bahn fahren würde, keine Kranken versorgt wären, usw.

6 MITBESTIMMUNG FÄLLT

In manchen Bereichen der Industrie beruht Samstagsarbeit überwiegend auf der Anordnung von Überstunden. Die betroffenen Arbeitnehmer arbeiten dann auch am Wochenende, wenn und soweit das nicht anders geht und der Betriebsrat zugestimmt hat. Dafür

Damals wie heute:

„Der Tag hat 24 Stunden. Der Mensch, um zu leben, muß essen, muß schlafen. Die ganzen 24 Stunden kann er nicht arbeiten. Das ist eine physische Unmöglichkeit. Wir könnten auch sagen, eine ‚moralische‘, doch was hat die Nationalökonomie mit der Moral zu tun? Also die ganzen 24 Stunden, welche der Tag enthält, kann der Arbeiter nicht arbeiten. Aber wie lange? Wo die Grenzlinie ziehen? Und da entsteht denn der Grenzkrieg – so hartnäckig geführt, wie das die Natur aller Grenzkriege ... Während der Kapitalist den Arbeitstag möglichst zu verlängern sucht, sucht der Arbeiter ihn möglichst zu verkürzen. Je mehr freie Zeit er hat, desto mehr Zeit der Freiheit hat er. Solange er arbeitet, ist er Sklave des Kapitalisten, dem er sich verkauft hat; solange er nicht arbeitet, gehört er sich selbst an, ist er ein freier Mann.“

Wilhelm Liebknecht 1885

gibt es extra Zuschläge. An Samstagen 20 bis 50 Prozent, an Sonn- und Feiertagen bis zu 120 Prozent. Dieses Geld wäre bei regelmäßiger Wochenendarbeit weg. Gleichzeitig würde die Mitbestimmung der Betriebsräte unterlaufen, die heute noch die Möglichkeit haben, nicht gerechtfertigte und ausufernde Mehrarbeit zu begrenzen.

7 RUND UM DIE UHR

Die Unternehmer argumentieren, daß die teuren Maschinen möglichst rund um die Uhr laufen sollen, um besser, billiger und mehr produzieren zu können. Weil die Konkurrenz im Ausland bereits billiger produziere, deshalb sollen wir mehr arbeiten und billiger. Damit würden unsere Arbeitsplätze sicherer. Das alles klingt nur auf den ersten Blick einsichtig. Diese „Argumente“ stimmen jedoch hinten und vorn nicht. Erst werden teure Maschinen angeschafft. Dann wird geklagt, daß sie erst wirtschaftlich seien, wenn sie rund um die Uhr liefern.

8 DIE LÄNGSTEN LAUFZEITEN

Die Unternehmer behaupten, daß in den Nachbarländern die Maschinen bereits länger laufen als in der Bundesrepublik. Den Be-

weis dafür bleiben sie schuldig. Es gibt kaum Daten über Laufzeiten. Eine einzige Untersuchung aus dem Jahr 1984 kommt zu dem Ergebnis: Die Maschinenlaufzeiten in der Bundesrepublik sind bereits länger als in den meisten anderen Ländern. Auch ist der Anteil der Schichtarbeiter bei uns – gemessen an anderen europäischen Ländern – sehr hoch. Sichtbarer Beweis: Wir waren auch 1988 wieder Exportweltmeister. Wir müssen verhindern, daß es mit dem Konkurrenzkampf europaweit zu einem Sozialabbau kommt.

9 NOCH MEHR GÜTER?

Schon bei gegebenen Laufzeiten stoßen die Maschinen heute mehr aus, als verkauft werden kann. Längere Laufzeiten bedeuten für viele Branchen nur größere Überproduktion. Von den meisten Dingen aber produzieren wir nicht zuwenig, sondern zuviel. Niemand fährt gleichzeitig zwei Autos, sieht gleichzeitig zwei Fernsehprogramme, braucht zwei Kühlgeräte nebeneinander. Kann noch mehr Überfluß eine gesellschaftliche Perspektive sein? Oder geht es nicht darum, die Industriegesellschaft ökologisch umzugestalten? Was wir brauchen sind eine umweltverträgliche Produktion und Produkte, die gesellschaftlich sinnvoll sind.

10 NIEDERMACHEN

Schaffen längere Maschinenlaufzeiten mehr Arbeitsplätze? Wer nur auf den einzelnen Betrieb schaut, könnte den Eindruck gewinnen. Eine größere Gütermenge bei gleichbleibendem Absatz aber läßt sich nur verkaufen, wenn andere Konkurrenten im Inland wie im Ausland niedergemacht werden. Vergrößert ein Unternehmer mit Mehrarbeit tatsächlich seinen Marktanteil, wird der eines anderen Unternehmens geringer. Hier ein Arbeitsplatz mehr, da einer weniger. Oder auch viele weniger, wenn ein Konkurrent zusammenbricht. Dann werden Tausende von Arbeitsplätzen auf einen Schlag vernichtet.

11 BELASTUNGEN STEIGEN

Vermehrte Wochenendarbeit und Schichtarbeit ruinieren auch unsere Gesundheit. Überlange Arbeitstage und Schichtzeiten, Arbeitswochen von sieben Tagen bedeuten einen Anstieg der Arbeitsbelastung, einen stärkeren Gesundheitsverschleiß, ein erhöhtes Unfallrisiko. Die Menschen werden gegen ihren eigenen Rhythmus dazu gezwungen, pausenlos zu produzieren. Arbeitsmediziner wissen, wie schädlich dieser Rhythmus ist. Nicht umsonst erreicht die Hälfte der Arbeitnehmer nicht das Rentenalter, sondern scheitert vorzeitig aus dem Arbeitsleben.

12 SPALTUNG VON FAMILIEN

Das freie Wochenende ist inzwischen wichtiges soziales Kulturgut. Es gliedert die Woche, den Alltag, unser gemeinschaftliches Zusammenleben. Es schafft einen festen, planbaren Lebensrhythmus, Zeiträume für gemeinsames Erleben, für verbindliche Partnerbeziehungen. Die durch Wochenendarbeit ermöglichte zusätzliche Freizeit innerhalb der Woche fördert nicht den Zusammenhalt der Familie. Am Wochenende haben Kindergärten und Schulen zu. Doch der Vater ist gerade dann nicht zu Hause. Die Familie wird zum Schichtbetrieb. Bei der sogenannten „Gegenschicht von Paaren“ bleibt keine Zeit mehr füreinander. Das wird zur Ursache von Beziehungsstörungen, Entfremdung und Entzweiung. Das Ideal der Unternehmer ist der flexible, alleinstehende, kinderlose und großstädtische Konsument, der die Angebote der Freizeitindustrie begierig aufgreift.

13 RÜCKZUG INS PRIVATE

Durch neue Arbeitszeitformen und Wochenendarbeit werden die Kräfte der Arbeitnehmer in so hohem Umfang gebunden, daß politisches und soziales Engagement erschwert wird bis zur Unmöglichkeit. Untersuchungen über Schichtarbeiter, die nicht länger, sondern ungewöhnliche Arbeitszeiten haben, belegen die Tendenz, sich ins Private zurückzuziehen. In Parteien, Gewerkschaften, Bürgerinitiativen, Kirchen oder Vereinen sind sie viel seltener aktiv als andere. Die Gefahr der Entsolidarisierung droht, wenn sich der individuelle Arbeits- und Lebensrhythmus gegen den Lebensrhythmus der Mehrheit in der Gesellschaft entfalten muß.

14 FRAU AM HERD

Wochenendarbeit behindert die Emanzipationschancen der Frauen. Die Arbeit der Männer am Wochenende erschwert den Frauen

Streikbrecher

Nachdem Gott die Klapperschlange, die Kröte und den Vampir geschaffen hatte, blieb ihm noch etwas abscheuliche Substanz übrig, und daraus machte er einen Streikbrecher. Ein Streikbrecher ist ein aufrecht gehender Zweibeiner mit einer Korkenzieherseele, einem Sumpfhirn und einer Rückgratkombination aus Kleister und Gallert. Wo andere das Herz haben, trägt er eine Geschwulst rüddiger Prinzipien.

Wenn ein Streikbrecher die Straße entlanggeht, wenden die Menschen ihm den Rücken, die Engel weinen im Himmel, und selbst der Teufel schließt die Höllentpforte, um ihn nicht hineinzulassen. Kein Mensch hat das Recht, Streikbrecher zu halten, solange es einen Wassertümpel gibt, der tief genug ist, daß er sich darin ertränken kann, oder solange es einen Strick gibt, der lang genug ist, um ein Gerippe daran aufzuhängen. Im Vergleich zu einem Streikbrecher besaß Judas Ischariot, nachdem er seinen Herrn verraten hatte, genügend Charakter, sich zu erhängen. Den hat ein Streikbrecher nicht.

Esau verkaufte sein Erstgeburtsrecht für ein Linsengericht.

Judas Ischariot verriet seinen Heiland für 30 Silberlinge. Benedict Arnold verkaufte sein Land für das Versprechen, daß man ihm ein Offizierspatent in der britischen Armee geben würde. Der moderne Streikbrecher verkauft sein Geburtsrecht, sein Land, seine Frau, seine Kinder und seine Mitmenschen für ein unerfülltes Versprechen seines Unternehmers, seines Trusts oder seiner Gesellschaft.

Esau war ein Verräter an sich selbst. Judas Ischariot war ein Verräter an seinem Gott und Benedict Arnold ein Verräter an seinem Land. Ein Streikbrecher ist ein Verräter an seinem Gott, seinem Land, seiner Familie und seiner Klasse!

Jack London

die Erwerbstätigkeit, die Möglichkeit, sich Zeit für Bildung und Berufsbildung zu nehmen. Haushalt, Garten, Haus und Wohnung, Kinder und Besorgungen erfordern auch Arbeit. Diese unbezahlte Arbeit am Wochenende würde wieder verstärkt auf die Frauen verlagert werden. Die alten Rollenmuster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt würden nicht weiter ab-, sondern wieder aufgebaut.

15 IDEOLOGISCHER ÜBERBAU: ZEITSOUVERÄNITÄT

Den Unternehmern geht es bei der Arbeit am Wochenende also um etwas ganz anderes, als sie vorgeben. Es geht ihnen in Wirklichkeit um einen noch höheren Profit. Aber auch um das, was die Arbeitgeber „Zeitsouveränität“ nennen. Es geht um die Frage: Wer entscheidet über die Zeit – die Arbeitszeit und die Freizeit – der Menschen? Die Menschen selbst oder die Industrie? Wer herrscht über wen? Bestimmt das Kapital über die Arbeitenden oder entscheiden die Arbeitenden über sich selbst?

16 DRUCK IM BETRIEB

Der Kampf um den Erhalt des freien Wochenendes hat seinen Mittelpunkt im Betrieb. Dort findet die Auseinandersetzung unmittelbar statt. Betriebsräte und Vertrauensleute werden massiv unter Druck gesetzt mit der Drohung von Standortverlagerungen und Arbeitsplatzvernichtung. Eine Veränderung des Kräfteverhältnisses muß von daher vor allem aus dem Betrieb entwickelt werden. Niemand darf ohne Not seine Zustimmung zu mehr Wochenendarbeit geben. Wer dies tut, schwächt die gemeinsame Abwehrkraft, setzt sich innergewerkschaftlicher Kritik aus. Vor allem der Kritik der Beschäftigten.

17 GESELLSCHAFTLICHE AUFGABE

Die Auseinandersetzung um Arbeit am Wochenende ist kein rein tarifpolitischer Konflikt. Sie geht alle Menschen an, die in diesem Land leben. Die politische Dimension der betrieblichen Auseinandersetzung um humane Arbeitsbedingungen und soziale Gestaltung der Technik hat längst eine große Öffentlichkeit erreicht. Immer mehr Gruppen und Initiativen melden sich zu Wort und engagieren sich für das freie Wochenende. Wir stehen in der Auseinandersetzung nicht allein.

IG-Chemie-Kooperation mit Österreich und Ungarn

Die IG Chemie – Papier – Keramik der Bundesrepublik Deutschland hat zusammen mit der Gewerkschaft der Chemiearbeiter Österreichs und der ungarischen Chemiearbeitergewerkschaft einen „Kooperationsrat“ gebildet. Zu diesem Zweck trafen sich die Spitzenfunktionäre der drei Gewerkschaften am 5. Oktober in Wien, wo von den Vorsitzenden auch das hier dokumentierte „Übereinkommen zur Bildung eines Kooperationsrates“ unterzeichnet wurde. Gegenstand des Ausbaus der gegenseitigen Beziehungen sind nach Mitteilung der IG Chemie vom selben Tag „alle Fragen des Arbeitslebens und der gewerkschaftlichen Tätigkeit“.

Der Gewerkschaftsvorsitzende Hermann Rappe brachte die Kooperationsbestrebung in direkten Zusammenhang mit dem geplanten westeuropäischen Binnenmarkt. „Wir wollen diese Möglichkeit gemeinsam nutzen“, kommentierte Rappe diesen Schritt, „auch und gerade weil wir wissen, daß zwar der europäische Binnenmarkt zunächst nur aus zwölf Ländern besteht, die Anzahl der Staaten in Europa aber weitaus größer ist und mehr Länder in der europäischen Gemeinschaft auch mehr Chancen für alle Menschen in Europa bedeuten würden.“ Österreich hatte im vergangenen Juni offiziell die Mitgliedschaft in der EG beantragt, worüber in Brüssel noch nicht entschieden wurde, und Ungarn bekundet neuerdings ebenfalls ein Interesse an der EG.

Rappe ist auch bereits nach Budapest geeilt, wo er am 6. Oktober vor Sekretären der Chemiearbeitergewerkschaft Ungarns über

„Europäische Einigung und Gewerkschaften in Europa“ sprach. Er lobte die mutigen Schritte, „mit denen in Ungarn die Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft angegangen wurde. Bei dieser Entwicklung werden wir, soweit es für uns möglich ist, die ungarischen Gewerkschaften unterstützen.“ Die Gewerkschaften in Europa hätten immer über die Grenzen der Europäischen Gemeinschaft hinausgedacht und würden dies auch künftig tun.

Gegen diese Form der Zusammenarbeit von Gewerkschaften verschiedener Länder, auch Osteuropas, ist natürlich nichts einzuwenden. Sie ist im Gegenteil längst überfällig und könnte wesentlich zur Stärkung gewerkschaftlicher Solidarität – eine Säule des Selbstverständnisses – beitragen. Doch die Auftritte Hermann Rappes in Wien und Budapest werfen die Frage auf, warum die IG Chemie – gerade mit Blick auf den EG-Binnenmarkt – nicht endlich auch irgendeine Form der Kooperation mit allen wichtigen Gewerkschaften der EG-Länder selbst praktiziert? Die Chemiegewerkschaften der CGT (Frankreich), CC.OO (Spanien) und CGTP-Inter-sindical (Portugal) sind seit langem dazu bereit.

Bei solcher Zwiespältigkeit von Wort und Praxis des IG-Chemie-Vorsitzenden kann der Verdacht aufkommen, daß seine Ungarn-Aktivität – dem augenblicklichen politischen Trend entsprechend – nicht unbedingt oder nur den vorgegebenen Zielen dient. Jedenfalls ist schwer vorstellbar, daß der glühende Antikommunist und ideologische Eiferer für die Privatwirtschaft Rappe, der mit wirklichen und vermeintlichen Kommunisten der genannten Gewerkschaften im EG-Bereich nicht reden mag, seinen (kommunistischen) Gewerkschaftskollegen in Ungarn helfen möchte, wie man einen Sozialismus richtig und demokratisch macht. G. Siebert

Übereinkommen zur Bildung eines Kooperationsrates der Gewerkschaft der Chemiearbeiter Österreichs, der Chemiearbeitergewerkschaft Ungarns und der Industriegewerkschaft Chemie – Papier – Keramik

Die Gewerkschaft der Chemiearbeiter Österreichs, vertreten durch ihren Vorsitzenden Erwin Holzerbauer,

die Chemiearbeiter Ungarns, vertreten durch ihren Generalsekretär Lajos Föcse,

und die Industriegewerkschaft Chemie – Papier – Keramik in der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch ihren Vorsitzenden Hermann Rappe,

treffen die folgende Vereinbarung zur Einrichtung eines Kooperationsrates zwischen den drei genannten Gewerkschaften.

1. Aufgaben des Kooperationsrates

Aufgabe des Kooperationsrates ist der Ausbau der bestehenden guten Beziehungen zwischen den drei beteiligten Gewerkschaften mit dem Ziel einer umfassenderen und verantwortungsvollen Kooperation.

Eine umfassendere Kooperation soll die Erfahrungen und Ergebnisse der Tätigkeit der Kooperationspartner gegenseitig nutzbar machen. Dies soll vor allem dort geschehen, wo aufgrund der unterschiedlichen geschichtlichen Entwicklung und gesellschaftlichen Verhältnisse in den drei Ländern verschiedene Arbeitsschwerpunkte bestehen.

Eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit soll mehr als die Entwicklung der drei Gewerkschaften beachten. Es bedeutet, daß die europäischen und internationalen Zusammenhänge, in denen die Organisationen tätig sind, bei der Zusammenarbeit berücksichtigt werden müssen.

