

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 34 76 E

Die Nazis an der Wurzel bekämpfen

Ein Resultat der Wendepolitik, von Ausländerfeindlichkeit, Wohnungsnot und antisozialer Reformen: Bei den Wahlen in Westberlin und Hessen erleiden die Konservativen schwere Niederlagen. Zugleich rücken mit den neofaschistischen Republikanern und der NPD Kräfte in die Parlamente ein, die die wendepolitischen Konsequenzen weit „besser“ propagieren als die Konservativen. Rassismus, Sozialdarwinismus und die Verharmlosung der Verbrechen des Nationalsozialismus sind eben nur weitergeführte Konzepte einer Politik des Sozialabbaus, des Laissez-faire-Kapitalismus und einer Wendeideologie, die die Grenzen zur faschistoiden Gedankenwelt verwischt. Kohls „Gnade der späten Geburt“

1. Mai '89
DGB Für ein soziales Europa



● Vampire bei co op ●

● Einstand für die IG Medien ● Lohnflexi – nein, danke ●

● Sparen um jeden Preis? ●

20. APR. 1989

Freie Universität Berlin
BIBLIOTHEK-M

Frankfurt/M.

29. Jahrgang

4/89

April 1989

Einzelheft DM 5,-

INHALT

POLITIK

**Maiaufruf des DGB 1989:
Für ein soziales Europa** 3

**IG Metall ruft auf: am 8. Mai
Großkundgebung in Frankfurt** 4

Ostermarsch 4

LÖHNE/TARIFE

**Erfolg in der Druckindustrie:
Der Sonnabend bleibt frei** 5

**Streik zwingt Kapital zum Nachgeben
Gelungener Einstand
für die IG Medien** 5

**Der Abschluß der IG Druck
ist für alle eine große Hilfe
Interview mit Hans-Georg Stritter,
Mitglied des geschäftsführenden
Hauptvorstands
der Gewerkschaft HBV** 6

**10-Punkte-Katalog
zur Frauenförderung** 7

**Metallhandwerk Hessen:
Der Blitz schlägt ein** 7

Lohnflexi? Nein, danke! 8

WIRTSCHAFT/FINANZEN

Real weniger 9

Daten zur Wirtschaftsentwicklung 9

GEWERKSCHAFTEN

**GEW liefert den Beweis:
Auch Beamte können streiken** 10

GTB-Beirat 10

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION:

**„Gemeinsame Erklärung“
von IGM-Jugend und DFG-VK
und die Reaktionen**

Schwerpunkt: Angestellte

**Solidarität 2000 – Perspektiven
der IGM-Angestelltenarbeit**

**Technologie-Tarifvertrag für das
Versicherungsgewerbe**

Schwerpunkt: EG '92

NACHRICHTEN-Forum

**Gleiche Rechte für
Ausländer und Deutsche**

**Franz Steinkühler
zu den geplanten
DGB-Sparmaßnahmen
u. a. m.** 11-26

... an der Wurzel bekämpfen

steht dafür exemplarisch. Aber Schlußfolgerungen aus den Wahlen werden die Konservativen wohl kaum ziehen, denn es soll ja schließlich nicht abgelenkt werden vom eigentlichen Ziel: Der Wende, der De-regulierung aller gesellschaftlichen Bereiche im Interesse des Profits. Die Unternehmer haben den Hals noch lange nicht voll.

In ersten Stellungnahmen der Gewerkschaften wurden Zusammenhänge und Aufgaben für die demokratischen Kräfte bei der Bekämpfung der Neonazis benannt (vgl. auch Seite 4). Franz Steinkühler hat vor der Beiratstagung seiner Gewerkschaft Mitte März die aus den letzten Wahlen gestärkt hervorgegangene Sozialdemokratie auf die Notwendigkeit der Konfliktfähigkeit gegenüber den Konservativen hingewiesen. Ihre Koalitions- und Regierungsfähigkeit habe gerade darauf zu beruhen, meinte er. Das kann sicher nur heißen, jetzt rot-grünen Bündnissen den Vorrang zu geben vor Überlegungen Lafontaines, der die FDP umwirbt, den Flexibilisierungsbemühungen des Kapitals mit „modernen Varianten“ den Weg zu ebnen sucht.

Eine erhöhte Konfliktbereitschaft gegenüber den konservativen Gesellschaftsveränderern darf aber auch für die Gewerkschaften abgeleitet werden. Die große Kundgebung der IG Metall am 8. Mai in Frankfurt gegen Ausländerfeindlichkeit und Neofaschismus kann erste Zeichen setzen. Sie bedürfen aber der Ergänzung durch eine offensive Gewerkschaftspolitik, die in der täglichen Praxis den Deregulierungsanstrengungen des Kapitals Widerstand entgegensetzt und demokratische Alternativen dazu entwickelt. Die Durchsetzung einer Politik, die allen Menschen ein Leben in sozialer Sicherheit garantiert, ist die beste Grundlage, dem braunen Sumpf den Nährboden zu entziehen.

Aus dieser Sicht kann der Erfolg der IG Drupa für das freie Wochenende gar nicht hoch genug gewertet werden. Nicht umsonst schäumt die BDA, und die Metallindustriellen kündigen der IG Metall per „Handelsblatt“ ihre „Kriegsvorbereitungen“, Flächenausperrungen, für die Tarifrunde 1990 an. Das klingt nicht gerade nach einer „Strategie des sozialen Konsenses“. Sicher hatte Peter von Oertzen recht, als er schon vor einem Jahr Lafontaine antwortete, „daß Verteilungsfragen nicht bloß Fragen der ökonomischen Vernunft sind, sondern in erster Linie gesellschaftliche Machtfragen“.

Aus eigener, bitterer Erfahrung vom Ende der Weimarer Republik wissen Gewerkschafter, wer aus Brünningschen Notverordnungen Kapital geschlagen, wer die Nazis an die Macht gehievt und wer aus Millionen Toten Milliarden Profite gezogen hat. Der Schoß ist fruchtbar noch, aus dem das kroch. Brechts Satz bleibt aktuell, solange nicht das Übel an der Wurzel angegangen wird. beka

INHALT

**Gewerkschaftliche Orientierung
mit erheblichem Zeitverzug** 27

Sparen auch bei der ÖTV 27

**Geplanter Personalabbau
beim DGB und die
Nachfolge von Ernst Breit** 28

**Auch ein Marsch auf Bonn
wird nicht ausgeschlossen** 29

**Gewerkschaft Leder will ihre
Eigenständigkeit behalten** 29

GESELLSCHAFTSPOLITIK

**Geldsaugende Vampire bei co op
Ein neues Gruselstück
für den DGB** 30

**Auch in den High-Tech-Bereichen
keine sicheren Arbeitsplätze** 31

SOZIALPOLITIK

**Aus dem Arbeits- und Sozialrecht:
Der Einfluß des Betriebsrats
auf die Arbeitsverträge** 32

**Sozialpolitik: Ein wesentliches
gewerkschaftliches Kampffeld** 33

INTERNATIONALES

**Verdeckt Binnenmarkt-Euphorie
das Europa der Konzerne?** 34

RUBRIKEN

GLOSSE 3
TARIFMELDUNGEN 8
TARIFKALENDER 8
GEWERKSCHAFTSMELDUNG 29
PERSONALIEN 30
BÜCHER 35
VERLAGSINTERNES 35
IMPRESSUM 35
TERMINKALENDER 36
BESTELLSCHIN 36
ZU GUTER LETZT 36

Mai-Aufruf des DGB 1989: Für ein soziales Europa

Der DGB ruft alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf, sich an gewerkschaftlichen Aktivitäten zum 1. Mai zu beteiligen: Zwölf gute Gründe für ein soziales Europa der Zwölf!

Willen zum sozialen Europa zeigen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen ein demokratisches Europa mit sozialem Gesicht. Das muß Leitlinie für den europäischen Binnenmarkt sein. Unsere Zukunft wird heute gestaltet. Deshalb fordert der DGB am 1. Mai ein soziales Europa.

Chancen wahrnehmen

Im Jahr 1993 sollen die Grenzen innerhalb der Europäischen Gemeinschaft abgebaut sein. Aus zwölf Nationen wird ein Binnenmarkt mit über 320 Millionen Einwohnern. Damit eröffnet sich die Chance für mehr Arbeitsplätze und mehr Lebensqualität – gerade dort, wo noch vieles im argen liegt. In diesem Zusammenhang gilt unsere Aufmerksamkeit besonders der Gleichberechtigung der Frauen und der Eröffnung von Zukunftsperspektiven für die Jugend.

Massenarbeitslosigkeit bekämpfen

Über 16 Millionen Menschen sind in Europa als Arbeitslose registriert. Das sind mehr als Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Rheinland-Pfalz zusammen an Einwohnern zählen. Der Binnenmarkt wird nicht von allein mehr Arbeitsplätze bringen. Dazu gehört mehr! Wir brauchen eine aktive Beschäftigungspolitik, die Arbeit dort schafft, wo sie gebraucht wird. Daran müssen alle Mitgliedsstaaten gemeinsam arbeiten.

Armut beseitigen

Selbst in der Bundesrepublik, in einem der reichsten Länder der Erde, gibt es Armut. In vielen Ländern der EG ist dieses Problem noch größer. Was wir brauchen, sind soziale Grundrechte in allen Ländern der EG. Nicht die untersten, sondern die besten sozialen Normen müssen Orientierungspunkte für ein soziales Europa sein.

Europa der Mitbürger

Es mutet unsinnig an: Die Menschen wollen eine europäische Einigung, einige wenige aber schüren den Fremdenhaß. Dazu trägt oft eine Politik bei, die nicht Integration, sondern Abgrenzung und Diffamierung von Mitbürgern mit anderer Staatsbürgerschaft zur Folge hat. Integration bedeutet auch Mitgestaltungsrechte. Wir wollen das Wahlrecht für alle Menschen in Europa auf kommunaler Ebene. Wir wollen aber auch ein offenes Europa für alle Menschen, die politisch verfolgt werden.

**Im eigenen Land für ein
soziales Europa streiten**

Es muß jedem klar sein: Was wir im eige-

nen Land nicht erreichen, können wir auch von Europa nicht erwarten. Und wer bei uns Sozialabbau betreibt, macht sich sozialpolitisch in Europa für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unglaublich. Deshalb fördern wir hier eine soziale und gerechte Politik und leisten damit auch einen Beitrag für ein soziales Europa.

Europäisches Parlament stärken

Bisher werden die Entscheidungen in Europa von Verwaltungen erarbeitet und von den nationalen Regierungen getroffen. Europa braucht mehr Demokratie und mehr parlamentarische Kontrolle der Entscheidungen. Wir brauchen ein starkes europäisches Parlament, das den Willen der Bürger auch umsetzen kann.

Gefahren abwenden

Bisher haben die Vorbereitungen auf den Binnenmarkt eine erhebliche Schlagseite. Wirtschaftliche Interessen waren lange Zeit der einzige Maßstab der Zukunftsplanung. Die Lösung sozialer und ökologischer Probleme steht noch aus. Schlechtere Standards in einem Land dürfen nicht zum Vorwand genommen werden, erreichte Normen in anderen Ländern zurückzuschrauben.

GLOSSE

Statistisch

Die Beseitigung der Arbeitslosigkeit ist im Grunde nur eine Frage der Statistik. Und die ist dabei schon recht erfolgreich. Obwohl es annähernd 4 Millionen Arbeitslose gibt, tauchen nur etwa 2,2 Millionen in der Statistik auf. Wer z. B. aus Schule oder Studium gleich in die Arbeitslosigkeit geht, gilt nicht als „arbeitslos“, sondern „arbeitsuchend“, wird also nicht gezählt. Und wem aufgrund langer Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe gestrichen wurden, der wird auch nicht mitgezählt.

Es geht also um den verbliebenen Rest von gut 2 Millionen. 200.000 kann man noch abstreichen, weil die Unternehmer so viele offene Stellen gemeldet haben. Man stelle sich vor, die Unternehmer melden den Arbeitsämtern zehnmal mehr offene Stellen. Dann könnte Heinrich Franke

Ungleichheit abbauen

Es gibt viele verschiedene Regionen mit unterschiedlichen wirtschaftlichen und kulturellen Möglichkeiten in Europa. Wir wollen regionale Eigenarten bewahren. Aber wir wollen auch für alle Menschen die Chance, ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern – vor allem für diejenigen, die in den weniger entwickelten oder krisengeschüttelten Regionen leben.