Die Zusammenarbeit der drei Gewerkschaften im Kooperationsrat soll in diesem Sinn ein Beispiel für die Zusammenarbeit von Gewerkschaften in Europa entwickeln.

2. Tätigkeit des Kooperationsrates

Der Kooperationsrat wird von den drei Gewerkschaften durch die Entsendung von jeweils drei Vertretern gebildet und trifft sich min-

destens jährlich. Die Treffen des Kooperationsrates finden jeweils abwechselnd am Sitz einer der drei Gewerkschaften statt, wobei die Sitzungsleitung bei der gastgebenden Organisation liegt. Die Tagesordnung der Sitzungen wird einvernehmlich zwischen den drei Gewerkschaften abgestimmt.

Bei diesen Treffen werden die abgelaufenen bilateralen Kontakte und Veranstaltungen zwischen den Kooperationspartnern ausgewertet und die weitere Zusammenarbeit besprochen. Eine Bewertung und die Festlegung der weiteren Veranstaltungen ist einvernehmlich zwischen den drei Gewerkschaften zu treffen.

Den Vorständen der drei Gewerkschaften ist über diese Auswertungen, die gezogenen Schlußfolgerungen und über die geplanten Veranstaltungen Bericht zu erstatten.

3. Vertretung im Kooperationsrat

Jede der beteiligten Gewerkschaften entsendet in den Kooperationsrat drei Vertreter. Sie werden von den Vorständen der Gewerkschaften bestimmt. Ihre Tätigkeit dauert, solange sie ein Mandat ihrer Organisation für die Tätigkeit im Kooperationsrat durch den Vorstand haben. Die Benennung und Abberufung ist Angelegenheit der jeweiligen Gewerkschaft.

4. Themen der Kooperation

Die Themen der Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften werden in erster Linie durch die Tätigkeit der drei Gewerkschaften bestimmt. Da die bisherige Tätigkeit der drei Organisationen unterschiedliche Themen und Arbeitsweisen aufgrund ihres gesellschaftlichen Umfeldes notwendig machte, steht die gegenseitige

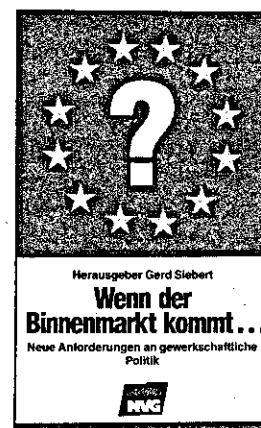
NEU

Mit Beiträgen von:

Wilma R. Albrecht
Heinz Bierbaum
Manfred H. Bobke-von Camen
Albert Klein, CGT
Gerd Siebert
und anderen

256 Seiten, Preis 18,- DM.

Bestell-Nr.: 085
Zu bestellen beim



Nachrichten-Verlag



Information über die Erfahrungen der anderen Organisationen und die Entwicklung geeigneter Möglichkeiten im Mittelpunkt der Zusammenarbeit.

Eine Eingrenzung auf Themen erfolgt in dem Sinne, daß der Gegenstand der Kooperation alle Fragen des Arbeitslebens und der gewerkschaftlichen Tätigkeit sind, die in den von den drei Organisationen betreuten Industriezweigen eine Bedeutung haben.

Es sind dies in besonderem Maße die Themen Berufsbildung und Weiterbildung, EDV und Organisationsfragen gewerkschaftlicher Arbeit, Umweltschutz und Arbeitssicherheit und gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

5. Finanzierung

Die Finanzierung der durchzuführenden Veranstaltungen erfolgt in der Regel durch die Organisation, die Gastgeber ist. Davon ausgenommen bleiben die Reisekosten, die von den entsendenden Organisationen zu regeln sind. Die Kosten für die Treffen des Kooperationsrates werden in derselben Art und Weise aufgeteilt.

1949–1989 40 Jahre DGB (Letzter Teil)

In dieser Ausgabe schließen wir die Artikelserie unseres Autors Heinz Bormann über 40 Jahre DGB ab. Verständlicherweise konnte diese Arbeit nur einen groben Überblick über die 40jährige Tätigkeit der Einheitsgewerkschaft, ihre Erfolge und Niederlagen geben, über die inzwischen dicke Bücher geschrieben wurden. Aus Platzgründen mußten wir leider verzichten, den Kampf der Gewerkschaften gegen die Notstandsgesetzgebung nachzuzeichnen. Dazu hatte uns Heinz Bormann eine längere Ausarbeitung geschickt, die wir bei Gelegenheit veröffentlichen werden.

Heinz Bormann:

DGB-Grundsatzprogramme als gesellschaftliche Standortbestimmungen

Als der DGB sein „Münchener Programm“ von 1949 verkündete, waren die Grundsatzpositionen der beiden großen Parteien schon formuliert. Sie standen unter dem Leitmotiv „Neuordnung von Grund auf – über den Kapitalismus hinaus“. Trotz unterschiedlicher Akzente waren sie in ihrer Substanz vergleichbar, sich künftig „links“ zu halten. Die SPD forderte in ihren politischen Leitsätzen vom Mai 1946: „Eine sozialistische Wirtschaft, durch planmäßige Lenkung und gemeinwirtschaftliche Gestaltung.“ Auch in der neugegründeten CDU, besonders in der britischen Zone, waren christlich-sozialistische Gedanken das prägende Element. Im „Ahlemer Programm“ vom Februar 1947 wird darauf verwiesen, daß die kapitalistische Gesellschaftsordnung den staatlichen und sozialen Lebensinteressen des deutschen Volkes nicht gerecht geworden sei. Nach dem furchtbaren wirtschaftlichen, politischen und sozialen Zusammenbruch als Folge einer verbrecherischen Machtpolitik kann nur eine Neuordnung von Grund auf erfolgen.

Das 1949er Grundsatzprogramm des DGB war mit seinen „Grundsätzen, Richtlinien, Forderungen und Entschlüsse“ das letzte in der Reihe von Neuordnungsprogrammen bedeutender Organisationen über die zukünftige Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung Deutschlands. Seine Kerngedanken, in den „wirtschaftlichen Grundsätzen“ formuliert, gleichen im wesentlichen den Parteiprogrammen.

Restauration alter Besitz- und Machtverhältnisse

Unter den CDU-geführten Regierungen kam es zur Restauration der kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Zwar hielt die CDU theoretisch noch am Ahlemer Programm fest, hatte aber bereits mit dem 1947 gegründeten Wirtschaftsrat eine Politik der Marktwirtschaft in die Wege geleitet. 1949 ergänzte sie ihr Ahlemer Programm durch die „Düsseldorfer Leitsätze“. In ihnen wurde das von Ludwig Erhard entwickelte Konzept der „Sozialen Marktwirtschaft“ offiziell anerkannt. Die Neuordnungsgrundsätze waren nur noch theoretischer Hintergrund. Im 1957 beschlossenen „Hamburger Manifest“ wurde die soziale Marktwirtschaft als Maxime ihrer Politik unterstrichen und „das deutsche Volk eindringlich vor leichtfertigen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Experimenten“ gewarnt.

Die SPD hatte bei den Bundestagswahlen 1957 zum drittenmal seit 1949 den Kampf um die Mehrheit im Parlament verloren. Die politischen Verhältnisse entwickelten sich diametral zu ihren Vorstellungen. Die Forderung nach einer Revision der politischen Leitsätze verstärkte sich. Sie wurde mit dem „Godesberger Programm“ 1959

vollzogen. Auf die Forderung nach staatlicher Planwirtschaft wurde verzichtet, statt dessen ein System der Wirtschaftskontrolle verlangt, die Überführung der Schlüsselindustrien in Gemeineigentum nur noch für den „äußersten Notfall“ erwogen: „Freier Wettbewerb und freie Unternehmerinitiative sind wichtige Elemente sozialdemokratischer Wirtschaftspolitik... Wirksame öffentliche Kontrolle muß Machtmißbrauch der Wirtschaft verhindern. Ihre wichtigsten Mittel sind Investitionskontrolle und Kontrolle marktbeherrschender Kräfte“, sagt das „Godesberger Programm“. Die SPD wollte sich zu einer Volkspartei wandeln, von der früher – zumindest theoretisch – eindeutig sozialistisch ausgerichteten Klassenpolitik abgehen, die Interessen aller Gruppen und Schichten des Volkes gleichmäßig vertreten.

Die gesamtpolitische Entwicklung drängte die Gewerkschaften mit ihren Neuordnungsvorstellungen realpolitisch und auch programmatisch endgültig in die Isolierung. Dies löste Diskussionen von großer Tragweite aus: Bei der einen ging es um die Reform des Münchener Programms, bei der anderen um die organisatorische Struktur und Machtverteilung zwischen den Einzelgewerkschaften und dem DGB. Auf dem Stuttgarter DGB-Kongreß 1959 kam es darüber zur Debatte. Der DGB-Vorsitzende Willi Richter und der Leiter der Hauptabteilung Wirtschaft im Bundesvorstand, Ludwig Rosenberg, sprachen die Revision des Münchener Programms an. So führte Ludwig Rosenberg aus: „Die Wirtschaft ist ja nichts Starres und ewig Gleichbleibendes. Sie ändert sich ständig, sie schafft sich und uns immer neue Möglichkeiten und neue Voraussetzungen. In der Behandlung einer so wechselhaften Materie muß man beweglich sein, man muß elastisch reagieren und dirigieren können, man darf nicht nach einem vorgefaßten Schema Unvorhergesehenes, Neuentdecktes meistern wollen. Hier wäre Starrheit Verzicht auf Wirksamkeit. Das Ziel aber... ist unverrückbar. Es ändert sich nicht. Es bleibt als ständige Forderung und Aufgabe.“ Durch eine einstimmig angenommene Entschließung wurde eine Kommission zur Überarbeitung des Münchener Programms eingesetzt, deren Tätigkeit „von der Vorstellung von Neuordnung der Gesellschaft beseelt sein“ sollte; das alte Programm sollte verbessert, nicht verwässert werden. Daß die Neuordnungsprinzipien bei einer Neufassung des Programms wenigstens relativiert werden müßten, war jedoch für alle klar.

Drei Jahre später, auf dem Bundeskongreß 1962 in Hannover, wurde über den vorgelegten Entwurf eines neuen Grundsatzprogramms noch nicht entschieden. Mittelpunkt der Debatten war die Notstandsgesetzgebung. Erst 1963, auf einem außerordentlichen Bundeskongreß, kam es zur Verabschiedung eines neuen Grundsatzprogramms. Vorausgegangen waren scharfe Diskussionen zwischen den sogenannten „Traditionalisten“ und „Reformisten“. Die Traditionalisten, repräsentiert durch die IG Metall und die IG Chemie, drängten darauf, die Forderungen des Münchener Programms zu erhalten.

Otto Brenner formulierte es auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 1960 so: „Die wirtschaftspolitischen Grundsätze des DGB, die 1949 in München beschlossen wurden, gehen von den realen Interessen der arbeitenden Menschen aus. Sie stellen ein fortschrittliches Programm dar, das auch heute unverminderte Gültigkeit hat... Diese drei Kernforderungen des gewerkschaftlichen Grundsatzprogramms sind heute ebenso bedeutsam wie 1949, als sie formuliert wurden. Es ist sicher richtig und nützlich, das Grundsatzprogramm zur Diskussion zu stellen und die Erkenntnisse und Erfahrungen des vergangenen Jahrzehnts hineinzuverarbeiten. Das neue Grundsatzprogramm muß aber eine Verbesserung und nicht eine Verwässerung des alten sein.“²

Für die Reformisten gab Georg Leber auf dem Gewerkschaftstag der IG Bau – Steine – Erden im Juni 1963 die Richtung an. Über die Bilanz der sozial- und staatspolitischen Erfolge der Gewerkschaften in den letzten 100 Jahren kam er zu dem Schluß, daß „sich die ursprüngliche Abhängigkeit (d. Arbeitnehmer, d. V.) auf ein Maß reduziert, das sich ähnlich auch in anderen Bereichen menschlichen Zusammenwirkens vorfindet“ und wandte sich dann gegen die Traditionalisten: „Angesichts solcher Tatsachen berühren uns gewisse scheinbar revolutionäre Theorien recht eigenartig. Der Arbeiter sei Proletarier geblieben, hören wir da; die Entwicklung habe an seiner Stellung in der Gesellschaft grundsätzlich nichts geändert... Manche Leute sehen vor lauter Bäumen den Wald nicht.

Sie starren auf den großen Tag X, an dem endlich der Kapitalismus beseitigt wird, erst dann beginnt für sie das Kapitel Freiheit und Fortschritt.“

Leber war dagegen, daß im neuen Programm weiterhin die Überführung von Produktionsmitteln in Gemeineigentum zur autonomen Zielsetzung erhoben wird. Die Vergesellschaftung sollte nur mehr in einer Reihe von Maßnahmen zur Kontrolle wirtschaftlicher Macht instrumentalen Charakter besitzen, nur „wenn alle anderen Mittel nichts mehr helfen, darf man vor einer Veränderung der Eigentumsverhältnisse nicht zurückschrecken.“³

Entgegen manchen Befürchtungen kam es auf dem Bundeskongreß in Düsseldorf nicht zu einer offenen Konfrontation; die Wortführer der verschiedenen Gruppierungen einigten sich auf einen für alle akzeptablen Entwurf, der auch im neuen Grundsatzprogramm Aufnahme fand. Dieser Kompromiß sicherte den notwendigen Spielraum für reformistische und traditionalistische Interpretationen und ließ eine pragmatische Praxis unterschiedlicher Richtungen zu. Das 1963er Düsseldorfer Programm bringt zum ersten Mal in der Geschichte der deutschen Gewerkschaften nicht nur einzelne Grundsätze, sondern ist ein geschlossenes Programm, gegliedert in die Präambel und einen wirtschafts-, einen sozial- und einen kulturpolitischen Teil. Inhaltlich entwerfen die Gewerkschaften das Bild einer planmäßig gelenkten, sozial gestalteten und demokratisch bestimmten Marktwirtschaft. Ein Vergleich der fundamentalen Programmpunkte von München und Düsseldorf ergibt nur in der Mitbestimmung völlige Übereinstimmung. In der Frage der Wirtschaftsgestaltung wird von der planwirtschaftlichen Konzeption abgegangen, das Gemeineigentum der Schlüsselindustrien erscheint nicht mehr als Grundsatzforderung.⁴

Neue Entwicklungen und Probleme

Das 1981 beschlossene dritte Grundsatzprogramm ergab sich aus der Notwendigkeit, auf neue Entwicklungen und Probleme einzugehen. Als Beispiele seien genannt: der private Reichtum und die öffentliche Armut und die daraus folgenden Erwägungen über Ziele und Grenzen des Wirtschaftswachstums, das in den letzten Jahren international und national rückläufige Wachstum und das damit schwindende Vertrauen in eine auch künftig ungebrochene Prosperität, die zunehmende nationale und internationale Konzentration von Kapital und Unternehmen, die Sorge um die Sicherheit der Arbeitsplätze bei wachsendem Rationalisierungs- sowie Leistungsdruck und schließlich die Gefahr, daß die traditionellen Kampfmittel der national organisierten Gewerkschaften gegen die weltweit operierenden multinationalen Konzerne unwirksam werden könnten.

Das neue Programm stützt sich auf die Grundzüge des Düsseldorfer Programms, systematisiert und ergänzt diese jedoch an vielen Stellen. Neue Abschnitte finden sich unter den Überschriften „Humanisierung der Arbeit“, „Umweltschutz“. Die das Bildungswesen betreffenden Aussagen wurden umfassend neu gestaltet. Wesentliche Punkte sind: Der in den letzten Jahren verfochtenen Argumentation, das Grundgesetz schreibe die gegenwärtige Wirtschaftsordnung verbindlich vor, wird in der Präambel entgegengetreten. Daß Wirtschaftswachstum unter anderem eine Voraussetzung für soziale Reformen ist, wird nicht bestritten; allerdings wird „qualitatives Wachstum“ gefordert; dazu gehören der Schutz der Arbeitnehmer vor sozial unzumutbarer Rationalisierung, Hebung des gesellschaftlichen Wohlstandes durch gerechtere Einkommens- und Vermögensverteilung. Vorrang sollen „humane Dienstleistungen“, soziale Infrastrukturinvestitionen, die heimische Rohstoff- und Energiesicherung und zukunftssträchtige Produktionen haben. Die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer wollen auf allen Ebenen mitbestimmen: von den nationalen Betrieben bis hin zu den multinationalen Gesellschaften. Mitbestimmung der Gewerkschaften soll aber auch gelten für Schulen, Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen und Forschungsinstitute. Die gesetzliche Kranken- und Arbeitslosenversicherung soll in die Selbstverwaltung der Vertreter der Gewerkschaften überführt werden. Das Bildungswesen ist generell zu reformieren: Aufhebung der Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung. Die integrierte Gesamtschule soll zur Ausgangsbasis für eine zwölfjährige Erstausbildung für alle werden.⁵

Diskussion hat bereits begonnen

Daß die Diskussion um die Aktualisierung des Grundsatzprogramms von 1981 begonnen hat, zeigt die Verabschiedung eines „gewerkschaftlichen Orientierungsrahmens“ vom März 1989 durch den Vorstand der IG Metall.⁶ Aus der Reihe von Zukunftskongressen des Jahres 1988 wurden Schlußfolgerungen gezogen und den Mitgliedern sowie der Öffentlichkeit Leitlinien zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform vorgestellt. Das Motto heißt: „Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit“. In den Leitlinien wird erläutert, warum „die veränderten wirtschaftlichen und sozialen Strukturen bei uns und in anderen Ländern der Welt neue Herausforderungen und Aufgaben“ stellen.

Konkretisiert wird „Die andere Zukunft: Solidarität und Freiheit“ in der Entschließung 1 zum 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 22. bis 28. Oktober 1989 in Berlin. In ihr werden die Herausforderungen und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik umrissen, die gewerkschaftlichen Grundwerte: Solidarität, Freiheit, Demokratie als Leitlinien für das Handeln der Mitglieder formuliert, gewerkschaftliche Handlungsfelder aufgezeigt und die Durchsetzungsbedingungen genannt. Nachdrücklich wird in diesem Abschnitt in Erinnerung gerufen: „Unbedingte Voraussetzung für jeden Erfolg gewerkschaftlicher Praxis ist die Wahrung der Grundlagen der Einheitsgewerkschaft als Zusammenschluß aller arbeitenden Menschen zur Wahrung ihrer Arbeits- und Lebensinteressen.“

Im Zusammenhang damit ist sicherlich der am 8. März 1989 von der Programmkommission der SPD erarbeitete Entwurf eines neuen Grundsatzprogramms zu sehen, der auf dem Parteitag in Bremen am 19./20. Dezember 1989 verabschiedet werden soll. Von der Fortentwicklung des 1959er Godesberger Programms der SPD werden mit Sicherheit auch Überlegungen der Gewerkschaften beeinflusst, in welcher Weise sie den neuen Herausforderungen begegnen, die sich ab 1993 durch die weitere Integration der Europäischen Gemeinschaft ergeben. Besonders im wirtschafts- und sozialpolitischen Bereich sind die Gewerkschaften zum schnellen Handeln aufgerufen. Die Verabschiedung einer europäischen Sozialcharta mit der Sicherung erreichter Standards ist eine zwingende Notwendigkeit.

40 Jahre DGB und das Fazit

Im 40. Jahr seines Bestehens sehen sich der DGB und seine Gewerkschaften vor schwierige Aufgaben gestellt; die Problemfülle ist nicht kleiner als 1949; sie ist in ihrer Vielgestaltigkeit eher größer als im Gründungsjahr. Gleichzeitig sind aber auch das Maß an Kompetenz zur Lösung der Probleme und die notwendige Kraft dazu erkennbar:

- Die Einheitsgewerkschaft, als von Parteien, Regierungen und gesellschaftlichen Gruppen unabhängige Organisation, hat sich bewährt und wird heute als wichtigster Vertreter der Arbeitnehmer angesehen. Christliche Gewerkschaften, DAG und Beamtenbund haben keinen prägenden Einfluß auf die positive Entwicklung der sozialen Situation der Arbeitnehmer genommen. Sie sind oftmals als Mittel der Spaltung und Schwächung der einheitlichen Arbeitnehmerfront mißbraucht worden. Annäherungsversuche zwischen DAG und DGB hat es immer wieder gegeben. – Leider ohne Erfolg. Der DGB sollte jedoch für eine Integration – gleich in welcher Form – offenbleiben.

- Daß innerhalb der einzelnen Gewerkschaften, und erst recht innerhalb des DGB und seiner 16 Gewerkschaften ein permanentes Ringen um den richtigen gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Standort im Gang ist, gehört zum Lebens- und Überlebensprinzip dieser Massenorganisation. Das Prinzip der gegenseitigen Toleranz hat sich bewährt. Es schließt jedoch keinesfalls härteste Auseinandersetzungen in Einzel- oder auch prinzipiellen Fragen aus. Beispiele dafür sind, ob sich die Gewerkschaften gegenüber den Unternehmerverbänden als Sozialpartner oder Tarifkontrahenten verstehen. Dahinter steht die Frage: Anpassung oder Widerstand. Die IG Metall unter Otto Brenner und die IG Bau unter

Georg Leber haben darüber harte Auseinandersetzungen auf DGB-Kongressen geführt. Gegenwärtig ist das freie Wochenende ein solch kontroverser Punkt, an dem tiefgreifende Meinungsunterschiede zwischen der IG Chemie und der IG Metall erkennbar sind.

- Daß im DGB die finanziell und mitgliedermäßig schwächeren Gewerkschaften durch den Solidaritätsfonds unterstützt und gestützt werden, ist weniger bekannt; in seinen Auswirkungen jedoch sehr wirksam. Die Kampffähigkeit der Gewerkschaften hat dazu beigetragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in allen Wirtschaftsbranchen der Bundesrepublik annähernd gleich zu gestalten.

- Daß sich auch international die Deutschen Gewerkschaften Ansehen verschafft haben, zeigt sich nicht nur im sozialen Standard, den die deutschen Arbeitnehmer z. B. bei Arbeitszeit, Urlaub, Ein-

Lebendige Geschichte und Stoff für die Zukunftsdiskussion

G. Arndt, Fr. Deppe u. a.

DGB Programm '81

Untersucht für die Praxis
344 Seiten, Preis 9,- DM

kommen und Mitbestimmungsrechten erreicht haben, sondern auch durch die Vielzahl der führenden Positionen, die vom DGB-Vorsitzenden oder den Vorsitzenden von Einzelgewerkschaften im IBFG-EGB, sowie den europa- und weltweiten Zusammenschlüssen der Industriegewerkschaften wahrgenommen werden. Ein wesentlicher Punkt dürfte dabei die ungebrochene Kampfkraft der deutschen Gewerkschaften sein, die in Zeiten krisenhafter Entwicklungen z. B. weitere Arbeitszeitverkürzungen bis hin zur 37-Stunden-Woche durchgesetzt haben, während die amerikanischen, englischen, französischen und italienischen Gewerkschaften von erheblichen Rückschlägen betroffen wurden.

- Als wichtigster innenpolitischer Erfolg ist jedoch die Verteidigung des sozialen Besitzstandes zu betrachten, soweit sich dies auf tarifvertragliche Rechte bezieht. Obwohl seit 1982 die „Wenderegierung“ von CDU/CSU und FDP versucht, die Gewerkschaften mit Eingriffen in die Tarifautonomie und deren Bedrohung durch den § 116 AFG zu disziplinieren, gab es weder weniger Urlaub noch weniger Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder höhere Arbeitszeiten bei weniger Lohn. Im Gegenteil: Kürzere Arbeitszeiten in vielfältiger Form wurden realisiert, bezahlte fachliche Weiterbildung während der Arbeitszeit u. a. m. erreicht.

- Nicht verhindert werden konnte allerdings der gesetzlich eingeleitete Sozialabbau der Regierung durch die „Gesundheitsreform“, „Steuerreform“, „Reform der AZO“, des BetrVG, § 116 AFG, Rentenreform, des Arbeitsförderungsgesetzes usw. In diesen Bereichen sind die Arbeitnehmer als Wähler aufgerufen, ihre Interessen selbst in die Hand zu nehmen.

Nach 40 Jahren DGB lautet das Fazit: Die Gewerkschaften sind nicht schwächer, sondern stärker geworden. Die Zusammenfassung aller arbeitenden Menschen in Betrieben und Verwaltungen zu Einheitsgewerkschaften hat ihre Bewährungsprobe bestanden. Die Offenheit der Gewerkschaften für alle politischen, weltanschaulichen und religiösen Richtungen hat ihre Position gegenüber Unternehmern und Regierung gestärkt. Der Bewahrung und dem Ausbau der „Errungenschaft Einheitsgewerkschaft“ muß die ganze Kraft der Arbeitnehmer auch in der Zukunft gehören.

Anmerkungen

- 1 Protokoll des 5. DGB-Kongresses, Stuttgart 1959, Seite 415
- 2 Protokoll des 5. Gewerkschaftstages der IG Metall, Oktober 1960 in Westberlin, Seite 227 u. 230
- 3 Georg Leber: „Unser Weg“, 6. Gewerkschaftstag der IG Bau – Steine – Erden, Juni 1963 in Westberlin, Sonderdruck Seite 8ff. und Seite 28ff.
- 4 Wortlaut des Programms in „DGB wohin?“ Nachrichten-Verlag, Frankfurt, 1978, Seite 242ff.
- 5 „DGB Programm '81 – Untersucht für die Praxis“, Nachrichten-Verlag, Frankfurt 1981
- 6 NACHRICHTEN zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Frankfurt, Maiausgabe 1989, Seite 18ff.

Gesamteuropäisches Treffen der Bekleidungs- Gewerkschaften

Mit der Absprache, im kommenden Jahr eine Nachfolgekonzferenz durchzuführen, endete am 22. September das erste gesamteuropäische Treffen von Gewerkschaften der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie. Die Konferenz hatte Fragen der neuen Technologie und ihrer Folgen diskutiert und fand im FDGB-Gästehaus in Berlin-Schmöckwitz (DDR) statt. Beteiligt hatten sich 30 Gewerkschaften aus 21 Ländern West- und Osteuropas. Das internationale Vorbereitungskomitee, dem Gewerkschafter aus der BRD, DDR, Sowjetunion, Finnland und Österreich angehören, soll bestehenbleiben. (Wir berichteten bereits im Oktober-Heft über die Konferenz.) Hier nun Auszüge aus den Redebeiträgen des Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Berthold Keller, und der Vorsitzenden der FDGB-Industriegewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder, Annelie Unger.

Berthold Keller

Gerade wir als Vertreter der Gewerkschaften wissen aus unserer eigenen Arbeit, daß nur sorgfältig bemessene Schritte zu stabilen und tragfähigen Lösungen führen. Nicht das Breitwandformat der Gefühle, sondern die Tiefenschärfe der Vernunft muß unser Verhältnis untereinander und zueinander bestimmen.

Wenn gerade die Textil- und Bekleidungsgewerkschaften Europas eine Konferenz über die Anwendung und Auswirkung neuer Techniken in der Bekleidungsindustrie durchführen, gibt es dafür einen sachlichen Grund. In kaum einem Industriezweig gibt es eine ähnlich große, länderübergreifende Verflechtung nicht nur des Handels mit Bekleidungserzeugnissen, sondern auch der Produktion von Bekleidungserzeugnissen. Stichwort: passive Lohnveredlung. Insofern ist es geboten, daß die für die Bekleidungsindustrie zuständigen Gewerkschaften nicht nur ihre Erfahrungen mit der Anwendung neuer Techniken austauschen, sondern auch ihre Haltung und ihren Standpunkt in der Frage „Technik und Arbeit“ darlegen und ihre Strategien zur Lösung der damit einhergehenden Probleme aufzeigen. Dies, um in einem ersten Schritt die bereits vorhandenen Übereinstimmungen festzustellen, um darauf aufbauend in einem zweiten Schritt die Felder für mögliches gemeinsames Handeln abzustecken.

Hierbei müssen nicht nur die von mir eingangs in groben Zügen dargestellten gesellschaftspolitischen Veränderungen in Europa berücksichtigt werden, da sie auch Einfluß auf gewerkschaftliches Handeln haben werden. Es muß auch dem Umstand Rechnung getragen werden, daß die Organisationsstrukturen der Gewerkschaften und daraus abgeleitet die Strategien zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele in den einzelnen Ländern Europas geschichtlich höchst unterschiedlich gewachsen sind und in unterschiedlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnungen Differenzierungen in ihrem Selbstverständnis und selbstgewähltem Aufgabenbereich entwickelt haben.

Ich betone dies ausdrücklich, um von vornherein deutlich zu machen, daß meine Vorstellung von der Festlegung gemeinsamer Handlungsfelder nicht unausgesprochen die Forderung nach einer Anpassung der Organisationsstrukturen der einzelnen Gewerkschaften Europas aneinander beinhaltet. Gemeinsames gewerkschaftliches Handeln muß nicht zuletzt von dem Respekt vor Unterschieden bestimmt sein. Die bisher vorliegenden geschichtlichen Erfahrungen lassen nicht den Schluß zu, daß der Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit von einer bestimmten Organisationsstruktur abhängig ist. Die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung wird am Ergebnis, das heißt an der Entwicklung der sozialen Situation der Arbeitnehmer gemessen.

Dazu sage ich ergänzend, ein wirklicher sozialer Fortschritt ohne wirtschaftlichen Erfolg ist nicht möglich. Es gibt aber auch keinen wirtschaftlichen Reichtum ohne sozialen Zusammenhalt in einer Gesellschaft. Im Zusammenhang mit dem Einsatz neuer Techniken in den Betrieben der Bekleidungsindustrie bedeutet diese Aussage: Ohne den Einsatz neuer Techniken in der Bekleidungsindustrie nimmt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit dieser Industrie Schaden. Dadurch verringert sich die Grundlage für die Verbesserung der sozialen Situation und der Arbeitsbedingungen der in der Bekleidungsindustrie beschäftigten Arbeitnehmer. Diese Aussage darf allerdings nicht als uneingeschränktes Bekenntnis zu einem unkontrollierten, hemmungslosen Technikeinsatz mißverstanden werden.

Annelie Unger

Unser Zentralvorstand hat mit dem Minister für Leichtindustrie eine langfristige Vereinbarung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen abgeschlossen. Darin ist konkret festgelegt, welche sozialen Veränderungen bei der Anwendung von wissenschaftlich-technischen Lösungen erreicht werden sollen. So werden jährlich im Industriezweig ca. 37 000 Arbeitsplätze neu- bzw. umgestaltet. Solche Vereinbarungen gibt es auch zwischen den Gewerkschaftsleitungen der Kombinate mit den Generaldirektoren.

In den Betrieben werden zwischen den Betriebsgewerkschaftsleitungen und den Betriebsdirektoren jährlich Betriebskollektivverträge abgeschlossen. Diese Vereinbarungen beinhalten solche Fragen, die das Leben und die Arbeit der Werktätigen berühren. Dazu gehören unter anderem

- die finanzielle Planung der Arbeits-, Lohn- und Lebensbedingungen,
- die Neu- und Umgestaltung der Arbeitsplätze,
- die Erleichterung der Arbeit,
- eine hohe Arbeitssicherheit,
- die Verbesserung der gesundheitlichen, sozialen und kulturellen Betreuung sowie
- eine niveauvolle Arbeiterversorgung.

Da in unserer Bekleidungsindustrie zirka 80 Prozent der Beschäftigten Frauen sind, sind in diesen Vereinbarungen wichtige Aufgaben zur Kinderbetreuung, des Berufsverkehrs, der Versorgung mit Wohnraum und anderes enthalten. Unser gewerkschaftliches Anliegen ist es, den werktätigen Frauen solche Bedingungen zu schaffen, damit sie Beruf und Familie immer besser in Übereinstimmung bringen können. Unser Zentralvorstand hat festgelegt, eine solche Vereinbarung mit dem Minister für Leichtindustrie auch auf dem Gebiet der Bildung und Qualifizierung abzuschließen.

Diese Vereinbarungen widerspiegeln das gesetzlich garantierte gewerkschaftliche Mitbestimmungsrecht im Arbeitsgesetzbuch und zeigen zugleich, daß die sozialistische Planwirtschaft in unserem Staat ein wichtiges Fundament für die Sicherung eines stabilen sozialen Fortschritts heute und in Zukunft ist. In der DDR besteht ein entscheidendes soziales Kriterium darin, daß neue Technologien bei Gewährleistung der Vollbeschäftigung eingeführt werden. Wir können hier versichern, daß Spekulationen über eine angeblich unvermeidliche technologiebedingte Arbeitslosigkeit in unserem Land jeder Grundlage entbehren.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, daß die Werktätigen in den Bekleidungsbetrieben den Rationalisierungsprozessen aufgeschlossen gegenüberstehen. Sie wissen, daß zum Beispiel durch die Einführung des automatischen Zuschnitts nicht nur körperlich schwere Arbeit beseitigt, sondern zugleich Arbeitskräfte freigesetzt und überwiegend im gleichen Betrieb wieder für andere – möglichst anspruchsvolle Tätigkeiten – eingesetzt werden. Dazu werden, entsprechend den Festlegungen im Arbeitsgesetzbuch, mindestens drei Monate vor Aufnahme der neuen Arbeit Aussprachen geführt und Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet, damit sich der Werktätige auf seine neue Tätigkeit vorbereiten kann.

13. Bundesjugendkonferenz des DGB Offen – vielseitig – multikulturell

Ganz unter das Motto: „Europa – grenzenlos sozial“ will die Abteilung Jugend die 13. DGB-Bundesjugendkonferenz vom 3. bis zum 5. Dezember 1989 in Westberlin stellen. Die Durchsicht der 145 vorliegenden Anträge aus Einzelgewerkschaften und von Jugendkonferenzen der DGB-Landesbezirke zeigt allerdings, daß das ureigene Gebiet der Jugendarbeit vor Ort und im eigenen Lande der dringenden Diskussion bedarf. Um Zeit für die Diskussion zu gewinnen, wurden die vorgesehenen Expertenreferate gestrichen.