Umwelt schützen

Die Umweltzerstörung hat sich noch nie an Ländergrenzen gehalten. Beim Schutz der Umwelt dagegen ist es immer noch anders. Eine auf höchstem Niveau abgestimmte und aktive Umweltpolitik für ganz Europa ist notwendig und auch möglich.

Wirtschaftsdemokratie verwirklichen

Die Bildung europäischer Konzerne verlangt die Stärkung der Arbeitnehmerrechte auf europäischer Ebene. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern dürfen nicht länger gegeneinander ausgespielt werden. Wir Gewerkschaften wollen auf europäischer Ebene stärker zusammenarbeiten. Wir brauchen Mitgestaltungsrechte auf allen wirtschaftlichen Entscheidungsebenen.

Eigene Kraft für den Frieden nutzen

Mit der Einigung wächst die Chance, daß künftig von Europa Frieden ausgeht. Wir müssen unsere Möglichkeiten nutzen, weltweite Abrüstungsprozesse einzuleiten und weiterzuführen. Ein wirtschaftlich starkes Europa muß für eine gerechte Weltwirtschaftsordnung eintreten. Wir wollen, daß Europa sein politisches Gewicht zur Verwirklichung der Menschenrechte in aller Welt einsetzt. Und wir wollen keine Waffenexporte aus Europa, sondern wirtschaftliche Hilfe.

von der Nürnberger Bundesanstalt sagen: 2 Millionen Arbeitslosen stehen 2 Millionen offene Stellen gegenüber. Da würde dann dem letzten klar, daß es eine real existierende Arbeitslosigkeit eigentlich nicht gibt.

Nun hat das einer mitbekommen, vor dem man es besser hätte geheimhalten sollen: Klaus Murmann, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Klar, daß der sich nicht scheuen wird, die Arbeitslosigkeit zu beseitigen. Als erstes hat er am 9. März an alle Unternehmer einen Brief geschrieben und sie aufgefordert, dem Arbeitsamt alle offenen Stellen zu melden, auch wenn die Erfolgsaussicht, sie zu besetzen, gering ist. Wahrscheinlich komme man so auf 1 Million offene Stellen. Murmann: „Die Öffentlichkeit sollte wissen, wie viele offene Stellen tatsächlich vorhanden sind.“

Für Murmann geradezu ideal wäre es, würden die Unternehmer jeweils ein paar Stellen mehr als offen anmelden. So käme schnell noch eine 2. Million zustande. Und die Arbeitslosigkeit wäre – statistisch gesehen – beseitigt. okulus

IG Metall ruft auf: am 8. Mai Großkundgebung in Frankfurt

Für den 8. Mai, den 44. Jahrestag der Befreiung von der Nazidiktatur, am Vortag ihrer 2. Ausländerkonferenz, hat der Vorstand der IG Metall zu einer Demonstration und Großkundgebung in Frankfurt aufgerufen. Unter dem Motto: „Ja zum Miteinander. Für Offenheit und kulturelle Vielfalt: Bei uns und in Europa“ sollen sich „Gewerkschafter und Prominente aus Politik, Kultur, Sport und Unterhaltung zur Achtung der Menschenwürde und zur Unterbindung von Rassendiskriminierung bekennen“, heißt es in einem Rundschreiben des IG-Metall-Vorstands an seine Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Bildungsstätten.

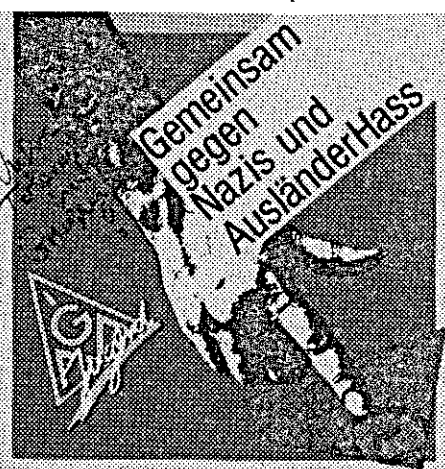
Konkreter Anlaß für die Aktion, zu der auch die Mitglieder anderer Gewerkschaften aufgerufen sind, war der Wahlerfolg neonazistischer und ausländerfeindlicher Kräfte bei den Wahlen zum Berliner Abgeordnetenhaus. Auch bei den hessischen Kommunalwahlen im März konnten Republikaner und NPD, überall dort, wo sie Kandidaten aufstellten, in die örtlichen Parlamente einziehen. In der Mainmetropole Frankfurt erhielt die NPD 5,6 Prozent der Stimmen.

Es wäre falsch, alle Wähler, die den Republikanern und der NPD in Westberlin und Hessen ihre Stimme gaben, pauschal als Rechtsradikale abzutun. Darauf verwies IG-Metall-Vorsitzender Franz Steinkühler Mitte März vor dem Beirat seiner Gewerkschaft zur Begründung der Großkundgebung am 8. Mai. Als objektive Grundlagen für ein derartiges Wählerverhalten nannte der IG-Metall-Vorsitzende „anhaltende Massenarbeitslosigkeit und zunehmender Sozialabbau seit Beginn der Wende, administrative Preissteigerungen und eine sogenannte Gesundheitsreform an der Jahreswende, die Zerstörung der natürlichen Umwelt und der Verfall der politischen Moral, Beschäftigungsnot in den Krisenregionen und Wohnungsnot in den Ballungszentren“. Das habe u. a. in der Weimarer Republik den Boden für die „Vernichtung der Juden und die Verfolgung von Gewerkschaftern, Sozialdemokraten und Kommunisten“ bereitet.

Hinzu kommen Versuche, die ausländischen Arbeitnehmer als Sündenböcke für die von Steinkühler genannten Gebrechen hinzustellen. Typisches Beispiel ist Hessen. Nachdem die Republikaner in Westberlin ihren Wahltriumph feierten, überboten der hessische Ministerpräsident Wallmann und sein Frankfurter OB Brück die neonazistischen Gruppierungen noch an ausländerfeindlicher Hetze und machten sie dadurch hoffähig. Mit Genugtuung stellte dann auch die NPD fest, daß die CDU bei ihr abgeschrieben habe. Pfarrer Herbert Leuninger von Pro Asyl ist sicherlich zuzustimmen, als er am 13. März auf einer DGB-Kundgebung vor 8000 Gewerkschaftern auf dem Frankfurter Römerberg erklärte, daß die Rechtsradikalen Regie führten und die „CDU nach ihrer Anweisung getanzt“ hätte.

Auf der gleichen Kundgebung warnte der hessische DGB-Landesbezirksvorsitzende Karl-Heinz Jungmann, den „Rechtsextremismus als biologisches Problem“ anzusehen, „das sich durch das allmähliche Hinwegsterben der ehemaligen Nazis von selber löst“. In diesem Zusammenhang sprach er sich für das Verbot aller neonazistischen Organisationen gemäß Artikel 139 Grundgesetz aus. Diese Gruppierungen hätten keinen Anspruch auf demokratische Rechte. „Diese Rechte haben“ sie sich in der Zeit von 1933 bis 1945 endgültig und für alle Zeiten verwirkt“, erklärte Jungmann unter dem Beifall der 8000 Kundgebungsteilnehmer.

Der DGB-Funktionär rief dazu auf, sofort daranzugehen, „den Faschisten in unseren Gemeindeparlamenten die Plattform



zur Arbeit zu entziehen und deren Einzug in das Europaparlament, den Bundestag und den Hessischen Landtag zu verhindern“. Notwendig sei eine Offensive aller gesellschaftlichen Gruppen, die die Demokratie sichern wollen und zugleich eine angemessene Antwort auf „das Ergebnis der hessischen Kommunalwahlen und die aufkeimende rechtsradikale Szene“. Und was könnte es für eine bessere Reaktion geben als die Demonstration und Kundgebung, zu der die IG Metall für den 8. Mai aufgerufen hat. G. M.

Ostermarsch

Der zentrale Ostermarsch-Ausschuß mit Sitz im Frankfurter Gewerkschaftshaus zog am Ostermontagnachmittag Bilanz: 190 000 Teilnehmer/innen an Aktionen in 300 Städten und Gemeinden. Mit Demonstrationen, symbolischen Blockaden militärischer Anlagen, Friedensgottesdiensten und Kundgebungen setzte sich die Friedensbewegung für nukleare, chemische und konventionelle Abrüstung ein. Gefordert wurde u. a.: Senkung des Rüstungshaushalts, Verzicht auf den Jäger 90 sowie Verbot aller Tiefflüge. Abgelehnt wurde in diesem Zusammenhang die als Modernisierung getarnte Nachrüstung und verlangt: „Modernisiert die Politik – nicht die Atomraketen!“

Ausdrücklich hervorgehoben wurde in vielen Reden das grundgesetzlich geschützte Recht auf Kriegsdienstverweigerung. Aktueller Anlaß dafür war die um diese Frage von Bundeskanzler Kohl samt Verteidigungsminister Scholz entbrannte Kontroverse mit der IG-Metall-Jugend (siehe Einhefter). Aufgezeigt wurde auch der enge Zusammenhang zwischen Rüstung und Sozialabbau. Nur durch eine andere Politik könnten Arbeitslosigkeit, soziale Ungerechtigkeit, Wohnungsnot, Armut und Umweltschäden beseitigt werden, war der Tenor vieler Reden.

Wie schon in den Jahren zuvor hatte auch 1989 der DGB-Bundesvorstand die Gewerkschaftsmitglieder zur Teilnahme an den Osteraktionen aufgerufen. Fast alle Gewerkschaftszeitungen hatten diesen Aufruf bzw. Auszüge daraus publiziert. Und so war es nur konsequent, daß zu den Rednern namhafte Gewerkschaftsfunktionäre gehörten. Beispielsweise sprach der Vorsitzende der GEW, Dieter Wunder, in Hamburg, ebenso Karin Benz-Overhage vom Vorstand der IG Metall. Ihr Kollege Horst Klaus setzte sich in München für eine Rüstungskonversion ein. Sie sei möglich, wenn man es politisch wolle.

Von Betriebsräten und Vertrauensleuten ausgearbeitete Vorschläge für eine alternative Fertigung gebe es bereits in 15 Rüstung produzierenden Metallunternehmen. Klaus rief dazu auf, die Bevölkerung zu informieren, aufzuklären und zu überzeugen: Denn „wir sind verantwortlich für das, was wir tun, aber auch für das, was wir nicht tun“. Zu den Sprechern gehörten auch zahlreiche DGB-Kreisvorsitzende sowie die beiden DGB-Landesbezirksvorsitzenden von Hessen und Baden-Württemberg, Karl-Heinz Jungmann und Siegfried Pommerenke.

Durch die Wahlerfolge von Republikanern und NPD in Westberlin und Hessen erhielten die Osteraktionen einen besonderen Aspekt. Die TeilnehmerInnen wurden aufgefordert, sich an der Demonstration der IG Metall gegen Ausländerfeindlichkeit und Neonazis am 8. Mai in Frankfurt zu beteiligen. G. M.

Erfolg in der Druckindustrie: Der Sonnabend bleibt frei

Als klaren Erfolg wertet die IG Druck und Papier den Tarifabschluß in der Druckindustrie, der in der Nacht vom 9. auf den 10. März unter Leitung des Schlichters Dr. Heinrich Reiter, Präsident des Bundessozialgerichts, im Wiesbadener Hotel Nassauer Hof mit dem Bundesverband Druck parafiert werden konnte. Eine Streikwelle, die noch einmal die Wochenendausgaben großer Tageszeitungen traf, bewirkte das Einlenken der Unternehmer, die sich bis Toresschluß geweigert hatten, einem Schutz vor Maßregelungen zuzustimmen. Mit ihrer Unterschrift unter das Maßregelungsverbot war dann auch das Kernstück des Vertrags mit großer gesellschaftspolitischer Bedeutung, der Erhalt des freien Wochenendes, unter Dach und Fach.