Auch die vorgesehene Struktur der Arbeitsgruppen: politische und soziale Dimension des Binnenmarktes, Zukunft der Arbeit – Zukunft der Aus- und Fortbildung, Ausländerfeindlichkeit und Rechts-Extremismus, Ökologie, Entrüstung und Frieden sowie Jugendarbeit im DGB, unter Berücksichtigung der Strukturdiskussion, zeigen zwar für alle diese Arbeitsfelder einen spezifisch internationalen Bezug, sind aber doch zuallererst im eigenen Land zu lösende Hausaufgaben.

In der Antragsdebatte, die auch zur Vertiefung der Diskussion in den Arbeitsgruppen beitragen soll, wird dann der Antragskomplex Jugendarbeit mit 15 Anträgen als erster behandelt. Vor allem geht es dabei um die Frage der weiteren Arbeit bei einem gleichzeitigen Sparkonzept, das im Sprachgebrauch „Straffung und Effektivierung“ genannt wird. Dazu hat der DGB-BJA den Antrag A 7 zur Strukturreform des DGB vorgelegt, der den DGB-Bundesvorstand auffordert, die Personengruppen Jugend und Frauen in der Satzung weiterhin zu belassen, die Hürden für die örtliche Jugendarbeit so niedrig wie möglich zu machen und diese Arbeit auch mit Mitbestimmungsmöglichkeiten und Finanzen auszustatten. An Formulie-

rungen wie „... neuer und offenerer Arbeitsform ...“ könnten frühere Streitpunkte um die Orientierung auf den Betrieb oder über das „Verschwinden des Konfliktes zwischen Kapital und Arbeit“ in Sozialpartnerschaft neu entfacht werden.

Zentral in diesem Antragskomplex dürfte der Antrag A 3, „Zukunft gewerkschaftlicher Jugendarbeit“, gestellt von der Jugendkonferenz des DGB Nordrhein-Westfalen, werden. Er überzeugt durch eine selbstkritische Einschätzung der geleisteten Arbeit und orientiert auf die Handlungsfähigkeit vor allem im Betrieb und an den ureigensten Feldern Qualifikation, Selbstverwirklichung, Interesse an sinnvoller Arbeit usw. Verlangt wird von der Abteilung Jugend eine langfristig angelegte Aktion mit den Schwerpunkten:

1. Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit qualifizierter und zukunftsorientierter Ausbildung, erweiterter Mitbestimmung, Ökologisierung der Ausbildungsinhalte und Verkürzung der Arbeitszeit.
2. Wirtschafts- und Sozialpolitik, orientiert an sozialer Sicherung, regionalen Beschäftigungsperspektiven, staatlichem Handeln gegen die Krise, der Zusammenarbeit der Gewerkschaften in Europa, Gleichberechtigung der Geschlechter und der Durchsetzung einer ökologischen Produktionstechnik.
3. Kommunalpolitik für Jugendliche mit Platz zum Wohnen und menschenfreundlichem Wohnumfeld, Einrichtungen für Kinder und soziale Dienstleistungen. Ausprobieren neuer Wohn- und Lebensformen, Kultur für alle statt Kultur für eine Elite und solidarische und tolerante Umgangsformen.
4. Für demokratische Rechte durch gesichertes Streikrecht, Verbot der Aussperrung und rechtsextremistischer Parteien und Gruppen.
5. Frieden und Abrüstung, Wehrdienst von 12 Monaten und Sicherung des Rechts auf Verweigerung. Das Geld aus der Rüstung für Soziales und Konversion.
6. Internationale Solidarität mit Entwicklungsmöglichkeiten für alle Länder, einer gerechten Weltwirtschaftsordnung, konkreten Projekten in den Entwicklungsländern durch Spenden und Arbeitseinsätze auch der Gewerkschaften, denn es geht um den Erhalt der Welt.

Damit soll auch auf die Arbeit mit Schülern und jungen Familien, die Entwicklung neuer Kommunikationsmöglichkeiten in der Gewerkschaftsarbeit, einer eigenständigen Frauen- und Mädchenarbeit und das Benennen von Verkürzungen und bürokratischen Strukturen in den Gewerkschaften orientiert werden.

Bei Annahme dieses Antrages und seiner Ausformung zu einem Aktionsprogramm hätte die Gewerkschaftsjugend eine programmatische Grundlage, die unter Berücksichtigung heutigen Jugendbewußtseins und des Anspruchs auf Arbeit mit jungen Erwachsenen einen Weg in eine

Das meinen die Ausbilder: Ausbildung vermittelt zu wenig Umweltkenntnisse

Kfz-Gewerbe	24	%
Eisen/Metall	12	
Stahl- u. Maschinenbau	12	
Hotel u. Gaststätten	12	
Chemie/Keramik/ Kunststoff/Glas	9	
Elektrotechnik	9	
Bau und Ausbau	9	
Friseure	9	
Einzelhandel	5	
Großhandel	2	

Quelle: bibb

solidarische und demokratische Gesellschaft aufzeigt.

Ein besonders umstrittenes Feld gewerkschaftlicher Jugendarbeit wird mit dem Antrag A 5 der HBV-Jugend betreten, geht es in ihm doch um eine ganze Reihe von neuen Fragen der Jugendbildungsarbeit und damit um die unter heutigen Bedingungen gestaltete Form der Erarbeitung des Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit und der Formulierung von Ansprüchen an eine künftige Gesellschaft. Auch Workshops und Projekte sollen einen gesicherten Platz erhalten. Vor allem einer Vernachlässigung der Bildungsarbeit in der Fläche soll entgegengewirkt werden.

Gespannt darf man auf die Diskussionen sein, die um die Aufgaben der Gewerkschaftsjugend im Rahmen des EG-Binnenmarktes gehen werden, haben hier doch alle Gewerkschaften erhebliche Handlungsdefizite. Auch die acht dazu vorliegenden Anträge benötigen noch erhebliche Nacharbeit auf der Konferenz in Richtung Zusammenarbeit mit allen Gewerkschaften, Arbeit in EG-JAVen, Solidarität in konkreten Kämpfen, auch bei Betriebsverlagerungen usw. B. G.

Fortsetzung von Seite 12

Der Gewerkschaftstag blickte vorwärts, beschloß und korrigierte dabei die Empfehlung der Antragsberatungskommission: „Die IG Metall wird Initiativen entwickeln, die eine breite Zusammenarbeit aller Gewerkschaften fördern. Dabei wird sie sich von dem Gedanken leiten lassen, organisatorische und weltanschauliche Unterschiede zwischen den Gewerkschaften in den Hintergrund zu stellen, um zu einer effektiven Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in Europa zu gelangen.“ Mehr noch. Der Gewerkschaftsvorstand wurde beauftragt, Schritte einzuleiten, die zukünftig zu einer Annäherung und Zusammenarbeit zwischen dem Internationalen Bund freier Gewerkschaften (IGFG) und dem Weltgewerkschaftsbund (WGB) führen.

(Weiterer Bericht in Nr. 12)

H. Sch.

Die ÖTV Amberg probierte einen ungewöhnlichen Dialog

Zu einer nicht alltäglichen Veranstaltung lud Ende September die Kreisverwaltung der ÖTV Amberg (Oberpfalz) ein. Schwerpunktthema dieser „1. Amberger Anstöße“ war die Bewertung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Eingefunden hatte sich ein kompetenter Kreis von Diskussionsteilnehmern: Ursula Engelen-Kefer, Vizepräsidentin der Bundesanstalt für Arbeit, Heribert Lassner vom Hauptverband der ÖTV, Norbert Flach, Geschäftsführer der ÖTV Amberg, als Referenten sowie Vertreter der örtlichen Arbeitsämter, von Arbeitsloseninitiativen und aus der Kommunalpolitik; insgesamt also eine interessante Begegnung der Hauptbetroffenen von einem Problemkreis, mit dem sich die ÖTV schon seit langem herumschlägt.

Allein unter diesem Gesichtspunkt verwunderte es, daß sich vom ötv-magazin niemand nach Amberg aufraffen konnte. Vielleicht klappt es ja bei einem der nächsten Amberger Anstöße. Denn der ÖTV-Kreisvorsitzende Manfred Weiß kündigte eine Fortführung an. Dann wäre eine stärkere Beteiligung gerade von Personalräten und eine lebendigere Veranstaltungsförmung wünschenswert.

Die Zwiespältigkeit von ABM macht den Gewerkschaften schon seit langem zu

Dauerarbeitslose im September 1988:

länger als 2 Jahre: 347 000
länger als 4 Jahre: 132 000

Ausgaben der BA für ABM: 1974 bis 1988: über 20 Mrd. DM

Zum Vergleich: Das „Programm des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“ umfaßt ein Volumen von 10 Milliarden DM.

Beschäftigte in ABM:

1983 45 000
1988 115 000
1989 95 000 (= minus 11 Prozent durch die Änderung des AFG)

schaffen. Engelen-Kefer brachte dies auf einen kurzen Nenner: „Bei weiterhin hoher Arbeitslosigkeit ist eine befristete Beschäftigung in einer ABM jedoch immer noch die bessere und oftmals einzige Alternative zur Fortdauer der Arbeitslosigkeit. Auch würde die Bedeutung der ABM-Beschäftigung verkannt, wenn sie als Ersatz für eine Politik zur Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung mißverstanden würde.“ So allgemein trifft diese Feststellung schon zu.

Konkret vor Ort entstehen aber komplizierte Probleme, mit denen sich zunächst Heribert Lassner auseinandersetzt: Allein aus den Finanzen der Versicherten werden Folgen der Arbeitslosigkeit bekämpft, die Planung und Durchführung der Maßnahmen sind aber zu stark arbeitgeberseitig bestimmt. Für die Hauptadressaten von ABM – die sogenannten prekären

Beschäftigungsgruppen (Frauen, junge Arbeitnehmer unter 25 Jahren, Behinderte und Ältere) – müssen die Gewerkschaften die tariflichen Standards sichern, die häufig – wie bei Befristungen überhaupt – umgangen werden. Und als zentralen Gesichtspunkt für die Gewerkschaften: ABM als wichtige individuelle Hilfe für Langzeitarbeitslose dürfen nicht zum Abbau von regulären Arbeitsplätzen mißbraucht werden – ein Prozeß, der sich angesichts grassierender Sparprogramme und Finanznot der Kommunen im schwer durchschaubaren Halbdunkel vollzieht.

Prononciert und durchaus in der Absicht, zuzuspitzen, setzte sich der Geschäftsführer der ÖTV Amberg mit der Thematik auseinander. Als Forderungskatalog for-

mulierte er: 1. Ausarbeitung von Anforderungskriterien für eine sinnvolle Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durch den Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes; ein umfassenderes Antragsverfahren mit tiefergehenden und umfassenden Angaben seitens des Maßnahmeträgers und Antragstellers; Einführung von zusätzlichen Statistiken hinsichtlich der Anzahl der geschaffenen Dauerarbeitsplätze aufgrund der ABM; Erstellung von Jahresübersichten, Differenzierung nach Maßnahmeträgern, deren Personalentwicklung, deren ABM-Beschäftigten u. ä.; Durchführung von verstärkten Kontrollen durch die Arbeitsverwaltung, Schaffung von hierzu erforderlichen Planstellen; kein Einsatz von ABM in Rationalisierungs- und Automatisierungsverfahren und – last, not least – größere Kompetenzen für die Personalräte. Sie müssen – bei Wahrung der Vertraulichkeit – die Arbeitsämter über Mißbräuche informieren. Zur Zeit stünden sie unter einem großen Druck, ABM generell zuzustimmen, um einem Arbeitslosen wenigstens den Tropfen auf den heißen Stein zu gönnen. Auch über die Personalvertretungen müßten Anforderungskriterien erstellt werden, und die Zustimmungspflicht der Personalräte sollte sich bereits auf ABM unter der Geltungsdauer von einem Jahr erstrecken.

Auf der Veranstaltung selbst entstand der Eindruck, daß das Experiment eines Dialogs von unterschiedlichen Positionen aus tatsächlich gelungen war. Sollten die Kommunalpolitiker und Vertreter der Arbeitsämter daraus praktische Schlußfolgerungen ziehen, dann hätten die „Amberger Anstöße“ tatsächlich etwas ins Rollen gebracht.

Renate Bastian

Finanzielle Korsettstangen für die WSI-Forschungsarbeit

Als die WSI-Mitteilungen im März 1986 mit einem umfangreichen „Jubiläumshft zum 40. Jahrestag“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (bis 1970 WWI) herauskamen, dachte kaum einer der Beschäftigten daran, daß der anerkannt qualifizierten Forschungsarbeit finanzielle Korsettstangen eingelegt werden könnten. Im Gegenteil:

Angesichts der wachsenden Aufgaben, bedingt u. a. durch die wissenschaftlich-technische Revolution, plädierten die beiden damaligen Geschäftsführer Heinz Markmann und Wolfgang Spieker für einen ausreichenden Personalbestand sowie „eine sichere, weitestgehend projektunabhängige Finanzierung der laufenden Personal- und Sachkosten und der unverzichtbaren Investitionen“. Von Einwänden der DGB-Spitze ist nichts bekannt.

Genau drei Jahre später, am 13. März 1989, sah der geschäftsführende Bundesvorstand in seiner Beschlusvorlage zur „Strukturreform des DGB“, die viel böses Blut machte und zu harscher Kritik führte, neben der Reduzierung von DGB-Kreisen und Auflösung von Ausschüssen auch

„Sachkosteneinsparungen“ beim WSI für gegeben. Am 3. Oktober faßte nun die DGB-Spitze einen „Beschuß über die Zukunft des WSI“.

In dem neun Punkte umfassenden Papier sind einige besonders gravierend, die die Beschäftigten um die bisherige Qualität der wissenschaftlichen Arbeit fürchten lassen. Gab es seit Beginn der 70er Jahre neben der Verwaltung die drei Bereiche Konjunktur- und Strukturpolitik, Verteilungsforschung sowie Gesellschaftspolitik, so sollen diese künftig „zu zwei Forschungsbereichen“ zusammengefaßt werden. Und in Punkt 8 wird der WSI-Geschäftsführung „empfohlen, die Betriebsvereinbarung über die Regelung der wissenschaftlichen Arbeit im Institut und des

Verhältnisses zwischen der Geschäftsführung und den Beschäftigten“ zu kündigen mit dem Ziel einer Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen“.

Um Geld zu sparen, wurde der „Zuschuß des DGB für das WSI ... für fünf Jahre auf fünf Millionen DM pro Jahr begrenzt“, so der letzte Punkt des Beschlusses, der der Geschäftsführung, den Vertretern der Forschungsbereiche und des Betriebsrats noch am 3. Oktober vom persönlichen Referenten des DGB-Vorsitzenden Breit, Hans-Jürgen Beck, überbracht wurde. Völlig offen ist die Entscheidung über die Zuordnung des Tarifarchivs. Damit wird sich die DGB-Spitze in den kommenden Wochen beschäftigen.

Überhaupt wird das ganze WSI umgemodelt. Beschlossen wurde, die „Gesellschaftsstruktur der WSI-GmbH“ so zu ändern, „daß die ehemaligen gemeinwirt-

Beschluß

Der Bezirkstag der IG Medien Frankfurt (28. Oktober) spricht sich entschieden gegen die geplanten Sparmaßnahmen des DGB aus, die das WSI betreffen. Er verbindet seinen Protest gegen die vorgesehenen Einsparungen mit der Forderung an die maßgeblichen Stellen, die Sparpläne rückgängig zu machen.

schaftlichen Unternehmen als Gesellschafter ausscheiden“. 50 Prozent des Stammkapitals, das von 100 000 auf 200 000 DM aufgestockt wird, kommen in die Hände des DGB, und die restlichen 50 Prozent werden von den „Mitgliedsgewerkschaften mit Anteilen in unterschiedlicher Höhe gehalten“.

Eine Gesellschafterversammlung wird laut DGB-Beschluß das bisherige WSI-Kuratorium ablösen. Sie ist das oberste WSI-Aufsichts- und Kontrollgremium. Zu ihren Aufgaben gehört die Einsetzung der Geschäftsführung, die Verabschiedung des Etats und die Entscheidung über die Forschungsplanung. Darüber hinaus ist ihr die Aufgabe zugeordnet, einen achtköpfigen Gesellschafterausschuß zu berufen, der „je zur Hälfte aus Vertretern von Mitgliedsgewerkschaften und Vertretern des GBV“ (geschäftsführender Bundesvorstand – d. Red.) besteht. Vorsitzender sowohl der Gesellschafterversammlung als auch des Gesellschafterausschusses ist der DGB-Vorsitzende. Eine Mitbestimmung des Betriebsrates ist nicht vorgesehen. Dazu heißt es in Punkt 5 des DGB-Beschlusses: „Der Gesellschafterausschuß kann Mitglieder mit beratender Stimme (z. B. Betriebsrat) hinzuziehen.“ Der im nächsten Mai stattfindende DGB-Bundeskongreß wird keine Möglichkeit haben, noch Einfluß zu nehmen, denn mit der Konstituierung beider Gremien ist

Berufsschulen in Not – Katastrophe in Niedersachsen

Zu einer gemeinsamen Konferenz hatten die DGB-Jugend Niedersachsen und der Landesschülerrat am 7. und 8. Oktober nach Braunschweig eingeladen, um die zukünftigen Möglichkeiten gemeinsamer Aktivitäten an den Berufsschulen auszuloten.

Berufliche Qualifikation ist ein unverzichtbarer Bestandteil für das Arbeitsleben geworden. Sie entscheidet maßgeblich über die Chancen des beruflichen Weiterkommens und der Einkommenssicherung. Die Berufsschule hätte sich dieser Entwicklung anpassen müssen. Das hat aber die Landesregierung in Übereinstimmung mit den Unternehmern verhindert. So fällt in Niedersachsen 25,3 Prozent des Unterrichts, d. h. jede 4. Stunde, aus. Das bei einer katastrophalen Raumsituation, Klassenstärken mit 25 SchülerInnen, mangelnder Sachausstattung, fehlendem Angebot zur Lehrerfortbildung und Lehrermangel. Gerade in den gewerblich-technischen Fächern gibt es erhebliche Nachwuchsprobleme bei den Lehrern. Vorschläge der Landesregierung, den fehlenden Unterricht durch Religionsstunden zu ersetzen, sind wohl zynisch gemeint.

Der zweite Berufsschultag ist bisher die Ausnahme. Das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) ist nur für zwei Bereiche flächendeckend. Die Umsetzung der Neuordnung, z. B. im Metall- und Elektrobereich, wird durch mangelnde Ausstattung in den Betrieben und durch veraltete Methoden der Ausbilder, Lehrer und Prüfer behindert. Großbetriebe, die Voraussetzungen für eine qualitative Ausbildung nach der Neuordnung bieten, bauen weitere Ausbildungsplätze ab. Der Einfluß der Schülervertretung ist minimal. Besonders Frauen und Mädchen sind weiterhin benachteiligt und diskriminiert.

Gegen all diese Mißstände wollen DGB-Jugend und Schülervertretung gemein-

sam mobil machen, aufklären und 1990 Aktionen durchführen. Im Auge hat man dabei sowohl die Landtagswahlen als auch die Tarifrunde zur Arbeitszeitverkürzung und die damit verbundenen Aktivitäten.

Dringend sind: der zweite Berufsschultag, mehr qualifizierte Lehrer, ein flächendeckendes BGJ für alle Bereiche, Mitbestimmung für Schüler und Quotierung bei den Ausbildungsplätzen.

Bernd Scholz, KJA Hameln

Gemeinsame Initiativen von ÖTV und DPG

Tarifpolitische Initiativen zur Verbesserung der Einkommensstruktur einschließlich von Zulagen und Zuschlägen wollen die beiden Öffentlichen-Dienst-Gewerkschaften ÖTV und DPG ergreifen. Das ist das Ergebnis einer gemeinsamen Vorstandstagung am 17. Oktober in Stuttgart. Positiv wurde gewertet, daß die 1988 erreichte Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst 50 000 neue Stellen geschaffen habe. Negativ falle jedoch ins Gewicht, daß die Post nichts unversucht gelassen habe, die positiven Wirkungen der Wochenarbeitszeitverkürzung zu unterlaufen. Mit Priorität fordert die DPG einen Tarifvertrag über Bemessungsvorgaben mit dem Ziel, dem ständigen Drehen an der Leistungsschraube Einhalt zu gebieten. Im Rahmen einer aktiven Tarifpolitik wollen beide Gewerkschaften enger zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen, „und zwar gerade dann, wenn es hart auf hart kommt“, heißt es in der gemeinsamen Erklärung.

95 Prozent gegen Samstagsarbeit

Über 95 Prozent der in der Metallindustrie Beschäftigten haben sich gegen Samstagsarbeit ausgesprochen. Das ergab eine Umfrage der IG Metall, an der sich 830 000 Beschäftigte in rund 4 200 Betrieben beteiligten. Diese Angaben machte das für Betriebsräte und Vertrauensleute zuständige IG-Metall-Vorstandsmitglied Horst Klaus am 16. Oktober vor Pressevertretern in Frankfurt. Der IG-Metall-Funktionär nahm das eindeutige Votum zum Anlaß, den Unternehmern ins Stammbuch zu schreiben, „sich den Samstag als Regelarbeitstag aus dem Kopf zu schlagen“. NACHRICHTEN werden in der nächsten Ausgabe detailliert über die Umfrage berichten.

G. M.

IG Medien gegen Programmverflachung

Der 1. ordentliche Landesbezirkstag der IG Medien in Niedersachsen am 21. Oktober in Hannover hat in einer Resolution die Programmverantwortlichen der gewählten Rundfunkräte des NDR und Radio Bremens aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, daß der journalistische Programmteil nicht auf ein oberflächliches Minimum reduziert wird, wie das in Niedersachsen bereits eingeleitet sei. Auf Initiative des Vorstands setzte sich die Konferenz ferner für eine aktive Auseinandersetzung mit den „Republikanern“ ein. Dazu sei die ständige Aufklärungsarbeit in der Öffentlichkeit und unter der Mitgliedschaft notwendig.

DGB betroffen von „Trauergeläut“

In einem offenen Brief an den Vorsitzenden der Deutschen Katholischen Bischofskonferenz, Lehmann, vom 25. Oktober hat der DGB-Landesbezirk Hessen seine „große Betroffenheit“ über das für den 28. Dezember geplante bundesweite „Trauergeläut“ im Zusammenhang mit der Diskussion über den § 218 zum Ausdruck gebracht. „Bei all Ihrem Engagement für das ‚ungeborene Leben‘, das die Gewerkschaften im übrigen ebenfalls unterstützen, vermissen wir jedoch Ihr Verständnis für Frauen, die durch eine ungewollte Schwangerschaft in Wissenskonflikt geraten und in vielen Fällen in ihrer Not allein gelassen werden“, heißt es in dem offenen Brief, der weiter auch Glockengeläut für die „unzähligen Kinder, die tagtäglich von ihren Eltern mißhandelt oder gar getötet werden“, für die alleinerziehenden Mütter und Väter, „um die sich Staat, Gesellschaft und auch Kirchen nicht ausreichend kümmern“, anmahnt. Dagegen würde es der DGB sehr begrüßen, wenn im Sinne einer kinder- und familienfreundlichen Gesellschaft am 28. Dezember die Kirchenglocken bundesweit läuten würden.

Ausländerwahlrecht nicht grundgesetzwidrig

Das kommunale Wahlrecht für Ausländer widerspricht nach Ansicht der IG Metall nicht dem Grundgesetz. Trotz einstweiliger Verfügung, die die Bundestagsfraktion der CDU/CSU im Oktober gegen die Teilnahme von Ausländern an der Kommunalwahl 1990 in Schleswig-Holstein erwirkte, ist die Gewerkschaft optimistisch, daß sich das Bundesverfassungsgericht 1990 für das kommunale Wahlrecht für Ausländer ausspricht, meinte IGM-Vorstandsmit-

glied Willi Sturm Mitte Oktober in Frankfurt. „Wasser auf die Mühlen von Rechts-extremisten“ sei es allerdings, wenn der Justitiar der CDU/CSU-Fraktion, Manfred Langner, das Ausländerwahlrecht für tot erkläre.

In Berlin begrüßte es der DGB-Landesbezirk Anfang Oktober, daß nun endlich die Koalitionsvereinbarung zur Einführung des kommunalen Ausländerwahlrechts in die Tat umgesetzt werden soll. Bedauerlich sei allerdings, daß der Gesetzentwurf von der Alternativen Liste allein eingebracht werde, die SPD sich bisher nicht habe durchringen können, einen gemeinsamen Entwurf vorzulegen.

„Wahnwitzige Gigantomanie“

Als „wahnwitzige Gigantomanie“ hat die Gewerkschaft HBV die Pläne des Sparkassen- und Giroverbandes bezeichnet, die bisher selbständigen Landesbanken durch ein einziges Spitzeninstitut zu ersetzen. Zwar müsse über notwendige Strukturveränderungen durchaus nachgedacht werden, doch könnten sie auch ohne die Zerschlagung der Landesbanken erreicht werden, meinte HBV-Vorstandsmitglied Hans Georg Stritter am 10. Oktober in Düsseldorf. Er kritisierte, daß die Pläne ohne vorherige Diskussion mit den politisch Verantwortlichen und den Arbeitnehmervertretern entwickelt wurden. Das Konzept orientiere sich ausschließlich an betriebswirtschaftlichen Eckdaten und lasse die wirtschafts- und strukturpolitischen Funktionen der Landesbanken sowie die Interessen der 253 000 betroffenen Arbeitnehmer völlig außer acht.

Neue Arbeitsplätze für Krankenschwestern

10 000 neue Arbeitsplätze für Krankenschwestern und Krankenpfleger könnten nach Berechnungen der Gewerkschaft ÖTV geschaffen werden, wenn auf die in der Bundespflegesatzverordnung geregelte Anrechnung von Auszubildenden auf die Stellenpläne der Krankenhäuser künftig verzichtet werde. Darauf machte am 18. Oktober in Stuttgart das ÖTV-Vorstandsmitglied Ulrike Peretzki-Leid aufmerksam. Sie warf der Bundesregierung vor, am Pflegenotstand lediglich herumzularbeiten. Die Gewerkschafterin forderte, endlich Schluß zu machen mit dem Mißbrauch der Auszubildenden als Lückenbüller. Lernschwestern und -pfleger könnten kein ausgebildetes Personal ersetzen. Notwendig sei vielmehr die Schaffung von Planstellen für reguläres Ausbildungspersonal. So könnte auch eine qualifizierte Ausbildung in den Krankenhäusern sichergestellt werden.

PERSONALIEN

Christiane Böck, 44, Vorsitzende des Hauptpersonalrats der Lehrer beim Hessischen Kultusministerium, ist vom Wahlausschuß der GEW für die Wahl zur Leiterin des Referats B. „Allgemeine Bildungspolitik“, beim bevorstehenden 21. Gewerkschaftstag der GEW vom 18. bis 22. November in Osnabrück vorgeschlagen worden. Als neugewählte Vorsitzende des Ausschusses junger Lehrer und Erzieher (AJLE) rückt ferner **Sabine Reh**, 31, als Nachfolgerin von **Harry Eisenach** turnusgemäß in den geschäftsführenden GEW-Hauptvorstand nach.

Karl-Heinz Briam, Prof., ehemaliges Vorstandsmitglied und langjähriger Arbeitsdirektor der Volkswagen-AG, ist im Oktober auf Vorschlag von **Karl Neumann**, DGB-Landesvorsitzender, zum Vorsitzenden des Beirats der Technologieberatungsstelle beim DGB-Landesbezirk Niedersachsen gewählt worden. Dem Beirat gehören ferner die wirtschaftspolitischen Sprecher der Landtagsfraktionen an.

Einhart Klucke, 42, bekannt als engagierter Clown aus vielen gewerkschaftlichen Aktionen, aber auch Funktionär der ehemaligen Gewerkschaft Kunst im DGB, von Beruf zusätzlich Lehrer, Theaterpädagoge, Autor und Regisseur, wurde Sekretär für Filmfragen der Fachgruppe Audiovisuelle Medien beim Hauptvorstand der IG Medien in Stuttgart.

Hans-Günter Lang, Geschäftsführer der Gewerkschaft HBV in Mannheim, ist auf einer außerordentlichen Landesbezirkskonferenz seiner Gewerkschaft im Oktober in Stuttgart mit allen Delegiertenstimmen zum neuen HBV-Landesbezirksvorsitzenden gewählt worden. Lang löste **Klaus Lückert** ab, der nach Unstimmigkeiten mit der HBV-Zentrale während der Tarifauseinandersetzungen um längere Ladenschlußzeiten im Sommer von seiner Funktion zurückgetreten war.

Yvonne Meier von der ehemaligen RFFU wurde am 23. September in Mainz zum Mitglied im geschäftsführenden Landesbezirksvorstand Rheinland-Pfalz-Saar der IG Medien gewählt, der sich als erster Landesbezirk, nach der IG-Medien-Gründung auf Bundesebene, konstituierte. **Klaus Schrinner**, früher Drupa, steht weiter an der Spitze des Landesbezirks. Im Landesbezirk Niedersachsen/Bremen kam am 21. Oktober **Barbara Vahl** neu in den geschäftsführenden Landesvorstand der IG Medien, zu dessen Vorsitzenden erneut **Günter Rodewig** gewählt wurde.

Wolfgang Repp, Frankfurter Briefträger, seit Jahren mit Berufsverbot belegt, wird am 5. Februar vor dem Bundesdisziplinargericht in Berlin erscheinen müssen. Der Prozeß, ursprünglich für Anfang Oktober anberaumt, war kurzfristig und überraschend verschoben worden.

Münchner Wohnungsdesaster und wiederum „Neue Heimat“

Im Bundesgebiet fehlt eine Million Wohnungen, vor allem mit Mieten, die ein Normalverdiener, aber auch Rentner und Rentnerinnen bezahlen können. Besonders von Wohnungsnot betroffen sind die Ballungszentren, darunter auch München. Hier sind seit 1980 rund 50 000 Mietwohnungen in sündhaft teure Eigentumswohnungen umgewandelt worden. Die Miethöhe liegt um 53 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Diese Situation veranlaßt den Münchner DGB zusammen mit dem örtlichen Mieterverein, unterstützt von Parteien und Organisationen, für den 19. Oktober zu einer Kundgebung aufzurufen.

Um 10 000 Mieter kamen. Sie protestierten gegen Wohnungsmangel, Mietwucher und die Vertreibung durch Umwandlungs- und Modernisierungsspekulation. Klaus Ditt- rich, DGB-Kreisvorsitzender, prangerte die Zustände mit folgenden Sätzen an: „Ob Postbeamte oder Polizisten, Kranken-

Innerhalb von zwei Wochen sind unsere Kumpels, Freunde, Bekannten verstorben. Um sie trauern wir:

Horst Becker (49 Jahre)

Horst Baier (47 Jahre)

Hans-Jürgen Meister (39 Jahre)

Sie lebten unter uns in Darmstadt. Sie hatten seit Jahren kein Dach über dem Kopf. Sie hatten die Wohnungssuche seit langem aufgegeben und schliefen draußen im Freien. Wie viele von uns. Vielen waren sie ein Ärgernis durch ihre Anwesenheit. Nicht für uns! Wir vermissen sie.

Alfons Mether, Andreas Giesler, Werner Szczypski, Alfred Weißbeck, Margret Scholz, Marianne Wölfeischnider, Annemarie Krämer, Willi Haas, Karl-Heinz Scheibte, Jürgen Bald, Uwe Mager, Nikolaus Rahm und die Mitarbeiter der Teestube Klesstraße

Aus: „Darmstädter Echo“, 21. Oktober 1989

schwestern oder Verkäuferinnen, Metallarbeiter oder Trambahnfahrer – immer mehr Arbeiter und Angestellte müssen bis zur Hälfte ihres Einkommens für Miete zahlen und können sich das Leben in München fast nicht mehr leisten.“

Zudem seien Wohnungssuchende erniedrigenden Befragungen durch Makler und Vermieter ausgesetzt: „Sind Sie Raucher oder Ausländer? Haben Sie Haustiere oder gar Kinder? Sind Sie etwa nicht verheiratet oder vielleicht arbeitslos? Wie hoch ist Ihr Einkommen, und wer ist Ihr Arbeitgeber?“ Reiche und Einflußreiche würden immer noch reicher, und zwar auf Kosten der Mieter, der Arbeitenden, Kranken, Rentner und sozial Schwachen. „Wer um die Gunst von Großindustriellen und Bankiers buhlt“, so wandte sich der DGB-Kreisvorsitzende an die Adresse Bonns, „hat nichts im Sinn mit den einfachen Leuten.“

Und Rechtsanwalt Christian Ude erklärte, daß „alte Münchnerinnen und Münchner ... zu Vertriebenen in der eigenen

Stadt“ würden. Sie müßten die Wohnung verlassen, „in der sie sich bereits für ihren Lebensabend eingerichtet haben, das Haus, in dem sie alle Nachbarn seit vielen Jahren kennen, ihr Viertel, in dem sie den Arzt noch zu Fuß erreichen“. Kritik mußte sich Oberbürgermeister Kronawitter, der ebenfalls sprach, gefallen lassen. So forderte Hanne Funk eine effektivere Aufsicht, um Zweckentfremdungen von Wohnungen für gewerbliche Nutzung, Leerstellen von Wohnungen oder gar Abriß zu verhindern. Sie kritisierte, daß CSU und SPD in Wirtschaftsfragen seit Jahren „am gleichen Strang ziehen“.

Mit Sorge weisen die Gewerkschaftsfunktionäre darauf hin, daß durch einen solchen Schritt erneut die politische Glaubwürdigkeit der Gewerkschaften auf dem Spiel stünde. „Ein Verkauf der Neuen Heimat ohne ausreichenden Schutz der Mieter und der Interessen der Beschäftigten“ sei für sie nicht vorstellbar. Den bestmöglichen Schutz für beide Gruppen könnte am besten der Verkauf an eine gemeinnützige Wohnungsgesellschaft, die jeweilige Kommune bzw. das Land Bayern gewährleisten.