Der Inhalt des abgeschlossenen Manteltarifvertrages für die Druckindustrie fand bei den Urabstimmungen Mitte März mit 84 Prozent Jastimmen eine breite Zustimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern. Signalwirkung über die Druckindustrie hinaus kommt der erstmaligen Festbeschreibung des freien Wochenendes, der Regelarbeitszeit von Montag bis Freitag, zu. Von der Tageszeitungsproduktion abgesehen muß damit sogar in vielen Betrieben in jüngster Zeit verstärkt eingeführte Wochenendarbeit zurückgefahren werden. Der Herstellung von Zeitschriften wurden enge Grenzen gesetzt. Die „Bäckerblume“ wird folglich auch künftig nicht am Wochenende produziert werden können.

Ausnahmen vom Zeitschriften-Produktionsverbot läßt der Vertrag nur für periodisch erscheinende Abo- oder Kaufzeitschriften zu. Für ihre Herstellung bedarf es zwingender betrieblicher Erfordernisse, denen der Betriebsrat zustimmen muß; und selbst die Einigungsstelle kann Eckpunkte festgeschriebener Produktionsbedingungen nicht außer Kraft setzen. Dazu gehört das unbedingte Arbeitsende Samstag, 23 Uhr, die Begrenzung auf jährlich 13 Samstage für jeden Beschäftigten (bisher waren, Urlaub berücksichtigt, bis zu 46 möglich), der im Anschluß Sonntag und Montag frei haben muß. Ganz wesentlich: Die dadurch am Montag „freigesetzte“ Arbeitskraft darf auch nicht durch Teilzeitkräfte ersetzt werden. Der IG Druck und Papier ist es damit gelungen, die von den Unternehmern angestrebte Ausdehnung der Betriebsnutzungszeiten zu verhindern, die Gefahren für bestehende Arbeitsplätze, insbesondere in Kleinbetrieben, bringen könnte. Nach Angaben der Gewerkschaft werden von der Samstagsarbeit im Zeitschriftenbereich rund 10 Prozent der Beschäftigten betroffen.

Nicht in vollem Umfang, aber spürbar entlastend, so die Gewerkschaft, konnten die Einkommensausfälle für Schicht- und Wochenendarbeit durch die Bonner Steuerreform mittels einer Neuregelung der Zuschläge ausgeglichen werden. Die Anhang zum Manteltarifvertrag, die die perso-

nelle Besetzung der Produktionsanlagen regeln, von den Unternehmern bereits Mitte vergangenen Jahres als Druckmittel einseitig gekündigt, wurden wieder in Kraft gesetzt. Die Unternehmer verpflichteten sich zugleich, diese künftig nicht mehr per Überprüfung vor Gericht als

Streik zwang Kapital zum Nachgeben Gelungener Einstand für die IG Medien

Es gehört zu den bemerkenswerten Ereignissen der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung, daß die IG Druck und Papier unmittelbar vor dem Zusammenschluß mit der Gewerkschaft Kunst zur IG Medien – der bei Auslieferung dieser Ausgabe erfolgt sein dürfte – einen beispielhaften und erfolgreichen Arbeitskampf führte. Der Bundesverband Druck und die Verbände der Zeitungs- und Zeitschriftenverlage wollten dem Hauptfeiler der IG Medien nicht nur eine schwere Niederlage beibringen, sondern auch mit einer tarifvertraglich vereinbarten Wochenendarbeitszeit negative Signale setzen.

Mit ausgedehnten Warn- und Schwerpunktstreiks konnte der Kapitalangriff abgewehrt und für die Beschäftigten im Druckereigewerbe, den Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen die Regelarbeitszeit von Montag bis Freitag festgeschrieben werden. Nachdem die Kapitaleseite die Anträge zum Manteltarifvertrag gekündigt und ersatzlos gestrichen haben wollte sowie eine Medienkampagne für die Wochenendarbeit gestartet hatte, war die IG Druck und Papier gut beraten, sich intensiv auf einen Arbeitskampf vorzubereiten, Bündnispartner zu suchen und über Streikstrategien und -taktiken nachzudenken. Schon im Vorfeld mußte die Gewerkschaft einen Mehrfrontenkrieg führen, denn die Unternehmerforderung nach längeren Maschinenlaufzeiten, insbesondere am Wochenende, drohte, hervorgerufen durch die Unterstützung von Oskar Lafontaine und anderen sozialdemokratischen Politikern, zur herrschenden Meinung zu werden.

Dank einer intensiven innergewerkschaftli-

„verfassungswidrig“ diffamieren zu wollen.

Wie bei jedem Kompromiß mußten jedoch auch Wermutstropfen hingenommen werden. Die angestrebte Begrenzung der Überstunden auf 25 im Quartal war nicht durchzusetzen. Gleiches gilt für die Forderung nach einem Arbeitsverweigerungsrecht für den Fall, wenn mangelhafte Arbeitssicherheitsbedingungen Gefahren für Leben und Gesundheit der Beschäftigten verursachen. Mit diesen Forderungen hatte die Gewerkschaft erstmals qualitativ neuartige tarifpolitische Zeichen gesetzt, die aktuell bleiben und sicher in künftigen betrieblichen und tarifpolitischen Auseinandersetzungen eine größere Rolle spielen werden.

Noch eine halbe Stunde vor Vertragsabschluß war Gruner + Jahr aus dem Unternehmerverband ausgetreten. Mit dem Konzern, der in seinen Druckbetrieben 1985 in erpresserischer Manier Samstagsarbeit durchsetzte, konnte nach fortgeführten Streiks eine Woche später ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden, der in der Arbeitszeitregelung 26 Samstagsschichten vorsieht.

B. K.

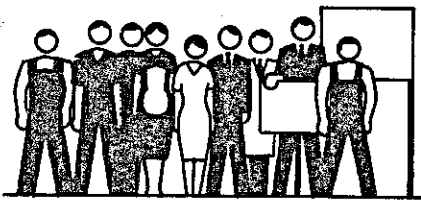
chen Aufklärungsarbeit hatte es – nachdem die Unternehmer die Verhandlung für gescheitert erklärten – eine bis dahin kaum gekannte Kampfbereitschaft der Mitglieder gegeben. Dazu schrieb Detlef Hensche im Zentralorgan der IG Druck und Papier 6/88: „Unsere Mitglieder waren selbstbewußt und streikbereit. Im Vordergrund stand eindeutig das freie Wochenende. Auch Nichtorganisierte beteiligten sich. Diese Breite und Dynamik hat die Unternehmer zum Rückzug gedrängt.“

Diszipliniert sind die Belegschaften den jeweiligen Streikaufrufen der Landesbezirksstreikleitungen gefolgt. Zahlreiche Tageszeitungen erschienen mehrfach entweder gar nicht oder nur in Form verdünnter Notausgaben, z. T. ohne Anzeigen. Etwa jeder zweite Beschäftigte der Branche war in der Zeit vom 2. bis 10. März in den Ausstand mit einbezogen. Die Frankfurter Rundschau (FR) erschien dreimal überhaupt nicht. Ebenfalls ungedruckt blieben die Frankfurter Regionalausgabe der Bildzeitung und das Handelsblatt, die in der

gleichen Druckerei wie die FR hergestellt werden. Mit leitenden Angestellten und Streikbrechern Notzeitungen zu produzieren, war dort nicht möglich, weil die Streikenden im Betrieb blieben und die Maschinen besetzten. Pläne der Verleger, die Periodika im Ausland zu drucken, scheiterten an der internationalen Solidarität.

Zur Beteiligung der Journalisten am Streik schreibt die schon zitierte Ausgabe der IG Druck und Papier: „Noch nie haben so viele Redakteurinnen und Redakteure sich spontan bereit gefunden, dem gewerkschaftlichen Aufruf – auch des DJV – zum Solidaritätsstreik konsequent zu folgen. Nicht nur, daß sie sich in ihrer übergroßen Mehrzahl diesmal nicht zu Streikbrucharbeiten hergegeben haben, nein, 1989 haben viele hundert Redakteurinnen und Redakteure bundesweit regulär für mehrere Stunden oder für ganze Schichten die Arbeit niedergelegt und so zum Erfolg des Arbeitskampfes beigetragen.“

Wie die Journalisten, deren MTV erst zu einem späteren Zeitpunkt gekündigt werden kann, haben auch andere DGB-Gewerkschaften aktive Solidarität geleistet. Unter anderem hat der Vorstand der IG



Metall alle Ortsverwaltungen angewiesen, vor den Betrieben den Druckern solidarisch zur Seite zu stehen. Nach erfolgreichem Abschluß gratulierte der IG-Metall-Vorsitzende Franz Steinkühler der IG Druck zu ihrem Erfolg und schätzte ein, daß mit diesem Arbeitskampf der IG Metall Signal und Beispiel gegeben worden sei.

Völlig entgegengesetzt bewerten die Unternehmer den Arbeitskampf. BDA schreibt, daß der erstreikte Tarifvertrag „kein Signal für die Zukunft“ enthalte. Und Herr Mundorf kritisierte die Druckunternehmer, daß sie die weiße Fahne gehißt und nicht den „Mut zur Aussperrung“ aufgebracht hätten.

Aufgegangen ist die Streiktaktik der IG Druck und Papier, auch die kleinen und mittleren Akzidenzdruckereien zu bestreiken. Diese Unternehmer haben an die Großen den Druck weitergegeben und mit dazu beigetragen, daß der beachtliche Kompromiß zustande kam. Mittels Arbeitskampf entwickelte sich somit ein Bündnis zwischen den Arbeitern und Angestellten mit den Kleinunternehmern gegen die Kapitalriesen der Branche. Nicht zuletzt ist während der Streiks – vor allem bei den in Funk und Fernsehen Beschäftigten – die dringende Notwendigkeit sichtbar geworden, jetzt die IG Medien zu bilden. Viele der am Kampf Beteiligten werteten daher die Streiks als positiven Einstand der IG Druck und Papier für die neue Gewerkschaft IG Medien.

Werner Petschick

Der Abschluß der IG Druck ist für alle eine große Hilfe

Interview mit Hans-Georg Stritter, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der Gewerkschaft HBV

Für die rund 200 000 Beschäftigten im Versicherungsbereich begannen am 17. März die Tarifverhandlungen über den Forderungskatalog der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen. An der Spitze steht die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37 Stunden sowie ferner 5,5 Prozent mehr Gehalt, Arbeitszeitende um 18.00 Uhr, die tarifliche Absicherung des freien Samstags, Frauenförderung sowie ein Recht auf Weiterbildung. Mit dem für das Versicherungsgewerbe zuständigen Funktionär sprach unser Mitarbeiter Peter Baumöller.

NACHRICHTEN: Für die rund 200 000 Versicherungsangestellten liegt das Forderungspaket: 5,5 Prozent mehr Gehalt, 37-Stunden-Woche und tarifvertragliche Regelungen zur Frauenförderung auf dem Tisch. Die erste Verhandlung fand am 17. März statt. Was ist konkret herausgekommen?

Hans-Georg-Stritter: In der ersten Verhandlungsrunde unterbreiteten die Arbeitgeber ein Miniangebot von 0,5 Prozent. Die Arbeitszeitverkürzung halten sie nur dann für verhandlungsfähig, wenn wir im Gegenzug zu mehr Flexibilisierung bereit sind. In welche Richtung sie hier denken, haben sie nicht zu erkennen gegeben. Für nicht verhandlungsfähig halten sie die Forderung nach stärkerer Beteiligung der Betriebsräte bei der Personalbemessung und die stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Arbeitsgestaltung. Das gleiche gilt für die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit.

NACHRICHTEN: Wie sieht Ihr Fahrplan für den weiteren Verlauf der Versicherungstarifrunde im Hinblick auf einen akzeptablen Abschluß aus?

Hans-Georg-Stritter: Die zweite Runde ist für den 5. April in Düsseldorf und die dritte Runde für den 19. April in München vorgesehen. Ich habe jedoch erhebliche Zweifel, daß es angesichts der ablehnenden Haltung der Arbeitgeber zu unseren wichtigen und begründeten Forderungen in drei Tarifrunden zu einem Abschluß kommen kann. Insofern wird es auch notwendig sein, die Verhandlungen durch gezielte Aktionen zu befördern.

NACHRICHTEN: Neben den Versicherungen sind Sie für den Bankenbereich zuständig. Ist der Konflikt mit den Volks- und Raiffeisenbanken wegen der Umsetzung der vereinbarten Arbeitszeitverkürzung im Sinne der Beschäftigten geregelt?