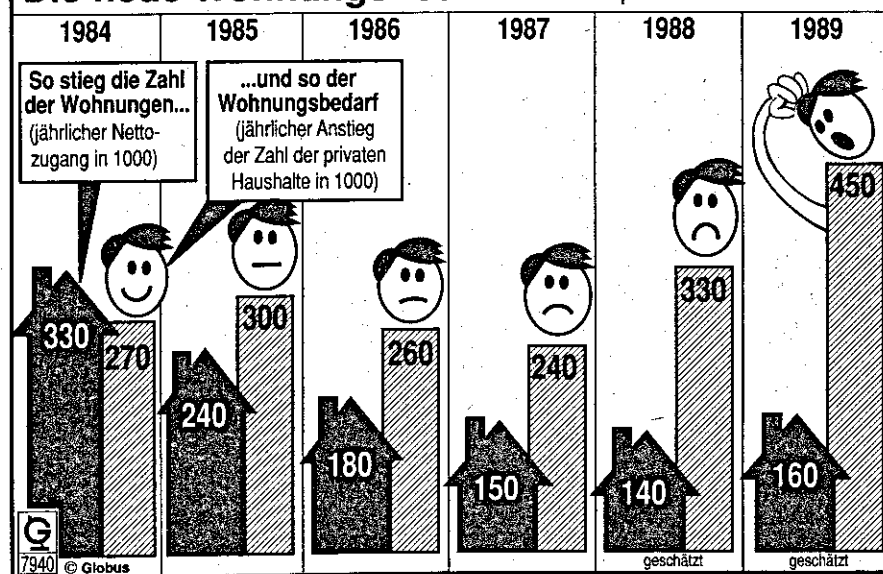
Die Gewerkschafter appellieren eindringlich an Matthöfer, in Verantwortung für die Betroffenen folgende Forderungen zu berücksichtigen:

- Die Umwandlung der Mietwohnungen der Neuen Heimat in Eigentumswohnungen muß, unabhängig vom jeweiligen Besitzer, ausgeschlossen werden.

- Nach dem Auslaufen der Mietpreisbindung muß gewährleistet werden, daß die derzeitigen Mieter auch weiterhin ihre Mieten finanzieren können; dies kann durch die Anpassung der Mietsteigerung an die durchschnittliche Erhöhung von Löhnen und Gehältern geschehen.

- Die erworbenen Rechte der Beschäftigten bei der Neuen Heimat Bayern müssen auch nach einem Verkauf gewahrt werden. Der Abschluß eines Tarifvertrages, der die vorhandenen sozialen und demokratischen betrieblichen Absprachen, Regelungen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge als Gesamtwerk sichert, ist deshalb unerläßlich. G.M.

Die neue Wohnungsnot in der Bundesrepublik Deutschland



Für 1989 wird der zusätzliche Bedarf an Wohnungen nach statistischen Angaben mit 450 000 angegeben. Er dürfte jedoch weit darüber liegen. Die Zahl der neuen Wohnungen, vor allem Sozialwohnungen, hält damit bei weitem nicht Schritt.

Der anvisierte Zeithorizont liegt noch im starken Nebel

Am 4. und 5. Oktober führte die SPD das ursprünglich für den 1. und 2. Juni geplante Internationale Programmforum „Ökologisch und sozial verantwortliches Wirtschaften“ im Kölner Nobelhotel „Intercontinental“ durch. Auf Einladung des Geschäftsführenden Vorsitzenden der SPD-Programmkommission, Oskar Lafontaine, waren rund 300 Gäste gekommen.

Der Zeitpunkt konnte für Lafontaine kaum ungünstiger sein, denn zeitgleich mit dieser Konferenz gab es in der SPD-Bundestagsfraktion und vielen Gliederungen der Partei heftige Kritik am Konzept der SPD-Arbeitsgruppe „Fortschritt 90“, das Lafontaine maßgeblich mitgestaltet hatte. Auf besonderen Widerspruch stieß der Vorschlag einer Ökosteuer, und hier wiederum wurde die geplante exorbitante Erhöhung des Benzinpreises attackiert.

Oskar Lafontaine, zugleich auch stellvertretender Vorsitzender der SPD, referierte



zu dem Thema „Die Gesellschaft der Zukunft – Leitlinien für den Entwurf eines neuen Grundsatzprogramms der SPD“. Aus den von ihm vorgetragenen Grundgedanken wurde deutlich, daß er kein Freund differenzierter Betrachtungen ist. So geht Lafontaine beispielsweise davon aus, daß nicht ernsthaft gewollt sein könnte, „daß wir im Westen in Saus und Braus leben und den Entwicklungsländern die große Arie des Konsumverzichts vorsingen“. Der Frage, ob alle in unserem Land in Saus und Braus leben, ging er nicht nach, kam allerdings an anderer Stelle zu dem Ergebnis, daß die Einkommensverteilung den Trend zu einer Zweidrittelgesellschaft unterstütze.

Als Mittel, um der Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen entgegenwirken zu können, sieht er vor allem marktwirtschaftliche Instrumente. Über „relative Preise“ sollen die „individuellen Präferenzen zu einem rationalen Handlungsgefüge“ zusammengeführt werden. Er will „steuern durch Preise“. Es gehe um die Weiterentwicklung der Marktwirtschaft und nicht um deren Außerkraftsetzung. Die Lebensqualität der Menschen unseres Landes könne sich „nicht mehr durch eine weitere Steigerung der materiellen Produktionen“ verbessern lassen.

In Lafontaines Referat, das sich der Konkretisierung weitgehend entzog, fin-

den sich dann solche Allgemeinplätze: „Jede vitale Gesellschaft hat Gewinner und Verlierer.“ Es müsse nur dafür gesorgt werden, „daß die Verlierer von gestern die Gewinner von morgen sein können und umgekehrt“.

Zu Beginn seiner Rede hatte Lafontaine festgestellt, daß 2 Millionen Unternehmer und leitende Angestellte mehr Freiheitsrechte im Produktionsprozeß hätten als die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es wäre aber ein Fehlschluß, die größeren Rechte dieser 2 Millionen zu beseitigen oder nach unten zu differenzieren. Es blieb allerdings das Geheimnis des saarländischen Ministerpräsidenten, wie er die Rechte dieser 2 Millionen unangetastet lassen will, wenn er den mehr als 20 Millionen abhängig Beschäftigten mehr Rechte zugestehen will.

Als erster Diskussionsredner meldete sich Professor Ambarzumov aus Moskau zu Wort. Er stellte fest, daß bei der Vorbereitung des nächsten Parteitag in der Sowjetunion ein heftiger Kampf stattfinden und die kommunistische Partei nicht so einheitlich sei, wie im Westen angenommen werde. Die grün-orientierten Strömungen gewannen an Boden, auch die sozialdemokratischen Einstellungen hätten zunehmende Bedeutung. Freiheit sei in der eigenen Geschichte liquidiert worden, und dies sei „eine Ursache des Rückstandes in unserem Staat und generell aller sozialistischen Länder“. Er kritisierte die „Genossen in der DDR und der ČSSR“, da sie die Perestrojka verspottet hätten. Heute werde dort nach Gorbi gerufen.

Nur wenige Gewerkschafter nahmen an dem Forum teil. Dr. Bernd Schütt vom Bundesvorstand der IG BSE war einer der wenigen, die Ideen aus gewerkschaftlicher Sicht einbrachten. Er meinte, daß jeder Schritt zur Abrüstung ein besserer Beitrag zur sozialen Gestaltung sei als die Anwendung der Technik. Er könne daher mit der diskutierten Ambivalenz der Technik wenig anfangen, weil die Machtfrage, unter denen Technik angewendet wird, außer acht gelassen werde. Er verwies darauf, daß mit der Informationstechnik die Grenze zwischen privater und sozialer Sphäre aufgehoben würde. Immer mehr Forschung werde privatisiert und aus der gesellschaftlichen Verfügung herausgenommen. Den Wissenschaftlern müsse

aber das Recht gegeben und auch die Pflicht auferlegt werden, die Arbeit zu verweigern, wenn gesellschaftlich negative Folgen zu erwarten seien. Wenn aber die Verantwortung an den einzelnen zurückgegeben werde, dann müsse im Betrieb die Frage der Herrschaft gestellt und Hierarchien abgeschafft werden. Eine so deutliche Sprache war in keiner weiteren Rede, außer in der von Prof. Dr. Hedwig Rudolph, zu hören.

Dr. Ingrid Kurz-Scherf vom Bundesvorstand des DGB sprach sich in der Verteilungsfrage für eine „konfliktorientierte Strategie“ aus. Es müßten autonome Interessenvertretungsstrukturen geschaffen werden, um das Profitprinzip in der Wirtschaft wirksam konterkarieren zu können. Es müßten allerdings auch die konvergierenden Interessen innerhalb der Arbeitnehmerschaft berücksichtigt werden. Wer 7500 DM im Monat verdiene, der habe oft andere Interessen als die Verkäuferin, die 2200 DM nach Hause bringe. Die Männer hätten auch einen „Heidenschuß“, daß ihnen die Frauen Privilegien wegnähmen.

Es lief im übrigen auf dem Forum alles in wohlgeordneten harmonischen Bahnen, Zukunftsvisionen waren kaum erkennbar, und man darf deshalb auf den Bremer Parteitag der SPD im Dezember und auf die endgültige Fassung des neuen SPD-Programms gespannt sein.

H. Sch.

HBV und SPD gegen Diskriminierung

Gemeinsame Initiativen zum Abbau der „millionenfachen Diskriminierung berufstätiger Frauen“ wollen die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und die SPD ergreifen. Das ist das Fazit eines Gesprächs der beiden Vorsitzenden Lorenz Schwegler und Hans-Jochen Vogel am 20. Oktober in Bonn. Von wirklicher Gleichberechtigung zwischen Frau und Mann sei die Bundesrepublik auch 40 Jahre nach Verabschiedung des Grundgesetzes noch meilenweit entfernt. Der Mehrzahl der Frauen stünden nur bestimmte, oftmals weniger qualifizierte Ausbildungsberufe offen. Berufliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg blieben für viele Frauen Utopien. Und Frauen verdienten durchschnittlich noch immer ein Drittel weniger als Männer.

Darüber hinaus seien Frauen durch Beruf, Familie und Kinder meist doppelt und dreifach belastet. „Diese überkommenen Strukturen müssen endlich aufgebrochen werden. Wir müssen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben stärker als bisher gesetzlich verankern“, erklärten Schwegler und Vogel übereinstimmend. Beide sprachen sich für weitere Arbeitszeitverkürzungen aus; denn diese seien ein „unverzichtbarer Beitrag“ zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit.

Eine Viertelstunde Streik mehr wert als eine Tonne Papier

„Wir werden innerhalb von zehn Jahren die weltweite Belegschaft um die Hälfte reduzieren und den Umsatz verdoppeln.“ So die Worte des ehemaligen Konzernchefs Dekker vor einigen Jahren. Ein Mann, ein Wort kann frau da nur sagen. Die Arbeitsplatzvernichtung im Philips-Konzern als Folge von Konzernumstrukturierungen und technisch-organisatorischen Rationalisierungen brachte allein im letzten Jahr weltweit eine Reduzierung der Beschäftigten um 25 000 (7,5 Prozent).

Vor diesem Hintergrund und aus aktuellem Anlaß organisierten Betriebsräte und Vertrauensleute verschiedener Philips-Betriebe in Zusammenarbeit mit dem Kölner Arbeitslosenzentrum (KALZ) unter dem Titel „Zukunft von Frauenarbeitsplätzen bei Philips und Abwehrkämpfe bei Arbeitsplatzabbau“ eine Tagung im Kölner DGB-Haus am 14. Oktober.

Neben Betriebsräten und Vertrauensleuten aus sechs Philips-Betrieben (Aachen, Krefeld, Hamburg, Köln) waren auch Kollegen von der Grundig-Niederlassung Köln sowie Elisabeth Vogelheim, Aufsichtsratsmitglied der Philips GmbH und Leiterin der Abteilung Frauen beim IG-Metall-Vorstand, sowie Vertreterinnen von umliegenden IG-Metall-Frauenausschüssen anwesend.

Vor allem Frauen in den untersten Lohngruppen und in besonders ungeschützten Arbeitsverhältnissen trifft die Entscheidung des Philips-Konzerns, die Videorecorderproduktion aus dem Krefelder

Werk nach Wien zu verlagern. Insgesamt verlieren 620 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz, darunter 80 Prozent Frauen.

Eine gänzlich andere Personengruppe wird durch die Absicht des Philips-Konzerns betroffen, das Hamburger Forschungslabor nach Aachen zu verlegen. Die zumeist männlichen Beschäftigten im High-Tech-Bereich sehen sich trotz ungleich größerer Freiheit und Selbstbestimmung im Arbeitsalltag den prinzipiell gleichen Arbeitsplatzunsicherheiten ausgesetzt wie die unterqualifizierten Frauen, die hochgradig entfremdet für den geringsten Lohn am härtesten arbeiten müssen. Es bleibt also keiner verschont. Dies war auch bittere Erkenntnis und zugleich Motivation der Tagung.

Im Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen fehle in der Vergangenheit oft die betriebsübergreifende Solidarität. Die einzelnen Betriebe sind zu sehr mit sich selbst beschäftigt und reiben sich allzuoft die Hände, wenn sie von Standortverlagerungen vorerst verschont bleiben und punktuell sogar meinen, davon profitieren zu können. So gibt es wenig Kontakt und Unterstützung zwischen den Betrieben in Aachen und Hamburg. Auch im Fall Krefeld zeigen sich noch keine ausreichenden Strukturen, die die Verbindung nach Wien und anderswo produktiv werden lassen könnten.

Walter Malzkorn, langjähriger Bevollmächtigter der IG Metall Köln, brachte es auf den Punkt, wenn er sagte: „Eine Viertelstunde Streik in nicht unmittelbar betroffenen Philips-Betrieben zur Unterstützung der Hamburger Belegschaft beispielsweise bringt mehr als tonnenweise Papier (Flugblätter), das irgendwo verrottet.“

Schwierigkeiten gibt es aber auch bei der Mobilisierung der eigenen Belegschaft vor Ort. Chancen zu verspielen, Fatalismus – „wir können ja doch nichts ändern“ –, die Entscheidungen treffen die da oben in Holland, und die Hinhaltetaktik und Desinformation der Geschäftsleitungen sind die meistgenannten Gründe hierfür. Auch Hoffnungen erweisen sich allzuoft als Illusion, wie die Situation in Krefeld zeigt.

Erfrischend war der Bericht des Betriebsratsvorsitzenden Georg Weidinger zum

aktuellen Stand der Auseinandersetzung um die Verlagerung des Hamburger Forschungslabors. Schwerpunkte seiner Darstellung waren die Stimmung in der Belegschaft, der besondere Beitrag der Frauen (auch der Angehörigen) und die Gründe, warum es gerade in diesem Betrieb, in dem hochqualifizierte Angestellte den Hauptanteil der Belegschaft stellen, zu solchen Kampfmaßnahmen kommt.

Ebenso erfrischend und kämpferisch waren die Beiträge von Elisabeth Vogelheim und anderen Kolleginnen zu Fragen der Frauenförderung in Betrieb und Konzern. Deutlich wurde, daß Qualifikation in mittleren und unteren Bereichen die Schlüsselfrage der Frauenförderung ist und die Konzernspitze kein Interesse daran hat, weil es sich für sie nicht rechnet. Vielmehr steht das gigantische Weiterbildungsprogramm des Philips-Konzerns im Gegensatz zur Beschäftigungspyramide. 95 Prozent des Bildungsangebots sind auf 5 Prozent der Beschäftigten, meist im High-Tech-Bereich, zugeschnitten.

Insgesamt war diese Tagung von Sachverstand, Selbstkritik und lebhaften Diskussionen gekennzeichnet. Der Umstand, daß man mit der Tagesordnung nicht durchkam, zeigt einen großen Diskussions- und Handlungsbedarf. Einstimmig begrüßt wurde von allen Teilnehmern die betriebsübergreifende, konzernbezogene Herangehensweise als Notwendigkeit und ersten Schritt, um zukünftige Abwehrkämpfe koordiniert und gemeinsam und damit erfolgreicher zu führen. Aber nicht nur die Vernetzung innerhalb des Konzerns, sondern auch die Vernetzung von drinnen und draußen, von Beschäftigten und Arbeitslosen, stärkt die Solidarität im Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen und gegen Massenarbeitslosigkeit.

In diesem Sinne wurde von den Tagungsteilnehmern eine Folgeveranstaltung für den 9. Dezember 1989 angesetzt. Die anwesenden Betriebsräte und Vertrauensleute der Philips-Betriebe forderten in einem Brief an den Vorstand der IG Metall, die Veranstaltung im Dezember tatkräftig zu unterstützen und mitzugestalten. B. F.

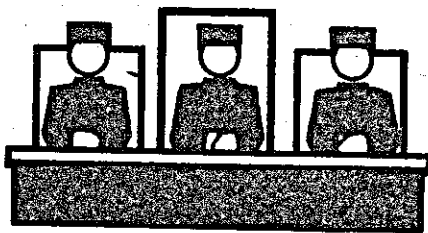
Massenarbeitslosigkeit

Trotz weiter anhaltendem Wirtschaftswachstum von voraussichtlich drei Prozent rechnen die fünf führenden Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem Gutachten vom 23. Oktober mit einer anhaltenden Massenarbeitslosigkeit von zwei Millionen. Dafür machen sie den starken Zustrom von Aus- und Übersiedlern verantwortlich, deren Eingliederung kräftiges Wirtschaftswachstum zur Voraussetzung hätte. Die von den Instituten prognostizierte Gewinnsteigerung von 10 Prozent ist nach Auffassung von Michael Geuenich, Wirtschaftsexperte im DGB-Bundesvorstand, „eine gute Grundlage für die Erfüllung der tarifpolitischen Forderungen der Gewerkschaften“.

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Lohnfortzahlung bei geringer Beschäftigung

Wie bereits berichtet (NACHRICHTEN 9/89, S. 12), hat der Europäische Gerichtshof am 13. Juli 1989 (Rs 171/88) entschieden, daß der Ausschluß geringfügig beschäftigter Frauen von der Lohnfortzahlung rechtlich unwirksam ist. § 1 Abs. 3 LFG nimmt zwei Gruppen von Beschäftigten von der Lohnfortzahlung aus: einmal diejenigen Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis, ohne ein Probearbeitsverhältnis zu sein, für einen bestimmten Zeitraum, höchstens für vier Wochen, begründet worden ist (Nr. 1), und diejenigen Arbeiter, bei denen die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn oder monatlich fünfundvierzig Stunden nicht übersteigt (Nr. 2). Dieser Ausschluß gilt nicht für Angestellte, sondern nur für Arbeiter. Das Bundesarbeitsgericht hatte wegen der Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten verfassungsrechtliche Bedenken und



hat ein Verfahren ausgesetzt und dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Bevor das Bundesverfassungsgericht über diese Frage entscheiden hatte, kam ihm jetzt der Europäische Gerichtshof zuvor.

Grundlage der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist ein Vorlagebeschluß des Arbeitsgerichts Oldenburg in dieser Frage (Beschluß des ArbG Oldenburg vom 5. Mai 1988 – 3 Ca 50/88). Nach den Grundsätzen des Europäischen Gemeinschaftsrechts kann jedes nationale Gericht Verfahren aussetzen und vom Europäischen Gerichtshof prüfen lassen, ob und inwieweit nationale Regelungen im Widerspruch zum Europäischen Recht stehen, eine Möglichkeit, von der bisher leider nur sehr wenige Gerichte Gebrauch machen.

Nach Art. 119 EWG-Vertrag ist die Entgeltdiskriminierung von Frauen verboten. Zwar sei – so das Arbeitsgericht Oldenburg – der Ausschluß in § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFG geschlechtsneutral formuliert, verboten sei jedoch auch die mittelbare Frauen Diskriminierung. Anhand statistischer Unterlagen weist das Gericht nach, daß von dem Ausschluß erheblich mehr Frauen als Männer betroffen sind. Ein objektiver Grund, der diese Benachteiligung rechtfertigen könne, sei nicht ersichtlich.

Der Europäische Gerichtshof ist dieser Argumentation gefolgt und entschied: „Art. 119 EWG-Vertrag ist dahin auszulegen, daß er einer nationalen Regelung entgegensteht, die es dem Arbeitgeber gestattet, von der Lohnfortzahlung diejenigen Arbeitnehmer auszunehmen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt, wenn diese Maßnahme wesentlich mehr Frauen als Männer trifft, es sei denn, der Mitgliedsstaat legt dar, daß die betreffende Regelung durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt ist.“

Die Bundesregierung hatte in dem Verfahren als „Begründung“ vorgetragen, die geringfügig Beschäftigten „seien nicht in einem anderen Arbeitnehmer vergleichbaren Maße in den Betrieb eingegliedert und ihm verbunden“. Diesen Gesichtspunkt ließ der Europäische Gerichtshof als „lediglich verallgemeinernde Aussage“ nicht gelten, da daraus „keine objektiven Kriterien entnommen werden könnten, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben“. Auch den Vorschlägen des Generalanwalts in seinen Schlußanträgen folgte der Gerichtshof nicht. Dieser hatte dafür plädiert, nationale Regelungen erst einmal als mit dem EG-Recht vereinbar zu betrachten. Nur wenn ein Gesetz nachweislich Frauen diskriminieren wolle – das hätte dann jeweils nachgewiesen werden müssen –, solle ein EG-Verstoß vorliegen. Diese Ansicht hätte für alle gesetzlichen Regelungen die Rechtmäßigkeit erst einmal unterstellt und damit faktisch das Ende der Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung bedeutet.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs bezieht sich nur auf den Ausnahmezustand des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LFG. Das Bundesarbeitsgericht hat darüber hinaus zu der Lohnfortzahlung bei geringer Beschäftigung zwei Grundsatzurteile erlassen, die die Möglichkeit der Arbeitgeber, die Lohnfortzahlung zu unterlaufen, erheblich einschränken:

Urteil 1

Ein Arbeiter war vom 19. September bis zum 16. Oktober 1983 befristet eingestellt worden und vom 5. bis 7. Oktober 1989 krank. Der Arbeitgeber verweigerte unter Hinweis auf § 1 Abs. 3 Nr. 1 die Lohnfortzahlung. Trotz des Wortlauts der Vorschrift sprach ihm jedoch das Bundesarbeitsgericht den Anspruch auf Lohnfortzahlung zu mit der Begründung, der Ab-

schluß des befristeten Vertrages sei rechtswidrig gewesen, da kein sachlicher Grund vorlag: „Wird von der in § 1 Abs. 3 Nr. 1 Satz 1 LFG eingeräumten rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit (Begründung eines Arbeitsverhältnisses für höchstens vier Wochen) in objektiv funktionswidriger Weise Gebrauch gemacht (Fehlen eines sachlichen Grundes für die Befristung), ist auf die Rechtsbeziehungen der Arbeitsvertragsparteien die umgangene Bestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 1 LFG (Grundregel der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) anzuwenden“ (BAG, Urteil vom 11. Dezember 1985 – 5 AZR 135/85). Rechtsfolge sei, daß der Arbeitgeber bei einem unzulässig befristeten Vertrag Lohnfortzahlung u. U. auch über das Vertragsende hinaus leisten müsse.

1983 war das Beschäftigungsförderungsgesetz noch nicht in Kraft. Wie ist die Rechtslage jetzt, nachdem auch Befristungen ohne sachlichen Grund nach § 1 BeschFG rechtlich zulässig sein können?

Urteil 2

Auch zu diesem Problem gibt es ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 1988 (5 AZR 264/86). In diesem Fall hatten die Parteien einen Arbeitsvertrag ab 18. Januar 1985 befristet bis zum 15. Juli 1985 abgeschlossen. Der Arbeiter war vom 12. bis zum 31. Juli 1985 arbeitsunfähig krank. Obwohl in diesem Fall die Befristung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zulässig war und der Wortlaut des § 1 Abs. 3 Nr. 1 erfüllt ist, wurde der Arbeitgeber verpflichtet, Lohnfortzahlung bis zum 31. Juli 1985 (also über das Vertragsende hinaus) zu leisten.

Der Leitsatz der Entscheidung lautet: „Für den Abschluß eines auf vier Wochen befristeten Arbeitsvertrages (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 S. 1 LFG) bedarf es auch nach Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes eines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entgegen der Grundregel des § 1 Abs. 1 Satz 1 LFG befreit sein soll.“ An seiner Grundsatzentscheidung aus dem Jahre 1984, daß es für den Ausschluß der Lohnfortzahlung eines sachlichen Grundes bedürfe, habe sich – so das BAG – nichts geändert. Das Beschäftigungsförderungsgesetz verfolge lediglich arbeitsmarktpolitische Zwecke und berühre die Problematik der Lohnfortzahlung nicht.

Ergebnis dieser hier dargestellten Rechtsprechung ist, daß theoretisch noch zwei Gruppen vom Ausschluß der Lohnfortzahlung betroffen sind,

- Arbeiter und Arbeiterinnen mit einem befristeten Vertrag unter einem Monat, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt, und
- männliche Arbeiter, die weniger als zehn Stunden wöchentlich oder 45 Stunden monatlich arbeiten.

In beiden Fällen sind die Chancen für einen Anspruch auf Lohnfortzahlung gut:

Sanierung der Rentenfinanzen: Spiel mir das Lied vom Tod...

„Wenn du Arbeiter bist, mußt du früher sterben.“ Diese Aussage hat bis heute nichts von ihrer Gültigkeit verloren – das belegt eine neue Untersuchung, die vom stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Gerd Muhr vor einigen Wochen in Bonn vorgestellt wurde. Sie weist deutlich nach: Je niedriger die soziale Schicht – gemessen an Einkommenshöhe und beruflichem Status –, um so größer ist das Risiko, vor dem 65. Lebensjahr invalide zu werden oder zu sterben. Nur etwa 30 Prozent der Arbeiter erreichen überhaupt das Rentenalter einigermaßen gesund.

Trotz allgemein steigender Lebenserwartung erreicht nur ein Teil der abhängig Beschäftigten das normale Rentenalter. Das gilt grundsätzlich auch für Angestellte: In der Angestelltenrentenversicherung schied z. B. von den Männern des Jahrgangs 1920 rund die Hälfte vor Erreichen des 65. Lebensjahres durch Krankheit, Frühinvalidität oder Tod aus dem Arbeitsleben aus. Frühverrentung und geringere Lebenserwartung betreffen jedoch Arbeiter viel häufiger als Angestellte. Niedrige Einkommensgruppen sind entscheidend höher betroffen als Bezieher hoher Einkommen. Muhr nannte diese besondere Betroffenheit sozial benachteiligter Gruppen hinsichtlich Frühinvalidität und vorzeitigem Tod einen „beschämenden Ausdruck der sozialen Ungleichheit in unserer Gesellschaft“. Eine Untersuchung vom Ende der siebziger Jahre in Frankreich kam zu dem Ergebnis, daß ein 35-jähriger Professor eine um fast zehn Jahre höhere Lebenserwartung hat als ein gleichaltiger Hilfsarbeiter. Die jetzt ausgewerteten deutschen Daten sind nicht ganz so spek-

takulär, zeigen jedoch ebenfalls deutlich auf, daß die jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen die verschiedenen Beschäftigungsgruppen unterschiedlich treffen. So ist beispielsweise bei einem 65-jährigen Arbeiter die Wahrscheinlichkeit, vor Vollendung des 66. Lebensjahres zu sterben, um 30 Prozent höher als bei Angestellten.

Gravierende Unterschiede bestehen auch im öffentlichen Dienst. Das Frühsterberis-



ko von männlichen Beamten des einfachen Dienstes liegt um rund ein Viertel über dem Durchschnittsrisiko aller Beamten. Die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsquote der Arbeiter ist mit 45,1 Prozent fast doppelt so hoch wie die der Angestellten mit immerhin 23,9 Prozent. Einschließlich der Bezieher von Altersrenten wegen Schwerbehinderung ab 60 Jahren scheiden somit bei den Arbeitern fast sechs von zehn und bei den Angestellten rund vier von zehn aufgrund von Behinderung oder eingeschränkter Erwerbsfähigkeit frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Nach den vorliegenden Untersuchungen ist aber das Risiko, frühzeitig zu sterben, für Frühinvaliden am größten: Ein 50 Jahre alter Frühinvalid (in diesem Alter erhalten bereits ca. 7,5 Prozent der Arbeiter und 2,5 Prozent der Angestellten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten) hat eine um acht Jahre kürzere Lebenserwartung verglichen mit dem Durchschnitt der männlichen Bevölkerung.

Vor dem Hintergrund dieser Fakten wird deutlich, gegen wen sich die geplante Anhebung der Altersgrenzen bei der Rentenreform vor allem richtet: gegen die bereits im Erwerbsleben am stärksten Benachteiligten, gegen die Beschäftigten mit den

schlechtesten Arbeitsbedingungen und den geringeren Einkommen. Zwischen dem 60. und dem 70. Lebensjahr nimmt die Sterblichkeitsrate deutlich zu: Mehr als jeder fünfte 60-jährige Mann stirbt vor Erreichen des 71. Lebensjahres – darunter überdurchschnittlich viele aus den genannten Gruppen. Eine Anhebung des Renteneintrittsalters wird deshalb dazu führen, daß noch viel mehr Beschäftigte, insbesondere der unteren Einkommensgruppen, das Rentenalter überhaupt nicht mehr erreichen werden. Die unsoziale Umverteilungspolitik wird auch hier konsequent fortgesetzt: Obwohl auch die unteren Einkommensgruppen Beiträge zahlen, erhalten sie als Rentner aufgrund ihrer kürzeren Lebenserwartung erheblich weniger „raus“ als höhere Einkommensgruppen mit längerer Lebenserwartung!

Berechnungen in den USA, wo die Anhebung der Altersgrenze auf 68 Jahre beschlossen wurde, weisen nach, daß dadurch fast die Hälfte der nichtweißen Männer (und damit diejenigen mit den schlechtesten Arbeitsbedingungen) aufgrund vorzeitigen Todes vom Bezug normaler Altersrenten ausgeschlossen wird. Diese Zusammenhänge sind der großen Bonner Rentenkoalition natürlich bekannt. Ihre Entscheidung, die Altersgrenzen anzuheben, ohne die Arbeitsbedingungen entscheidend zu verbessern und soziale Ungleichheit zu beseitigen, ist deshalb ebenso zynisch wie unsozial.

Udo Gelhausen

Reader zum Rentenreformgesetz

Am 7. Oktober führte die DKP in Bonn zusammen mit Sozialpolitikern ein sozialpolitisches Forum zum Thema „Renten-Reform-Gesetz '92“ durch. Das Fazit der Veranstaltung: Der von der großen Rentenkoalition aus CDU/CSU, FDP und SPD getragene Gesetzentwurf wird weder die finanziellen Probleme der Rentenversicherung lösen noch die – vor allem weibliche – Altersarmut überwinden. Das Gesetz ist zum einen ein gigantisches Umverteilungsprojekt zuungunsten der Rentner und Beitragszahler, zum anderen werden damit die Weichen für den weitergehenden marktwirtschaftlichen Umbau der Altersvorsorge gestellt: Verstärkte private Vorsorge auf der einen Seite, zunehmende Altersarmut auf der anderen Seite markieren diese Entwicklung. Betroffen sind nicht so sehr die derzeitigen Rentner, sondern vor allem diejenigen, die heute jünger als 45 Jahre sind und nach 2010 in Rente gehen.

Kurzreferate und wichtige Teile der Diskussion sind in einem Reader zusammengefaßt, der vom DKP-Parteivorstand, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik, Prinz-Georg-Straße 79, 4000 Düsseldorf, bezogen werden kann.

Der zahme Riese „EGB“ mag nicht länger brav sein

Mit einer „Aktionswoche“ vom 16. bis 20. Oktober hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) eine neue Form der Entwicklung und Umsetzung EG-weiter Gewerkschaftspolitik probiert. Zum ersten Mal seit Bestehen des EGB (1973) kamen auf seine Initiative Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte aus westeuropäischen multinationalen Unternehmen zusammen, um miteinander über Erfahrungen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu reden. Das Treffen fand am 16. und 17. Oktober in De Haan bei Ostende (Belgien) statt.

Bestandteile der Aktionswoche waren außerdem eine Kundgebung mit rund 10 000 Gewerkschaftern aus EG- und EFTA-Ländern am 18. Oktober in Brüssel, ein Treffen der EGB-Spitze unter Leitung Ernst Breits mit dem Kommissionspräsidenten Jacques Delors am selben Tag und eine Sitzung des EGB-Exekutivausschusses am 19. und 20. Oktober. Zwar hatte der EGB schon mal Kundgebungen gegen Arbeitslosigkeit veranstaltet, im wesentlichen aber ver-

Für das Frühjahr 1990 plant der Europäische Gewerkschaftsbund eine Aktionskonferenz mit dem speziellen Ziel, die branchenübergreifende Zusammenarbeit zu diskutieren und zu organisieren. Der Termin wird rechtzeitig mitgeteilt.

suchte er, Arbeitnehmerbelange lediglich auf der Gesprächsebene in der EG-Struktur zu vertreten.

Die „Entdeckung“ und Einbeziehung der betroffenen Arbeitnehmer, namentlich in den EG-weit operierenden Unternehmen, muß darum als neu und positiv vermerkt werden. Schade, daß ein erheblicher Teil der rund 800 Gewerkschafter auf der Ostender Konferenz jeweils dem Apparat der entsendenden Gewerkschaftsbünde (DGB, CFDT, TUC, CGIL usw.) angehörte und nicht der gewählten Interessenvertretung von Betrieben multinationaler Unternehmen. Offenbar hat der EGB diese Handlungsebene noch nicht so recht im Blickfeld, denn in der Arbeitsgruppendifkussion wurde mehrmals kritisiert, daß die Organisatoren keine Gelegenheit geschaffen hatten, Kontakte zwischen den anwesenden Gewerkschaftern aus Unternehmen mit Betrieben in mehreren Ländern zu knüpfen.

Auf der Konferenz bestand Konsens darüber, daß diese Kontaktaufnahme und -pflege stattfinden muß, damit die auf mehrere Länder verteilten Betriebsbelegschaften ein und desselben Unternehmens nicht mehr so leicht gegeneinander ausgespielt werden können. So war die Arbeitsgruppe, in der diese Fragen besprochen wurden, am stärksten besucht.