Hans-Georg-Stritter: Der mit dem übrigen Bankgewerbe abgeschlossene Tarifvertrag vom 16. Dezember 1988 zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung gilt für den Bereich der Volks- und Raiffeisenbanken nicht, da die Arbeitgeber hier die Un-

terschrift verweigerten. Nachdem gesonderte Verhandlungen mit den Volksbankarbeitgebern scheiterten, haben wir den Betriebsräten empfohlen, für die Verhandlungen mit ihren Arbeitgebern den Tarifaabschluß für das private Bankgewerbe als Richtschnur zu nehmen. Ich bin sicher, daß viele Betriebsräte in der Lage



sind, erneute Benachteiligungen der Arbeitnehmer in Volks- und Raiffeisenbanken zu verhindern.

NACHRICHTEN: Es mangelt nicht an Versuchen der Bankunternehmer, den freien Samstag zu beseitigen. Mit dem gleichen Versuch, das Rad der Geschichte zurückzudrehen, müssen sich auch andere Gewerkschaften beschäftigen. Durch Streiks hat die IG Druck in ihrem Bereich den Angriff auf den Samstag abwehren können. Welche Bedeutung hat der Abschluß für die HBV?

Hans-Georg-Stritter: Der Abschluß der IG Druck und Papier ist eine große Hilfe für all diejenigen, die das freie Wochenende verteidigen und damit nicht bereit sind, alle Bereiche des Lebens einer fragwürdigen ökonomischen Rationalität zu unterwerfen. Insofern ist dieser Abschluß gesellschaftlich von enormer Bedeutung und ein wichtiger Meilenstein bei unserem Kampf um eine gesellschaftliche Gesellschaft.

10-Punkte-Katalog zur Frauenförderung

Daß Frauen nicht nur im Bereich der Erwerbstätigkeit benachteiligt werden, ist längst kein Geheimnis mehr. Die traditionelle Arbeits- und Rollenteilung zwingt dem Gros der Frauen noch immer die Hauptlast an Hausarbeit und Kindererziehung auf. Soziale Einrichtungen wie Kindertagesstätten und Kinderkrippen sind Mangelware. Um die Dreifachbelastung von Haushalt, Beruf, Familie wenigstens einigermaßen ertragen zu können, müssen zahllose Frauen auf schlechtbezahlte Teilzeitbeschäftigungen zurückgreifen.

Nachdem die Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten (NGG) im September 1988 einen ersten Tarifvertrag zur Frauenförderung abschließen konnte, vereinbarten am 24. Februar 1988 die Industriegewerkschaft Chemie – Papier – Keramik und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) einen 10-Punkte-Katalog, der all jene Mißstände erstmals offen benennt, die bislang unter den partnerschaftlichen Teppich des Schweigens gehüllt wurden.

„Entscheidendes Ziel der Frauenförderung“ müsse sein, Frauen in die Lage zu versetzen, „ihre Berufschancen in gleicher Weise wie die Männer zu realisieren“. Eine Quotenregelung wird ausdrücklich abgelehnt, „weil der Verdacht naheliegen könnte“, daß die berufliche Entwicklung von Frauen „mehr auf die Quote als auf eigene Leistung zurückzuführen“ sei. Zudem – man mag es kaum glauben – könnten Quoten auch „zu Benachteiligungen von Männern führen“.

Das „überkommene Rollenverständnis“ mit seiner „geschlechtsbezogenen Berufsorientierung und der mangelnden Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienbetreuung“ wird zu Recht als Ursache der typischen Karriereverläufe (bzw. Nichtkarrieren von Frauen) analysiert. Doch was tun? Daß „traditionelle Frauenberufe (...) insgesamt weniger chancenreich als naturwissenschaftliche und technische Berufe“ sind, ist nun auch der chemischen Industrie aufgegangen. Daher müßten Betriebe und Ausbildungsstätten etwaige „Vorbehalte“ doch bitte schön ausräumen. Gefordert werden zudem „Arbeitsbedingungen, unter denen Männer wie Frauen ihre Leistungen voll entfalten können“. Ihre (Arbeits-)Leistungen wohl gemerkt, nicht die Qualifikation. Immerhin: Gefordert werden „ausbildungsadäquate Arbeitsplätze“ ebenso wie die gleichberechtigte Berücksichtigung bei „Maßnahmen der Personalentwicklung“ und der Einbeziehung in Fortbildungsmaßnahmen. Auch eine geschlechtsneutrale Formulierung von Personalanzeigen und Stellenausschreibungen sei „angebracht“.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die IG Chemie – Papier – Keramik also als Vorkämpfer für die Rechte der Frauen? Spätestens die Forderung nach

weiterer Flexibilisierung der Arbeitszeit – etwa durch Teilzeitarbeit, Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten – macht klar, daß an der Rolle der Frau als Erwerbstätige 2. Klasse zugunsten der stets beschworenen „Vereinbarkeit“ von Beruf, Familie und Haushalt nicht gerüttelt werden soll.

Weshalb diese Vereinbarung gerade zum jetzigen Zeitpunkt abgeschlossen wurde,

Metallhandwerk Hessen: Der Blitz schlägt ein

Die Handwerksunternehmer der Elektrobranche in Hessen verweigern weiterhin jede weitere Arbeitszeitverkürzung. Sie versuchten, mit Geld die Beschäftigten zu ködern und empfahlen, ohne tarifvertragliche Absicherung, 3,26 Prozent mehr zu zahlen.

Gegen diese Unternehmerprovokation führte die IG Metall am 8. März eine Protestkundgebung in Rüsselsheim durch. Sie bekundete, daß sie nicht bereit ist, auf weitere Arbeitszeitverkürzung und auf einen gültigen Tarifvertrag, der Löhne und Gehälter rechtlich absichert, zu verzichten.

Der Sekretär der Bezirksleitung Frankfurt der IG Metall, Günter Schwarz, ging mit den „Krautern“, die am liebsten ins Mittelalter zurück wollten, hart ins Gericht. Er erklärte, wenn die Unternehmer des Elektro-, Schlosser-, Mechaniker-, Zahntechniker- und Orthopädiemechanikerhandwerks nicht zur Einsicht kämen, dann müßte und werde gekämpft werden.

Schwarz konnte auf acht Tarifabschlüsse in den Branchen Kraftfahrzeughandwerk sowie Heizungsindustrie- und Sanitärhandwerk im Bezirk Frankfurt verweisen, in denen bereits die 37-Stunden-Woche vereinbart wurde.

Er berichtete über eine ganze Reihe von

wird offen gesagt: man erwarte einen steigenden Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Und Nachwuchsförderung tut not, wie eine Untersuchung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie beweist. So lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte in der chemischen Industrie 1988 bei mageren 6 Prozent, während Frauen im Bereich von Anlernstätigkeiten den Hauptanteil stellen. Und auch die IG Chemie – Papier – Keramik hat Nachholbedarf: Frauen stellen zwar rund ein Viertel aller Beschäftigten in der chemischen Industrie, ihr Organisationsgrad in der IG Chemie – Papier – Keramik liegt aber nur bei 18,8 Prozent.

Die Bereitschaft der Chemiearbeitgeber, die Vereinbarungen in die Tat umzusetzen, scheint auch der Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik nicht allzu hoch einzuschätzen. Bereits vier Tage nach der Unterzeichnung forderte er „ausgehend von ersten Erfahrungen zur betrieblichen Frauenförderung“ die Betriebsräte der betroffenen Unternehmen auf, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, um nicht ganz auf positive Ergebnisse verzichten zu müssen. Peter Petersen



stungen mehr zu zahlen. Es gebe sogar die Forderung, innerhalb 24 Stunden zum nächsten Tag kündigen zu können.

Günter Schwarz meinte: „Wir sind geladen. Wenn bei der nächsten Verhandlung kein Angebot über Arbeitszeitverkürzung vorgelegt wird, schlägt der Blitz ein.“

H. Sch.

Lohnflexi? Nein, danke!

In der Vertreterversammlung der IGM-Verwaltungsstelle Heidelberg war die bevorstehende Tarifbewegung 1989/90 eindeutiger Schwerpunkt. Es bestand Übereinstimmung, daß die IG Metall an den drei Komponenten festhalten müsse: Preissteigerungsrate, Produktivitätsentwicklung und Umverteilungskomponente. Im Lohn gebe es nachweisbar einen Nachholbedarf.

Die von den Unternehmern in Gang gesetzte Diskussion um die sogenannte Lohnflexibilisierung sei keine Zukunftsmusik. Ihr komme aktuelle Bedeutung zu. Gesamtmetall habe eine hochkarätige Arbeitsgruppe eingerichtet, die der Frage „Löhne nach Ertragslage“ nachgehen soll.

BDA-Präsident Murmann habe bereits konkrete Zahlen genannt. Ihm schweben 70 Prozent Festlohn und 30 Prozent Flexilohn vor. Es sei nicht auszuschließen, daß die Unternehmer bei der nächsten Tarifrunde einen fertigen Tarifvertragsentwurf präsentieren würden.

Kritik gab es an Äußerungen des Pressesprechers der IG Metall, Jörg Barczynski, der den Unternehmensvorschlag als eine „ausgezeichnete Idee“ bezeichnet habe. Es sollten aber gar nicht erst Versuche gemacht werden, die Lohnflexi-Pläne der Unternehmer taktisch nutzen zu wollen, wurde in der Diskussion geäußert.

Der Bezirksleiter der IG Metall, Walter Riest, hielt ebenfalls nichts davon, aus taktischen Gründen etwas aus den Unternehmern herauslocken und sie in Zugzwang bringen zu wollen. Er halte dies für gefährlich, und eine solche Lohnpolitik könne es für ihn nicht geben, rief er unter dem Beifall der Vertreter aus. 1990 müsse es ein starkes Lohnergebnis geben, zugleich müßte das Unternehmeransinnen zurückgewiesen werden, 1990 zu einer reinen Lohnrunde zu machen und die weitere Arbeitszeitverkürzung zu verhindern.

Kontroverse Auffassungen bestanden über den Beschluß der Vertreterversammlung vom Dezember 1988, über die Kündigung des Urlaubsabkommens einen tariflichen Nachschlag zu erhalten. Der Betriebsratsvorsitzende der „Graubremse“ meinte, daß der Ansatz strategisch richtig gewesen sei, wie auch die Äußerungen des Vorstandes und der Bezirksleitung im Jahre 1987.

Der Bezirksleiter der IG Metall, Walter Riest, meinte hingegen, daß er diesen Vorschlag „aus strategischen Gründen, nicht aus Gründen der Erforderlichkeit oder der Verteilung für falsch“ halte. Die Bezirksleitung werde der Tarifkommission deshalb nicht empfehlen, 1989 eine „Zwischenrunde“ einzulegen. Aus dem gleichen Grund habe die Bezirksleitung im Herbst auch nicht die Erhöhung der betrieblichen Sonderzahlung gefordert. Die Kosten wären der IG Metall 1990 mit 4,2 Prozent vorge-

rechnet worden, während sie real für die Metalbeschäftigten nur 1 Prozent gebracht hätten, da viele Betriebe bereits mehr als 50 Prozent zahlten. Allein auf dem Verhandlungsweg sei eine solche Auseinandersetzung nicht zu beenden, und für einen Streik sei vom Vorstand gegenwärtig keine Genehmigung zu erhalten. Der Bezirk Stuttgart habe auch nicht die Kraft, eine solche Forderung alleine durchzusetzen.

Riester kündigte an, daß der Haghoff-Kreis, der tarifpolitische Arbeitskreis des Stuttgarter Bezirks, im Mai in einer einwöchigen Klausur erste „Strukturelemente für die Tarifforderungen“ entwickeln werde, und noch vor dem Gewerkschaftstag im Oktober soll auch eine Klausurtagung aller baden-württembergischen Bevollmächtigten stattfinden. Martin Hornung

Steinkühler: IGM muß sich auf Streik einstellen

Der IG-Metall-Vorsitzende Franz Steinkühler hat die Mitglieder seiner Organisation am 14. März aufgefordert, sich auf einen Streik im kommenden Jahr einzustellen. Zum dritten Mal stehe dann die 35-Stunden-Woche auf der Tagesordnung, die nicht auf einen vierten Anlauf vertagt werden könne. Darüber hinaus, so Steinkühler, stehe seine Gewerkschaft unter dem Druck verteilungs- und preispolitischer Fehlentwicklungen. Er wies darauf hin, daß die Unternehmer mit dem veränderten Paragraphen 116 AFG das zusätzliche Kampfmittel der kalten Aussperrung in der Hand hätten. „Das stärkt die Scharfmacher im Arbeitgeberlager und steigert die Versuchung für Gesamtmetall, die eigenen innerverbandlichen Probleme dadurch zu lösen, daß der IG Metall eine neuerliche Kraftprobe aufgezwungen wird“, erklärte Steinkühler.

Stufenvertrag zur 37-Stunden-Woche

Die IG Metall Hamburg hat für die rund 4 500 Beschäftigten der Hamburger Heizungsbranche am 23. März einen Stufenvertrag abgeschlossen. Wichtigster Punkt ist die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Wie die zuständige IGM-Bezirksleitung mitteilte, wird die Arbeits- und Ausbildungszeit ab 1. März 1990 auf 38 Stunden verkürzt. Ab 1. Oktober 1991 gilt die 37-Stunden-Woche. Vereinbart wurde auch eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen. Sie erhöhten sich rückwirkend ab 1. März um 2,8 Prozent und steigen dann jeweils am 1. März 1990 und 1991 um weitere 2,4 Prozent.

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.

30. April – 1,2 Mio.

Einzelhandel Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Rheinland-Pfalz, Bayern (602 100); Groß- und Außenhandel Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland (237 400); Maler- und Lackiererhandwerk Bundesgebiet – ohne Saarland –, Westberlin (122 500); feinkeramische Industrie Pfalz, Saarland, Bayern (28 300); Gebäudereinigerhandwerk Baden-Württemberg, Westberlin (23 900); Entsorgungswirtschaft Bundesgebiet und Westberlin (19 500); Redakteure an Zeitschriften und Tageszeitungen Bundesgebiet und Westberlin (16 600).

31. Mai – 0,3 Mio.

Dachdeckerhandwerk Bundesgebiet und Westberlin (50 300); Gebäudereinigerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Hessen, Saarland, Bayern (48 100); Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein (39 600); Wohnungswirtschaft Bundesgebiet und Westberlin (39 300); privates Reisebürogewerbe Bundesgebiet und Westberlin (39 200); Hotel- und Gaststättengewerbe Hamburg (14 800); Säureeschutzindustrie Bundesgebiet und Westberlin (11 500); Süßwarenindustrie Schleswig-Holstein, Hamburg, Westberlin (8 800); Bäckerhandwerk Schleswig-Holstein (6 500).

30. Juni – 0,37 Mio.

Hotel- und Gaststättengewerbe Nordrhein-Westfalen (86 500); Einzelhandel und coop-Unternehmen Westberlin (62 500); Heizungsindustrie und -handwerk, Klempnerhandwerk Bayern (41 400); Energieversorgung Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrs-GmbH und GWE-Bereich (41 000); Speditions- und Transportgewerbe Hessen (35 400); Privathaushalte Schleswig-Holstein, Niedersachsen – ohne Oldenburg – Nordrhein-Westfalen (14 500); Molkereien Hessen, Bayern – ohne Allgäu – (8 900); Fleischwarenindustrie und -handwerk Hamburg, Saarland (6 800); Süßwarenindustrie Saarland, Baden-Württemberg (6 600); Nahrungsmittel-großhandel Niedersachsen/Bremen (5 300); Fleischwarenindustrie Hessen, Westberlin (5 400); Brot- und Backwarenindustrie Hessen, Westberlin (4 400).

Real weniger

Bei einem Preisanstieg für die Lebenshaltung im Januar 1989 von 2,6 Prozent gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum sind die minimalen Lohnsteigerungen des letzten Jahres faktisch bereits aufgezehrt, so daß die Realverdienste wieder zu sinken beginnen. Das gilt auch für die Arbeiter und Angestellten der Metall- und Druckindustrie; denn mit der 1987 vereinbarten zweiten Stufe erhalten sie ab 1. April 1989 zwar ein Plus von 2,5 Prozent brutto, aber auf das ganze Jahr umgerechnet sind das nur 2,3 Prozent.

Da für das laufende Jahr ein Preisanstieg von mehr als 2,5 Prozent prognostiziert wird – die Märzzeit 1989 liegt bereits bei 2,7 Prozent –, stehen die Gewerkschaften 1990 vor der Aufgabe, neben den Forderungen nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und der Verteidigung des freien Wochenendes sich auch für eine kräftige Lohn- und Gehaltserhöhung einzusetzen, die die Reallohnverluste wieder ausgleicht.

Interessant erscheint die abgebildete Grafik über „Die wahre Lohn-Geschichte 1968–1988“, weil sie die Zu- oder Abnahme der jährlichen Nettoverdienste (ohne Lohnsteuer und Sozialabgaben) nach der heutigen Kaufkraft berechnet. Diese Zahlen widerspiegeln die Reallohnentwicklung der letzten zwanzig Jahre. Die Zunahme betrug demzufolge lediglich 43 Prozent. Für Arbeiter- und Angestelltenfamilien sind immer die realen Nettoeinkommen relevant. Nach der grafischen Darstellung vollzog sich diese Entwicklung äußerst sprunghaft und war von einem Auf und Ab der realen Verdienste begleitet.

Nach dem für kapitalistische Verhältnisse einmaligen realen Lohnzuwachs von 8,5 Prozent im Jahre 1970, der hauptsächlich durch die spontanen Septemberstreiks 1969 erkämpft wurde, folgte mit der zyklischen Überproduktionskrise und parallel ansteigender Massenarbeitslosigkeit ab 1973 mehr oder weniger eine Stagnation der Realöhne und 1976 erstmals ein absoluter Rückgang. In der folgenden kurzen Konjunkturphase stiegen die Löhne wesentlich geringer als in den Jahren vor der Krise. Ab 1980 sanken die Realöhne sechs Jahre lang hintereinander. Parallel dazu entfaltete sich, verbunden mit Strukturkrisen, eine weitere zyklische Krise (in der Grafik fälschlicherweise auf „erste und zweite Ölkrise“ reduziert).

Die Massenarbeitslosigkeit kletterte in dieser Zeit auf mehr als 2,5 Millionen registrierte, und in Bonn vollzog sich eine rechtskonservative Wende. Trotz Produktionswachstum blieb die Arbeitslosigkeit auf dem hohen Stand von mehr als 2,2 Millionen. Ab 1986 stiegen die Realöhne wieder an, aber erst 1988 wurde ein Niveau erreicht, das die Arbeiterinnen und Arbeiter schon 1979 in harten Auseinandersetzungen dem Kapital abgerungen hatten.

W. P.

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Verarbeitendes Gewerbe

Index 1980 = 100	Veränderung in v. H. gegenüber		
	Januar 1989	Dezember 1988	Januar 1988
Produktion ¹	103,7	– 2,9	+ 7,1
Auftragseingänge ²	148,0	– 1,4	+ 16,6

1 Index 1985 = 100

2 nominal

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

2. Preise

Index 1980 = 100	Veränderung in v. H. gegenüber		
	Januar 1989	Dezember 1988	Januar 1988
Lebenshaltung	124,6	+ 1,1	+ 2,6
Industriepreise ¹	98,2	+ 1,0	+ 2,9
Importpreise	99,0	+ 2,2	+ 5,9
Exportpreise	121,0	+ 0,8	+ 4,0

1 1985 = 100

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

3. Arbeitsmarkt (in 1 000)

Index 1980 = 100	Veränderung in v. H. gegenüber		
	Februar 1989	Januar 1989	Februar 1988
Erwerbstätige ¹	26 273	+ 44	+ 263
Arbeitslose	2 051	– 27	– 465
Kurzarbeiter	199	+ 22	– 161
Offene Stellen	220	+ 4	+ 46

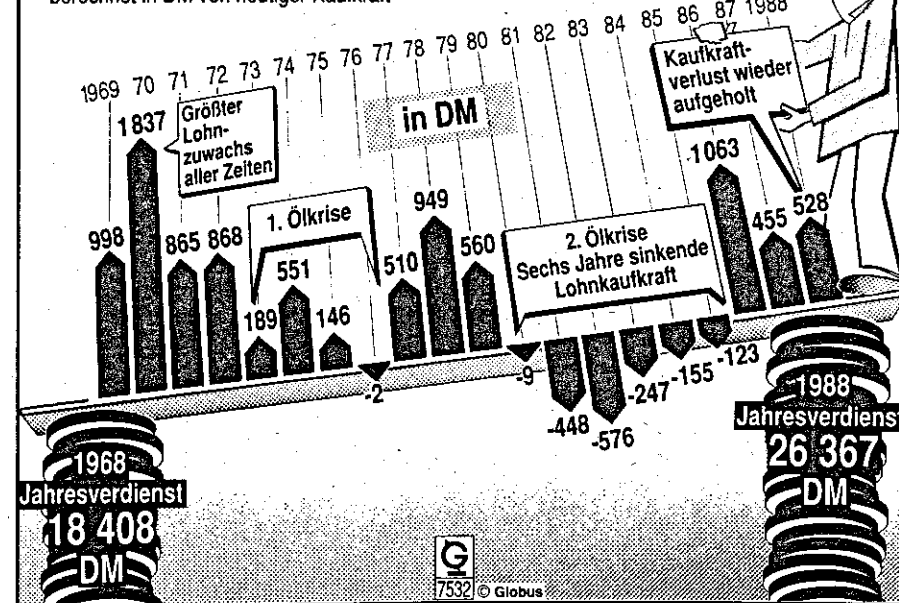
1 November

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

Die wahre Lohn-Geschichte 1968 - 1988

Veränderung der jährlichen Nettoverdienste je Arbeitnehmer

- berechnet in DM von heutiger Kaufkraft -



GEW liefert den Beweis: Auch Beamte können streiken

Fast wider eigenes Erwarten wurde der Streiktag zum vollen Erfolg. Unter der Parole „Jetzt reicht's“ hat die GEW Hessen als erste Gliederung ihrer Organisation am 2. März in einem Flächenstaat Beamte in den Ausstand geführt. „Nicht mehr locker lassen“, heißt nunmehr die Losung, um den unverkennbar politischen Erfolg in der weiteren Auseinandersetzung auch in Heller und Pfennig umzumünzen. Die „Währung“ heißt in diesem Fall: eine Stunde Unterrichtsverkürzung für alle, 1 750 neue Stellen.

Erfolgreich war der Streik schon aus zweierlei Gründen. 1. Auch Beamte können streiken. Die lapidare Feststellung wäre überflüssig, hätte sie schon früher ihre Bestätigung gefunden. Gewerkschaftern durchaus einsichtig, aber im herrschenden Arbeitsklimafreud trotz Artikel 9 GG (Koalitionsfreiheit) heftig bestritten, fehlte vor Hamburg, Bremen und nun auch „auf dem flachen Land“ einfach der praktische Beweis. Da mag ein Kultusminister noch so sehr im Dreieck springen, an der Tatsache gibt es nichts mehr zu rütteln. Selbst die Hetze einer etwas dünnblättrigen FAZ („Härte ist nötig“, 3. 3.), die das Wort Lehrerstreik am liebsten in Anführungszeichen setzt, kann nicht davon ablenken, daß auch „hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums und eine herrschende Rechtsprechung“ geändert werden können, wie Klaus Müller, Hessens GEW-Vorsitzender, bei der großen Kundgebung vor 15 000 Lehrern, solidarischen Schülern und Eltern herausstellt. Er bezeichnet die angedrohten Disziplinarmaßnahmen als „Ehrenurkunden für den aufrechten Gang“, den übrigens unter den 10 000 Streikenden an rund 1 800 öffentlichen Schulen in Hessen auch angestellte Pädagogen bewiesen haben.