In zwei weiteren Arbeitsgruppen wurden die voraussichtlichen Auswirkungen des Binnenmarktes auf Arbeitsplätze und Mitbestimmung sowie auf Bildung, Qualifikation und Gleichberechtigung von Männern und Frauen untersucht.

Hubert Thierron, Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB), sagte klipp und klar, daß es eine funktionierende Zusammenarbeit im grenzüberschreitenden Konzern praktisch nur als Ausnahme gibt. So etwa in den drei französischen Multis Thomson Grand Public (elektrische Haushaltsgeräte), Bull (Elektronik) und BSN (Nahrungsmittel). Hier handelt es sich jeweils um mit der Gewerkschaft vertraglich vereinbarte Konzernausschüsse, wie sie der EMB (und in der Bundesrepublik die IG Metall) für alle Metallunternehmen anstrebt, die grenzüberschreitend strukturiert sind.

Ausgerechnet der als Diskutant eingela-dene Thomson-Direktor für industrielle Beziehungen, Pierre Allain, legte den Finger in eine schwärende Gewerkschaftswunde, als er sagte, die Verhandlungen über die Einrichtung dieses Ausschusses, die ursprünglich mit den im Konzern vertretenen nationalen Einzelgewerkschaften begonnen wurden, seien sehr schwierig gewesen, weil z.B. die bundesdeutsche IG Metall nicht bereit gewesen sei, mit der französischen CGT an einem Tisch zu sit-

zen. Schließlich habe man den EMB einschalten müssen, um voranzukommen. Die CGT ist jetzt im Konzernausschuß vertreten.

Gegenwärtig verhandelt der EMB mit fünf bis sechs weiteren Multis über die vertragliche Einrichtung solcher Konzernausschüsse. Insgesamt 15 Arbeitsgruppen bestehen beim EMB, die sich – bezogen auf bestimmte Multis – mit dieser Möglichkeit befassen und versuchen, Informationen zwischen den Betriebsvertretungen auszutauschen und Schritte zu koordinieren. Laut Thierron besteht aber Bedarf an mindestens 40 solcher Arbeitsgruppen. Auch er sieht das intolerante Verhalten mancher Mitgliedsorganisationen des EGB sowie des EMB als einer von 12 anerkannten Branchenausschüssen gegenüber der als „kommunistisch“ eingestuft CGT in Frankreich, CC.OO in Spanien und CGTP-Intersindical in Portugal als recht problematisch an. Er stellte die Frage, wie es ohne Zusammenarbeit mit diesen jeweils größten Gewerkschaften, z.B. bei Renault, möglich sein solle, einen europäischen Konzernausschuß zu bilden, wo doch die meisten Betriebe in Frankreich, Spanien und Portugal stehen.

Dieses Thema wurde in der Diskussion immer wieder aufgegriffen, weil es offenkundig zu einer zentralen Frage EG-weiter Effektivität gewerkschaftlicher Interessenvertretung herangereift ist. „Setzt euch zusammen, über Branchen und Gewerkschaften hinweg; stellt eure Rivalitäten hinten an!“ appellierte ein Teilnehmer aus dem Bergbaubereich. Ob der EGB-Apparat, die kooperationsunwilligen Mitgliedsbünde und die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse (der Branchen) das beherzigen werden, wird die Praxis zeigen müssen. Ebenso wie bei den Multis wird auch die gewerkschaftliche Kooperation in den Industriezweigen und Branchen in der gesamten EG – aber auch den EFTA-Ländern – immer dringlicher, was auf der Konferenz nachdrücklich artikuliert wurde. Die Kapitalseite ist da, trotz aller Konkurrenz, schon viel weiter. Die Gewerkschaften müssen das offenbar erst noch lernen, und zwar sehr schnell. Gerd Siebert

Wir müssen jetzt die Ampel auf Rot stellen für das Wirtschaftliche und auf Grün für das Soziale. Wir müssen schlagkräftige und spektakuläre Aktionen machen, damit das soziale Europa nicht auf der Strecke bleibt und eines nur für Kapitalisten, Spekulanten und Händler entsteht.

Mathias Hinterscheid, Generalsekretär des EGB

Für Arbeitnehmer war dieses Europa bisher eine bittere Erfahrung. ... Und was die Charta der sozialen Grundrechte als „feierliche Erklärung“ angeht: Wir sind nicht zufrieden mit einer leeren Büchse.

Mia De Vits vom belgischen Gewerkschaftsbund FGTB

In den letzten drei Jahren gab es kaum Fortschritte für Arbeitnehmerrechte in den Betrieben. In Konzernen gibt es nur minimale Informationsrechte. So geht es auf die Dauer nicht weiter. Das ist unvereinbar mit dem Binnenmarkt.

Günter Köpke, Direktor des Europäischen Gewerkschaftsinstituts

Wofür wir streiten – Solidarität und Freiheit

IG Metall (Hrsg.): Wofür wir streiten – Solidarität und Freiheit. Internationaler Zukunftskongreß 1988. Bund-Verlag Köln 1989, 563 Seiten, 48,00 DM.

Mit sechs Diskussionsforen zu zentralen Zukunftsthemen, vom Umweltschutz bis zur Tarifpolitik, sowie dem Kongreß „Solidarität und Freiheit“ im Oktober 1988 in Frankfurt, an dem sich renommierte Politiker, Wissenschaftler und Gewerkschafter beteiligten, hat die IG Metall eine breitangelegte Diskussion um eine gesellschaftspolitische Reformbewegung in Gang gesetzt, die auch mit den im Frühjahr vorgelegten „Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform“ noch lange nicht abgeschlossen ist. Das zeigte nicht zuletzt auch der Gewerkschaftstag der größten DGB-Gewerkschaft im Oktober in Westberlin. Nachdem der Bund-Verlag bereits in sechs Einzelbänden die Referate und Diskussionsstränge der Foren publiziert, liegt mit dem angezeigten Band nun auch eine protokollarische Zusammenfassung des Zukunftskongresses vor. Von den vier Arbeitskreisen zu den Themen

I. Die Bundesrepublik in der Weltwirtschaft – Konzepte für die Zukunft,

II. Zukunftsfrage: Soziale Demokratie oder Spaltung der Gesellschaft?,

III. Zukunft der Arbeit – Zukunft der Gewerkschaften,

IV. Wie wir morgen leben wollen

werden jeweils Einführungen, Referate sowie die zusammengefaßten Aussprachen dokumentiert. Für den Gewerkschafter, der sich mit neuen Konzepten auseinan-

dersetzen will, erschließt sich damit eine reiche Fundgrube an Ideen, die zugleich auf noch vorhandene Widersprüche und Mängel aufmerksam macht.

Heinz-Gerd Holschen (Hrsg.): Lafontaine, SPD und Gewerkschaften. Die Wirtschaftspolitik-Debatte. Pahl-Rugenstein Verlag Köln 1989, 217 Seiten, 16,80 DM.

In der Auseinandersetzung mit Lafontaines Konzept vom „Sozialismus in einer Klasse“, formulieren die Autoren, Ökonomen und Gewerkschafter, darunter Heinz Bierbaum und Sibylle Stamm, Anforderungen an eine künftige Wirtschaftspolitik der SPD, die gewerkschaftlichen Forderungen gerecht werden kann. Grundzüge einer alternativen Wirtschafts- und Sozialpolitik,



die die Bedürfnisse der abhängig Beschäftigten berücksichtigt, gewandelte Ansprüche an die Technikentwicklung und -gestaltung, an arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitmodelle formuliert, kontrastieren dabei vehement mit Lafontaineschen Ideen von der Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht, Flexibilisierung und Sonntagsarbeit, die, nur wenig verhüllt, allzu sehr unternehmerischen Zielen entsprechen. Dem Verhältnis SPD – Gewerkschaften, das mit Lafontaines „reaktionären Variante der katholischen Soziallehre“ (Holschen) einen sichtbaren Knacks erfahren hat, kommt insofern in diesem Buch, nicht nur wirtschaftspolitisch, ein zentraler Stellenwert zu. B. K.

VERLAGSINTERNES

Nur als „Letzte Meldung“ konnten wir in dieser Ausgabe die Nachricht vom Rücktritt des FDGB-Vorsitzenden Harry Tisch berücksichtigen. In der Folge der stürmischen Ereignisse nach dem Wechsel an der Spitze von SED und Staatsrat der DDR, von Honecker zu Krenz, sind auch die Gewerkschaften ins Kreuzfeuer der Kritik geraten. Versäumnisse bei der unmittelbaren Interessenvertretung der Beschäftigten, ja, Ignoranz gegenüber drängenden Problemen und Deformationerscheinungen der sozialistischen Gesellschaft wurden vom Bundesvorstand des FDGB zwischenzeitlich eingeräumt.

Der Fortgang der Ereignisse in diesen Wochen, die breit in Gang gesetzten Diskussionen werden Aufschluß darüber geben, zu welchem neuen Selbstverständnis die Gewerkschaften in der DDR finden.

NACHRICHTEN werden jedenfalls über diesen Prozeß informieren, unsere Leser mit Hintergrundmaterial dieser Veränderungen versorgen.

Ohne das eine mit dem anderen aufwiegen zu wollen, kann allerdings auch gesagt werden, daß Prozesse der Demokratisierung des innergewerkschaftlichen Lebens nicht allein für sozialistische Länder anstehen. Hier gibt es Nachholbedarf auch bei den Gewerkschaften unseres Landes, wie der IG-Metall-Gewerkschaftstag, der vom 22. bis 28. Oktober in Westberlin stattfand, eindringlich und in überzeugender Weise demonstriert hat. Neben der Vorbereitung der kommenden schweren Tarifausschreitungen im Frühjahr 1990 und weiteren wichtigen gewerkschaftspolitischen Themen war dieser Kongreß – wie von einem roten Faden – mit Fragen der Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Willensbildungsprozesse beschäftigt.

Der knappen Zeit zum Redaktionsschluß hin geschuldet, stehen erst einmal diese Fragen in den Berichten in dieser Ausgabe im Vordergrund. Die Thematik aber wird die Gewerkschaften – und mithin NACHRICHTEN – weiter beschäftigen. Der Facettenreichtum des Gewerkschaftstages insgesamt liefert uns noch einigen Stoff für weitere interessante Berichte. In der kommenden Ausgabe werden wir aber auf alle Fälle in gewohnter Weise schon wichtige Beschlüsse dokumentieren sowie zentrale Aussagen im Grundsatzreferat des IG-Metall-Vorsitzenden veröffentlichen.

Zum Schluß noch eine Vorankündigung: Probleme betrieblicher Jugendarbeit werden im Mittelpunkt eines Seminars stehen, das NACHRICHTEN im März nächsten Jahres durchführen wird. Damit wollen wir einen Beitrag zur weiteren Stärkung gewerkschaftlicher Jugendarbeit leisten. Näheres dazu im Dezember-Heft. jaco

NACHRICHTEN

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare
Gegründet 1961
von Heinz Seeger

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

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

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

Einzelpreis 5,- DM; Jahresabonnement 48,- DM einschließlich Zustellgebühren. Das Jahresabonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, falls es nicht bis zum 30. November des laufenden Jahres schriftlich gekündigt wird. Konto-Nr. 1615612900, Bank für Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M., Postgirokonto: Frankfurt/Main 305040-606.

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

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

ISSN 0047-8598

Redaktionsschluß: 31. Oktober 1989

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

Nachrichten Verlags-Gesellschaft mbH

Kurfürstenstraße 18
Postfach 900749, 6000 Frankfurt/M. 90
Telefon (069) 778079, Telefax 778070

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

11/89

Postvertriebsstück
Nachrichten-
Verlags-GmbH
Kurfürstenstr. 18
Postf. 90 07 49
6000 Frankfurt/M.

0603650ANN89011 100033 949
FREIE UNIVERSITÄT B.
VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
IHNESTR. 21
1000 BERLIN 33

TERMINKALENDER

- **18. bis 22. November**
21. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Osnabrück
- **22. bis 24. November**
1. ordentliche Bundesfachgruppenkonferenz Journalismus (dju/SWJV) in der IG Medien in Mainz
- **25. November**
Journalistentag der IG Medien in Mainz
- **29./30. November**
Bundesbeamtentag des DGB in Bonn
- **2. bis 5. Dezember**
Bundesjugendkonferenz des DGB in Westberlin
- **8./9. Dezember**
Bundesarbeiterkonferenz des DGB in Trier
- **16./17. Dezember**
DGB-Landesbezirkskonferenz NRW in Münster
- **19./20. Dezember**
Parteitag der SPD in Bremen
- **19./20. Dezember**
Parteitag der SPD in Bremen
- **19./20. Januar 1990**
DGB-Landesbezirkskonferenz Rheinland-Pfalz in Kaiserslautern
- **26./27. Januar**
DGB-Landesbezirkskonferenz Baden-Württemberg in Fellbach
- **1. Februar**
DGB-Landesbezirkskonferenz Hessen in Friedberg
- **9. Februar**
DGB-Landesbezirkskonferenz Berlin im ICC
- **9./10. Februar**
DGB-Landesbezirkskonferenz Niedersachsen in Aurich
- **10. und 11. Februar**
2. bundesweite Aktionskonferenz „Gemeinsam gegen Neofaschismus und Rassismus“, Frankfurt
- **16./17. Februar**
DGB-Landesbezirkskonferenz Nordmark in Travemünde
- **16. bis 18. Februar**
Außerordentlicher Parteitag der DKP in Wuppertal
- **3./4. März**
Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten in Gießen
- **8. März**
Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag in allen DGB-Kreisen
- **29. bis 31. März**
Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft Textil – Bekleidung in Krefeld
- **1. März bis 31. Mai**
Betriebsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz
- **1. Mai**
Kundgebungen und Demonstrationen in den DGB-Kreisen
- **20. bis 26. Mai**
14. ordentlicher Bundeskongreß des DGB in Hamburg
- **17. bis 22. September**
11. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten in Hamburg
- **4. bis 9. November**
16. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Textil – Bekleidung in Würzburg

Zu guter Letzt

Übertroffen

Keine Behauptung ist Unternehmern, einigen Medien und Politikern zu dumm, um die von den Gewerkschaften verlangte 35-Stunden-Woche zu verhindern. Angesichts der diesjährigen sprachlichen und inhaltlichen Mißgriffe stellt sich die 1984er Warnung von Bild vor Ehekrise durch zu viel Freizeit oder Kohls „absurd, dumm und töricht“ noch als harmlos heraus.

Da meint Hans Peter Stihl, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelstages (DIHT), im Zusammenhang mit der IG-Metall-Forderung nach der 35-Stunden-Woche u.a.: „Man könnte meinen, manche Funktionäre der Metallgewerkschaft hätten ihren Verstand an der Garderobe abgegeben.“ Aber es kommt noch dicker. In Bayern gibt es einen Mann namens Alois Glück, der immerhin Vorsitzender der CSU-Fraktion im bayerischen Landtag ist.

Dieser Glück – wobei er für seinen Namen nichts kann – brachte es fertig, die Theorie aufzustellen, daß die Arbeitszeitverkürzung und erholungssuchende „Freizeitbürger“ schuld an den Umweltschäden, besonders im Alpenraum, seien. Dabei müßte er es eigentlich besser wissen. Immerhin firmiert er in seiner Fraktion als Sachkundiger für Umweltfragen. Und so ist der Verdacht nicht von der Hand zu weisen, daß Glück ebenso wie Haussmann u. a. bei den Unternehmern lieb Kind machen will.

Scharf entgegengetreten ist dem „Umweltsachkundigen“ der bayerische DGB-Landesbezirksvorsitzende Jakob Deffner. Er brachte die Sache auf den Punkt und erklärte: „Wer hart arbeitende Bürger als ‚Freizeitbürger‘ beschimpft und für die Zerstörung der Natur verantwortlich macht, hat nicht verstanden, wie eine wirkungsvolle Umweltpolitik im Interesse aller in Zukunft gestaltet werden muß.“ Notwendig seien mehr Arbeitsplätze im Umweltbereich, emissions- und geräuscharme Pkw und Lkw, Geschwindigkeitsbegrenzung, Verlagerung des Gütertransports auf die Schiene sowie Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs.

Daß Glück allerdings für sich Nutzen aus diesem notwendigen DGB-Nachhilfeunterricht ziehen wird, kann getrost bezweifelt werden. Vielleicht sind andere Unterrichtsmethoden (wie 1984) angebracht, um auch Herrn Glück auf die Sprünge zu helfen.

G.M.

Ich bestelle hiermit:

- ☐ **NACHRICHTEN** im Abonnement für 48 DM im Jahr inkl. Porto
- ☐ die nächsten 3 Ausgaben **kostenlos** und unverbindlich zur Probe

11/89

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ Ort

- ☐ Den Abonnementpreis zahle ich nach Erhalt der Jahresrechnung

- ☐ bitte ich jährlich von meinem Konto abzubuchen.

Konto-Nr.

BLZ

bei (Bank, Sparkasse oder Postgiraamt, Ort)

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

Datum Unterschrift

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

Nachrichten-Verlags-Gesellschaft mbH
Kurfürstenstraße 18, Postfach 90 07 49
6000 Frankfurt/M. 90, Telefon: (069) 77 80 79