2. Selbst eine GEW, die als Organisation von Intellektuellen in den vergangenen Jahren allzusehr vom Trauma des Mißerfolgs heimgesucht – mehrmalige Abkoppelung von Arbeitszeitverkürzungen, bildungspolitische Wende –, die manchmal in den eigenen Reihen vom Bazillus der Opferideologie à la Lafontaine angesteckt wurde, kann kämpfen, wenn sie will. Erfolge stellen sich ein, wenn sie ihre Arbeit gut vorbereitet, überzeugt, Bündnispartner findet und – in diesem Fall vielleicht auch – einem etwas täppischen Gegner gegenübersteht. Völlig zu Recht bezeichnete der GEW-Vorsitzende Dieter Wunder den 2. März als „historisches Ereignis in der deutschen Beamtengeschichte... Ab heute sieht die GEW anders aus.“

Nicht nur Hunderte Neuaufnahmen, auch neuen Mut zur Durchsetzung ihrer pädagogischen Ziele schöpft die Gewerkschaft aus den Aktionen. Stärker zusammengerückt sind die eigenen Reihen, nicht zuletzt durch eine immer wilder um sich fuchtelnde Kultusbürokratie, die

10 000 Lehrer, Schulleiter, sogar Schulaufsichtsbeamte und schließlich Eltern und Schüler zu maßregeln beabsichtigt, weil sie sich z. B. in Zeitungsanzeigen mit den Zielen der GEW solidarisierten, von der Willkür der Landesregierung distanzieren.

Solidarität erhielt die GEW auch von den zur gleichen Zeit streikenden Druckern und Setzern, vom DGB und der IG Metall. Franz Steinkühler sprach in der Streikversammlung in Frankfurt. Nicht nur an diesem Tag wurde spürbar, welche Kraft entstehen kann, wenn mehrere Gewerkschaften an einem Strang ziehen.

Noch bewegt sich das Wallmann-Kabinett nicht, ist nicht fähig, Wortbruch und „politischen Betrug“, so der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gustav Fehrenbach, zu

**Nicht
locker
lassen...
GEW für
Arbeitszeitverkürzung
und Neueinstellungen
auch in Hessen**

korrigieren. Die GEW, die weiter ihre Gesprächsbereitschaft betont, bereitet sich – neben dem Schutz ihrer Mitglieder vor der „Rachsucht“ des Kultusministers – aber auch auf neue Aktionen vor. Nach den Osterferien sind zunächst eine weitere Anzeigenkampagne gegen Tarifbetrug und für Meinungsfreiheit, Pausenversammlungen an allen hessischen Schulen sowie „politische Besuche“ bei den Landtagsabgeordneten von CDU und FDP vorgesehen. Ende April soll dann entschieden werden, ob notfalls bis zur Sommerpause wieder stärkere Geschütze aufgeföhren werden müssen.

B. K.

GTB-Beirat

Die alljährliche Beiratstagung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, auch „kleiner Gewerkschaftstag“ genannt, fand dieses Mal mit einem anderen Hauptthema statt: „Europa 1992 – Der Binnenmarkt und seine Folgen“. Bislang war es jedesmal die Tarifpolitik gewesen, mit der sich die 110 ehrenamtlichen Mitglieder dieses höchsten Gremiums zwischen den Gewerkschaftstagen befaßt hatten. 1988 jedoch hatte die GTB Tarifverträge mit dreijähriger Laufzeit abgeschlossen, und so befaßte sich der Beirat am 24. Februar in Bad Kissingen einen ganzen Tag lang mit dem EG-Binnenmarkt. Der 25. Februar war Personalfragen gewidmet (siehe S. 30).

Die Veranstaltung hatte einen echt sozialpartnerschaftlichen Zug durch die Teilnahme der beiden Unternehmensverbandspräsidenten Somborg (Bekleidungsindustrie) und Kruse (Textilindustrie) sowie der Herren Kühn und Ollig vom Bundeswirtschaftsministerium und von Moltke von der EG-Kommission. Naturgemäß spielten Standortfragen, Sonntagsarbeit und Sozialdumping eine zentrale Rolle. Gewerkschaftsvorsitzender Keller verwies auf die Doppelzüngigkeit von Politikern und Unternehmerfunktionären in der Standortdiskussion. Gegenüber der Öffentlichkeit würden „pure Katastrophenparolen“ verbreitet. Ganz anders sehe die Standortbeschreibung der Bundesrepublik aus, wenn sie für internationale Kapitalanleger gemacht werde. So kürzlich von der Bayerischen Vereinsbank, die „geradezu ausgezeichnete Rahmenbedingungen“ offerierte. Da werde auf den hohen Ausbildungsstand der Arbeitnehmer verwiesen und den Bundesbürgern eine „auffallend positive Einstellung zur Arbeit“ bescheinigt. Die Höhe der Lohnkosten werde realistisch durch die tatsächliche Gewinnentwicklung relativiert.

In der Podiumsdiskussion hatten u. a. Kühn und Kruse für vermehrte Sonntagsarbeit plädiert, woraufhin sie mit der Frage konfrontiert wurden, warum die schon jetzt mögliche Maschinenlaufzeit von maximal 144 Stunden (Montag bis Samstag) in der Textilindustrie längst nicht ausgenutzt werde. Nur ein verlegenes Lächeln war die Antwort. Fadenscheinig war auch die Versicherung der Politiker und Unternehmerrepräsentanten, daß natürlich ein Europa ohne soziale Dimension nicht vorstellbar sei. Nichtsdestoweniger wurde im selben Atemzug der Abbau der Unternehmensbesteuerung, die Verringerung der Lohnnebenkosten und die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen verlangt.

Mathias Hinterscheid, Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes, sah sich auch zu einer Warnung an die Adresse der Gewerkschaften in den EG-Ländern veranlaßt: Keine Gewerkschaft, etwa in den weniger entwickelten Ländern, dürfe versuchen, aus den Unterschieden im Einkommens- und Sozialniveau Vorteile zu Lasten anderer zu erlangen.

G. S.

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

„Gemeinsame Erklärung“ von IGM-Jugend und DFG-VK und die Reaktionen

Am 22. März fand in Bonn eine gemeinsame Pressekonferenz von IG-Metall-Jugend und Deutscher Friedensgesellschaft-Vereinigte Kriegsdienstgegner (DFG-VK) statt. Anlaß war der millionste Kriegsdienstverweigerer. Verabschiedet wurde eine „Gemeinsame Erklärung“, die auch von Karin Benz-Overhage, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, unterzeichnet ist. Jungen Männern soll damit Mut gemacht werden, von ihrem verfassungsmäßig garantierten Recht Gebrauch zu machen und „nein zu sagen zu einem Dienst, der zunehmend als sinnlos begriffen wird“.

Vom Bundesjugendring und den Jungsozialisten wurde dieser Aufruf begrüßt, ebenso von der DKP und den Grünen. Auch in vielen Reden auf Ostermarschkundgebungen, beispielsweise in Frankfurt, ist die Erklärung als „richtungweisender Abrüstungsschritt“ bezeichnet worden. Von seiten der Bundesregierung jedoch kamen ganz andere Töne. Bundeskanzler Kohl und sein Bonner Sprecher Ost deuteten die Erklärung als „Generalangriff auf unsere Bundeswehr“ und als „üble Kampagne gegen unsere Soldaten“. Auch Bundesverteidigungsminister Scholz hieb in Schreiben an die Vorsitzenden von DGB und IG Metall, Ernst Breit und Franz Steinkühler, in die gleiche Kerbe. Für viele Gewerkschafter war es keine Überraschung, daß sich Hermann Rappe, IG-Chemie-Vorsitzender, mit seiner Distanzierung beilegte. Aber auch IG-Metall-Sprecher Barczynski erklärte, daß der Aufruf mit dem IGM-Vorstand nicht abgestimmt worden sei.

Damit sich unsere Leser ein Bild machen können, dokumentieren wir die gemeinsame Erklärung von IG-Metall-Jugend und DFG-VK, den Pressedienst der IG Metall, die Stellungnahme des Jusobundesvorstandsmitglieds Ingo Arend sowie Auszüge aus der Rede von Karin Benz-Overhage zur Kriegsdienstverweigerung auf der Ostermarschkundgebung am 27. März in Hamburg. G. M.

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkt: Angestellte	
Solidarität 2000 – Perspektiven der IGM-Angestelltenarbeit	13
Klaus Zwickel: Tarifpolitische Gestaltungsansätze	14
Solidarität 2000	17
Technologie-Tarifvertrag für das Versicherungsgewerbe	19
Schwerpunkt: EG '92	
NACHRICHTEN-Forum	22
Die Vorreiterrolle der Bundesrepublik in der EG	24
Gleiche Rechte für Ausländer und Deutsche	25
Franz Steinkühler zu den geplanten DGB-Sparmaßnahmen	26

Gemeinsame Erklärung

Kriegsdienstverweigerung als Zukunftssicherung – IG Metall und DFG-VK begrüßen den millionsten Verweigerer

Seit Aufstellung der Bundeswehr im Jahre 1956 haben eine Million junge Menschen unter Berufung auf das Grundgesetz, Artikel 4, Absatz 3, den Kriegsdienst mit der Waffe verweigert. Am Ende des Rekordjahres 1988 waren es 982 079; jeder fünfte dieses Musterungsjahres hat verweigert. Im Januar dieses Jahres waren es 9 657 und im Februar 7 451, damit insgesamt 999 187 Antragsteller bis zum 1. März 1989. Auf einer gemeinsamen Pressekonferenz wurde Frank Walter, der millionste Verweigerer begrüßt (19 Jahre, Auszubildender – technischer Zeichner – bei Grundig in Fürth). Er ist IG-Metall-Mitglied und engagierter Interessenvertreter (Jugend- und Auszubildendenvertreter) seiner Kolleginnen und Kollegen. „Da Krieg die Fortsetzung der Politik mit anderen Mitteln ist, kann ich nicht an der Kriegsvorbereitung mitwirken, da schon heute Arbeitnehmer die Folgen der Rüstungslasten konkret zu spüren bekommen“, so Frank Walter.

Kriegsdienstverweigerer stellen sich der Realität, daß jeder Krieg in Mitteleuropa nicht überlebbar ist und die Gefahr der Selbstvernichtung der Menschheit heraufbeschwört. Sie stellen sich der Tatsache, daß keines der drängenden Probleme in dieser Welt – der Erhalt und der Schutz unserer natürlichen Umwelt, die Schaffung sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit – mit militärischen Mitteln zu erreichen ist. Kriegsdienstverweigerer ziehen mit ihrem persönlichen Bekenntnis zum Gewaltverzicht und ihrer Bereitschaft, statt des Militärdienstes einen sozialen Dienst zu leisten, jene politische Konsequenz, zu der die herrschende Politik nach wie vor nicht in der Lage ist. Unabhängig von der Motivation eines jeden einzelnen stellen Kriegsdienstverweigerer mit ihrer Entscheidung Militär und militärisches Sicherheitsdenken in Frage. Hunderte von KDV-Anträgen jeden Tag, Tausende jeden Monat, sind eine permanente Abstimmung gegen die Militär- und Rüstungspolitik der Bonner Hardthöhe und des Kanzleramtes.

IG Metall und DFG-VK fordern die endgültige und ersatzlose Abschaffung jeder Form der Gewissensprüfung für alle Kriegsdienstverweigerer. Es ist mit dem Charakter eines Grund- und Menschenrechtes unvereinbar, daß nach wie vor die Möglichkeit besteht, Antragsteller abzulehnen und ebenso Soldaten oder Reservisten, die einen KDV-Antrag stellen, sich einem Prüfungsverfahren unterziehen müssen. Die sogenannte 1/3-Regelung (die um 1/3 gegenüber dem Wehrdienst verlängerte Dauer des Zivildienstes) ist verfassungswidrig. Nach Artikel 12 Absatz 2 Grundgesetz darf die Dauer des Zivildienstes die Dauer des Wehrdienstes nicht übersteigen. Zudem darf niemand wegen seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt werden. IG Metall und DFG-VK fordern eine gleiche Dauer von Wehr- und Zivildienst und die Verkürzung der Dienstzeit auf 12 Monate.

Mit einer gemeinsamen Informationskampagne von IG Metall und DFG-VK soll aufgeklärt und Mut gemacht werden, „NEIN!“ zu sagen zu einem Dienst, der zunehmend als sinnlos begriffen wird.

Hierzu wurden von einer gemeinsamen Projektgruppe der IG Metall und der DFG-VK Materialien erarbeitet:

- Ratgeber „Für die andere Zukunft – Kriegsdienst verweigern“
- Videofilm „Kein Bock auf Bund – na und?“
- Informationsfaltblatt für Auszubildende „Augenblick: Laß' Dir keinen (Stahlhelm) verpassen.“
- IG Metall und DFG-VK wollen mit ihrer gemeinsamen Initiative dazu beitragen, daß im 50. Jahr des Überfalls auf Polen, dem Beginn des zweiten Weltkrieges, ein Zeichen im Sinne eines wirklichen Friedensdienstes gesetzt wird. Massenhafte, hunderttausendfache Kriegsdienstverweigerung kann zu einem unübersehba-

ren Druckfaktor auf die Regierenden werden, Abrüstung voranzutreiben!

gez. Karin Benz-Overhage
Geschäftsführendes Mitglied des Vorstandes der IG Metall
gez. Gregor Witt
Bundessprecher der Deutschen Friedensgesellschaft-Vereinigte Kriegsdienstgegner

Pressedienst der IG Metall vom 25. März

Der von dem IG-Metall-Vorstandsmitglied Karin Benz-Overhage mitverfaßte Aufruf zur „massenhaften Kriegsdienstverweigerung“ war mit dem Vorstand der Gewerkschaft nicht abgestimmt. Dies erklärte IG-Metall-Sprecher Jörg Barczynski am Samstag in Düsseldorf. Als politische Demonstration zur Bekräftigung des Abrüstungswillens sei das Kriegsdienstverweigerungsrecht nach Meinung der Gewerkschaft ungeeignet. Für Proteste gegen die abrüstungsfeindliche Politik der Bundesregierung gebe es genügend andere Mittel, zum Beispiel die Teilnahme an den Ostermärschen.

Barczynski betonte, die IG Metall wehre sich gegen jede Benachteiligung von Kriegsdienstverweigerern zum Beispiel durch verlängerte Dienstzeiten. Es sei auch das gute Recht der Gewerkschafts-Jugend, über das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen zu informieren, zumal es immer wieder Bestrebungen von konservativer Seite gäbe, dieses Grundrecht auszuhehlen.

Ingo Arnd, Juso-Bundesvorstandsmitglied, am 26. März

Bundesminister Prof. Rupert Scholz wird offensichtlich immer nervöser. Der glücklose Tiefflieger auf der Hardthöhe wird nun auf allen Ebenen von den Spätwirkungen einer verfehlten und in die Sackgasse geratenen Sicherheitspolitik eingeholt. Anders sind seine skandalösen und hysterischen Ausfälle gegen das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung und auf die Erklärung von IG Metall und DFG-VK nicht zu erklären.

Der Abgang des Ministers ist freilich nur noch eine Frage der Zeit. Entweder er wird von den eigenen Parteifreunden gekippt oder der Druck der Probleme wird ihn scheitern lassen. Zu einem radikalen Umdenken in der Sicherheitspolitik scheint dieser Mann nicht fähig. In einer Zeit, da sich die Sowjetunion anschickt, Streitkräfte im Umfang einer ganzen Bundeswehr abzurüsten, und der Regierung unseres Landes nichts Besseres einfällt, als eine neue Nachrüstung und Verlängerung der Wehrdienstzeit durchzusetzen und mit millionenschwerem Aufwand dafür Propaganda zu betreiben, kann es keinen verwundern, wenn die Jugend unseres Landes endlich klare und durchgreifende Maßnahmen zur materiellen und psychologischen Abrüstung einfordert und selbst aktiv wird, um über die eigentlich notwendigen Schritte zu informieren, die helfen können, den Abschied von der Dominanz des Militärischen in unserer Gesellschaft und den Abschied von der Kriegsgeschichte in Europa einzuleiten.

Das ist praktiziertes neues Denken. So verstehen auch wir Jungsozialisten diese Erklärung. Dieses öffentliche Bekenntnis der Ausübung eines Grundrechts verdient unsere volle Solidarität. Dank gebührt dafür auch dem IG-Metall-Vorstandsmitglied Karin Benz-Overhage, das sich schon in der Vergangenheit vehement und mit großem persönlichen Einsatz für die Durchsetzung fortschrittlicher abrüstungspolitischer Positionen in den Gewerkschaften eingesetzt hat. Es ist, gelinde gesagt, unverständlich, wenn plötzlich unter dem Trommelfeuer der Rechtskräfte die eigenen KollegInnen im Vorstand davon abzurücken beginnen. Notwendig ist statt dessen mehr Aufklärung über Kriegsdienstverweigerungen als weniger.

Karin Benz-Overhage am 27. März in Hamburg

... Seit einem Jahr werden Mittelstreckenraketen verschrottet. Zum erstenmal in der Geschichte beginnt der Mensch, sich ohne Krieg von seinem Kriegsgerät zu trennen. Wesentliche, herausfordernde Impulse kamen von denen, die angeblich unsere Feinde sein sollen. Heute will die Sowjetunion einseitig mit der Vernich-

tung ihrer Chemiewaffen beginnen; die Zahl ihrer in Europa stationierten atomaren Kurzstreckenraketen verringern; weltweit 500 000 Soldaten demobilisieren, allein 240 000 davon in Europa.

Aber statt Signale dieses neuen Denkens aufzugreifen, wird der hoffnungsvolle Ansatz weltweiter Abrüstung immer wieder durchkreuzt. Durchkreuzt durch die Modernisierungsdiskussion, die eine versteckte Aufrüstung ist; durchkreuzt durch die Planung konventioneller Hochrüstung. Durchkreuzt wird glaubwürdiger Abrüstungswille für uns vor allem aber auch durch die Verlängerung von Wehr- und Zivildienst.

Immer mehr junge Menschen wollen diesen Irrsinn nicht länger mitmachen. Laut der SINUS-Studie, die im Auftrag des Verteidigungsministeriums junge Männer im Alter von 16 und 17 Jahren befragte, sehen nur 20 Prozent die Bundesrepublik gegenwärtig als bedroht an. Und selbst der Jugendoffiziersbericht konstatiert: „Das Bewußtsein, daß das Grundgesetz den Wehrdienst als primäre Bürgerpflicht vorsieht, nimmt weiter ab. Bestenfalls werden Wehrdienst und Zivildienst als gleichwertige, wählbare Alternativen angesehen. Vielfach wird der Zivildienst als moralisch höherwertig und deutlicheres Zeichen persönlichen Friedenswillens bewertet.“

Ich kann diese jungen Menschen verstehen! Ich möchte diejenigen bestärken, deren Gewissen schlägt, deren Durst und Hunger nach Gerechtigkeit wächst; ich möchte die bestärken, die begriffen haben, daß jeder Krieg in Mitteleuropa nichts bewahrt und nichts verteidigt – sondern alles zerstört!

Im Gegensatz zum Verteidigungsminister freue ich mich deshalb, wenn der Friedenswille junger Menschen sich immer stärker darin ausdrückt, ihr Gewissen vor einen abstrakten Befehl zu stellen. Eine Million Verweigerer in der Bundesrepublik.

Diese Zahl ist dem Verteidigungsminister wohl unter die Haut gegangen. Er unterstellt der IG Metall einseitige Parteinarbeit. Diese Überreaktion und nervöse Hektik des Verteidigungsministers, der offensichtlich unfähig ist, ein zukunftsorientiertes radikales Umdenken in der Sicherheitspolitik nachzuvollziehen, läßt sich wohl nur mit den Schwierigkeiten auf der Hardthöhe und dem wackelnden Ministerstuhl begründen.

Helmut Kohl bezeichnet unsere Aussagen und Aktivitäten, die junge Menschen – trotz Benachteiligung und Diffamierung – ermutigen sollen, ihre in der Verfassung festgeschriebenen Rechte zu nutzen, als politischen Skandal. Ein Bundeskanzler, der mit einem Bundesinnenminister zusammenarbeitet, der in Verbindung mit Asylantenproblemen unsere Verfassung als „Zwangsjacke“ bezeichnet, sollte besser vor der eigenen Tür kehren.

Drei Viertel der jungen Menschen kennen die derzeitige Anerkennungsquote von 90 Prozent nicht. Nach wie vor zeigen die Zahlen der Kriegsdienstverweigerung auf, daß Jugendliche mit einem höheren Bildungsstand besser informiert sind, in weitaus höherem Maße das Verweigerungsrecht in Anspruch nehmen. Diesen – für uns nicht mit der Verfassung zu vereinbarenden – Zustand, daß die Inanspruchnahme eines Grundrechts von den Bildungschancen abhängt, wollen wir ändern.

Deshalb wollen wir als Jugend der IG Metall gerade jungen Auszubildenden und Arbeitnehmern Mut machen, im Zweifel ihrem Gewissen zu folgen. Deshalb wollen wir ihnen helfen, bürokratische und unnötige Hürden eines Anerkennungsverfahrens zu überwinden. Der Schritt, zu verweigern, ist für uns Ausdruck tiefgreifender Überzeugungen. Wer mithilft, ältere Menschen oder Behinderte zu betreuen; wer bereit ist, mehr Lebenszeit für einen sozialen Dienst einzusetzen; wer in Kauf nimmt, nach dem Zivildienst bei der Arbeitssuche, gegebenenfalls am Arbeitsplatz benachteiligt zu sein, der hat den tiefen Respekt und die volle Unterstützung der Gewerkschaften und aller Demokraten verdient.

Das Grundrecht auf Kriegsdienstverweigerung kann nur wahrgenommen werden, wenn es bekannt ist. Darum geht es uns: Wir wollen aufklären, nicht angreifen. Wir wollen informieren, nicht verschleiern. Wir wollen einem Grundrecht zum Durchbruch verhelfen.

Ich danke allen Freunden aus der Friedensbewegung, die diese un-

sere Position unterstützen. Ich danke ganz besonders Heinrich Albertz, der spontan und solidarisch schrieb: „Ich kann sagen, daß ich mich über das gemeinsame Wort gefreut habe und daß ich Einwendungen, diese Äußerungen seien gegen die Verfassung, für völlig abwegig halte. Im Gegenteil, Zivildienst ist ebenso verfassungsgemäß wie der Dienst in der Bundeswehr. Wer das sagt, ist auch nicht gegen die Bundeswehr, sondern gegen die, die immer noch glauben, dies sei der einzige Weg, um den Frieden zu erhalten.“

Seit Anfang der 60er Jahre gewährt die IG Metall ihren Mitgliedern in Fragen der Verweigerung Rechtsschutz. Es entspricht also einer langen Tradition der Jugend der IG Metall, diejenigen zu unterstützen, die aus Gewissensgründen verweigern. Und dieser Tradition werden wir auch weiterhin treu bleiben! Man hat der IG Metall – mir – in den letzten Tagen Diskreditierung der Bundeswehr, vor allem auch der jungen Menschen, die zum Bund gehen, unterstellt. Ich möchte dazu sehr deutlich feststellen: Es gibt keinen ANTI-WEHR-PFLICHT-APPELL der Jugend der IG Metall.

Ich empfehle allen Eiferern des rechten Lagers, meine Presseerklärung, die gemeinsame Presseerklärung mit der DFG-VK und die Beschlüsse der IG Metall zur Unterstützung der Wehrdienstverweigerer nachzulesen. Niemand hat darin die Auflösung der Bundeswehr gefordert oder sich gegen die Wehrpflicht gewandt. Die Jugend der IG Metall engagiert sich ebenso wie für Kriegsdienstverweigerer auch für die demokratischen Rechte junger Soldaten.

Niemand will Soldaten ausgrenzen. Ich weiß, wie wichtig demokratisch denkende, kritische Soldaten für die Bundeswehr sind. An eins möchte ich erinnern: Die historische Legitimation „Befehl ist Befehl“ war nur möglich, weil es einen Massenschlaf des Gewissens gegeben hat. Wenn das Gewissen massenhaft aufwacht, kann das für eine Demokratie und für unsere Zukunft nur gut sein.

Solidarität 2000 – Perspektiven der IGM-Angestelltenarbeit

Es war viel von Aufbruch die Rede auf dieser 13. Angestelltenkonferenz der IG Metall, – Auf- und Umbruch in den Betrieben und Verwaltungen, aber auch in der Gewerkschaft. Zukunftsbe-wältigung also war gefordert durch verstärkte gewerkschaftliche Arbeit unter und mit dieser wachsenden Beschäftigtengruppe, die in sich noch einmal stark differenziert ist. Als Beweis dafür, daß die IG Metall die Zeichen der Zeit erkannt hat, begrüßte die Frankfurter Konferenz (2. bis 4. März) das 400 000. Angestelltenmitglied, eine Frau, auf dieser ansonsten eher von Männern beschickten Veranstaltung.

Zur 15. Konferenz in sechs Jahren, das hat sich Siegfried Bleicher, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, vorgenommen, sollen es 500 000 Mitglieder aus dem Angestelltenbereich sein. Und mit einigem Stolz verweist er auf 20 000 neugewonnene Mitglieder in den vergangenen zwei Jahren. Unberücksichtigt ließ er allerdings bei dieser sicherlich imponierenden Zahl, daß der Anteil an der Gesamtmitgliedschaft der IG Metall unverändert blieb, beziehungsweise sogar leicht gesunken ist. 85 Prozent zu 15 Prozent lautet das Verhältnis von Arbeitern und Angestellten in der IG Metall. In der Metallwirtschaft arbeiteten 1986 dagegen 69 Prozent Arbeiter und 31 Prozent Angestellte, also 1,5 Millionen.

Der schriftliche Geschäftsbericht stellt darüber hinaus fest, daß „die Struktur der Angestelltenmitglieder IG Metall erhebliche Brüche zu der Struktur der beschäftigten Angestellten in der Metallwirtschaft aufweist“. (S. 24) Das bezieht sich auf einzelne Branchen: Einen hohen Organisationsgrad weisen die Zweige auf, in denen der Angestelltenanteil an den Beschäftigten gering ist. Brüche zeigen sich aber auch in der Altersstruktur und in der Berufsstruktur. Der Geschäftsbericht stellt ein deutliches Organisations-

defizit bei den kaufmännischen Angestellten (Organisationsgrad 19,7 Prozent) fest, während die technischen Angestellten über einen Organisationsgrad von immerhin 28 Prozent verfügen. Die Schlußfolgerung lautet, daß offenbar der Teil der Facharbeiter, der in eine Angestelltentätigkeit überwechselt, seine Mitgliedschaft in der IG Metall beibehält. „Im Klartext, ein bedeutsamer Teil der Angestelltenmitglieder der IG Metall ist nicht als Angestellter geworben worden, sondern als Arbeitnehmer aus dem gewerblichen Bereich.“

Dies dürften einige wesentliche Faktoren für die Angestelltenpolitik der IG Metall sein. Zum einen wird auch aus diesen Angaben erhärtet, daß – so Bleicher – die IG Metall ihre heutige Prägung durch den Arbeiterbereich „noch lange“ beibehalten wird. Zum anderen scheint auch die Mitgliedergruppe der Angestellten selbst noch deutlich aus diesem Bereich geprägt zu sein. Die angestelltenpolitische Offensive der IG Metall will nun den Zugang öffnen zu weiteren Gruppen unter den Angestellten. Der Diskussionsentwurf „Solidarität 2000“ nennt vier Schwerpunktgruppen als „Ansatz der gewerkschaftlichen Arbeit“ unter den Angestellten: Frauen, Jugend, technische und kaufmännische Angestellte. Während der Diskussion der Angestelltenkonferenz in Frankfurt zeigte sich aus den Reihen der Delegierten einiger Widerstand gegen diese Klassifizierung, die als ungeeignet angesehen wurde. Mehrere Delegierte sprachen sich für eine problemorientierte Interessenvertretung aus. Als Themen wurden genannt: höhere Einkommen, Erhalt der Qualifikation, sichere Arbeitsplätze, Technikeinsatz, Rationalisierung oder Gesundheitsschutz.

In seinem Referat verteidigte Siegfried Bleicher noch einmal den Ansatz der Schwerpunktgruppen. Er lehne es ab, „Menschen nur über Sachthemen anzusprechen und sie als Betroffene oder Opfer bestimmten Problemen zuzuordnen. Wir wollen lieber positiv definierte Gruppen ansprechen, denen sich Angestellte zugehörig fühlen, die ihnen die Entwicklung eines Wir-Gefühls erlauben.“

Erstaunlicherweise spielten die „Sachthemen“ denn auch in der Diskussion eine untergeordnete Rolle, obwohl gerade hier die Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Interessenvertretung liegen. Beispielsweise gab Eberhard Fehrmann in seinem mündlichen Ge-

Beschäftigte Arbeitnehmer in der Metallwirtschaft

	1978	1986	Veränderung
Arbeitnehmer insgesamt	4.819.478 (100 %)	4.847.579 (100 %)	+ 28.101 (+ 0,6 %)
Arbeiter	3.421.315 (71 %)	3.348.895 (69 %)	- 72.420 (- 3,1 %)
Angestellte	1.398.163 (29 %)	1.498.684 (32 %)	+ 100.521 (+ 7,2 %)

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) Nr. 5/79 und 5/87

schäftsbericht aktuelle Zahlen über Arbeitslosigkeit unter Angestellten. Zwar habe, so führt er an, im Zeitraum von September 1985 bis September 1987 die Zahl der arbeitslosen Angestellten von 541 462 auf 517 687 abgenommen, dieser Rückgang bezieht sich aber hauptsächlich auf die qualifizierten Angestellten. Die großen Verlierer auf dem Arbeitsmarkt sind auch in dieser Beschäftigtengruppe die weniger Qualifizierten und die Frauen. Fehrmann: „Die Zahl der Frauen, die aus einfachen Angestelltentätigkeiten heraus arbeitslos wurden, liegt mehr als drei Mal höher als bei Männern.“ Bei qualifizierten Tätigkeiten liegt die Arbeitslosigkeit für Frauen immer noch doppelt so hoch. Die Sorge um den Arbeitsplatz schleicht sich aber in verstärktem Maße auch bei Angestellten mit Hochschul- und Fachhochschulabschluß ein: „1980 waren 4 158 Ingenieure arbeitslos gemeldet; bis 1984 stieg diese Zahl auf 12 778, um im Jahr 1987 wieder auf 11 154 abzusinken. Doch diese Zahl drückt eine Steigerung von fast 170 Prozent aus.“ Es bleibt also zu fragen, ob nicht die Sicherung der beruflichen Existenz – wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung – für alle Angestelltengruppen ganz oben rangiert und gewerkschaftliche Lösungsvorschläge verlangt.

Auch aus der Tatsache, daß geringer Qualifizierte schneller ihren

Arbeitsplatz verlieren, gilt es, tarifpolitische Schlußfolgerungen zu ziehen. Klaus Zwickel, geschäftsführendes Vorstandsmitglied und zuständig für Tarifpolitik, plädierte in einem Referat für „das Recht auf Weiterbildung, damit jeder seine Qualifizierungsbereitschaft auch einsetzen und seine Qualifizierungsmöglichkeiten auch tatsächlich nutzen kann“ und weiter für „Mitbestimmung über die Arbeitsorganisation, weil nur so die Chance vergrößert wird, Arbeit so zu gestalten, daß vorhandene Qualifikation gefordert und gefördert werden“. (Siehe auch Dokumentationsteil).

Schwer tat sich die Konferenz insgesamt in der Bestimmung der Interessenlagen unter den Angestellten. Rückblickend kritisierte Bleicher, das „Prinzip des stellvertretenden Handelns“. Auf diese Weise seien tarifpolitische Erfolge von den Arbeitern für die Angestellten miterkämpft worden. Spezifische Interessen fielen dabei unter den Tisch, eigenständiges Handeln verkümmerte. Tarifpolitik, die Bleicher als das wichtigste Feld autonomer gewerkschaftlicher Gestaltungspolitik einstufte, wird somit auch zum „Schlüsselbereich“ der Angestelltenarbeit.

Diese konkrete Herausforderung an die Organisation verflüchtigte sich in der Konferenzdebatte. Es entstand der Eindruck, daß sich die IG Metall noch nicht so ganz im klaren ist, auf welche Angestelltengruppen sie sich mit welchen gewerkschaftspolitischen Forderungen konzentrieren will. Unbestritten richtig ist es, den Dialog mit den AT-Angestellten aus dem Bereich der neuen Technologie zu suchen. Sie für die Organisation zu gewinnen, meinte Bleicher, hänge „von unserem Anspruch“ ab. Wahrscheinlicher ist, daß es von der Interessenlage dieser Beschäftigten abhängt und davon, welche konkrete Interessenvertretung die Gewerkschaft ihnen ermöglicht. Andererseits betonte Bleicher wieder, daß „mit großer Wahrscheinlichkeit“ die IG Metall zuerst bei den mittleren und unteren Angestelltengruppen vorankomme. Mit Sicherheit wird der Erfolg des Verbundprojekts Angestellte (siehe NACHRICHTEN 2/89) abhängen von einer klaren Zielgruppenorientierung und einer konsequenten Interessenvertretung.

Renate Bastian

Angestellte in der IGM – das unbekannte Wesen?

Aus den vielfältigen Materialien der 13. Angestelltenkonferenz der IG Metall, 2. bis 4. März in Frankfurt, dokumentieren wir das tarifpolitische Referat von Klaus Zwickel, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, und zentrale Passagen aus dem Entwurf des angestelltenpolitischen Arbeitsprogramms „Solidarität 2000“, die sich auf die Arbeitsschwerpunkte beziehen.

Klaus Zwickel

Tarifpolitische Gestaltungsansätze zur Entfaltung individueller Freiheit in sozialer Verantwortung

Angestelltenpolitik und Tarifpolitik für Angestellte stehen seit geraumer Zeit erneut im Mittelpunkt unserer gewerkschaftlichen Diskussion. Zu Recht, denn hier liegt die aktuelle Herausforderung und eine Bewährungsprobe für unsere zukünftige Gewerkschaftsarbeit. Allerdings dürfen wir bei dieser aktuellen Diskussion zwei Sachverhalte nicht übersehen:

1. Die Angestelltenfrage wird in der IG Metall keinesfalls neu-, bestenfalls wiederentdeckt. Das belegen z. B. Siegfried Kracauers Analysen und Reportagen in der Frankfurter Zeitung von 1929, heute zusammengefaßt in dem Buch „Die Angestellten“, nach wie

vor spannend zu lesen. Das wird aber auch in einem Zitat Otto Brenners von der 7. Angestelltenkonferenz des Jahres 1971 deutlich:

„Ich möchte gleich mit der These aufräumen, die IG Metall kümmerle sich erst jetzt, d. h. so ungefähr seit dem Jahre 1970, um die Angestellten. Diese These ist schlichtweg falsch.“ Soweit das Zitat. Das war 1970 richtig. Es gilt auch heute noch.

2. Das leitet über zu meiner zweiten Feststellung: Die Tarifpolitik der IG Metall hat die Angestellten nie außen vor gelassen, hat gerade auch spezielle Angestellteninteressen durchgesetzt.

– So haben wir z. B. in den sechziger Jahren die überproportionale Anhebung der Tarifgehälter gefordert und durchgesetzt, als unter dem Druck der Vollbeschäftigung die leistungs- und arbeitsmarkt-abhängigen Effektivlöhne der Arbeiter stärker stiegen als die Tarifgehälter der Angestellten.

– Wir haben tarifliche Leistungszulagen und entsprechende Beurteilungsverfahren für Angestellte durchgesetzt. Damit sollte ein Ziel verwirklicht werden, das heute noch aktuell ist: die im Angestelltenbereich besonders spürbare Abhängigkeit des einzelnen Arbeitnehmers von der persönlichen Willkür seines Vorgesetzten abzubauen. Nach wie vor bleibt das Problem subjektiver Beurteilungsvermerke und subjektiver Komponenten in den Beurteilungsverfahren.

– Wir haben mit den Gehaltsrahmentarifverträgen Grundlagen für die Eingruppierung der Angestellten geschaffen, die zum Zeitpunkt des Abschlusses von den Angestellten als sozial- und tarifpolitischer Fortschritt empfunden wurden und mindestens gleichwertig und genauso verbesserungswürdig sind als die Eingruppierungsgrundlagen für Arbeiter in Lohnrahmentarifverträgen.

Ich sage dies nicht, damit wir die Hände beruhigt in den Schoß legen. Aber wir haben auch keinen Grund, Erfolge der Vergangenheit heute vergessen zu lassen.

Angestellte – im Mittelpunkt des „Kampfes um Köpfe“

In unserer aktuellen Angestelltendiskussion erfolgt eine Zuspitzung auf die Problem- und Fragestellungen, mit denen wir es in der zukunftsbezogenen Gewerkschaftsarbeit und Tarifpolitik der IG Metall insgesamt zu tun haben. Nicht von ungefähr sind ja gerade die Angestellten nach wie vor bevorzugtes Objekt konservativer Individualisierungsideologie und sozialpartnerschaftlicher Einbindungsstrategie der Unternehmer. Der marxistische Philosoph Walter Benjamin hat in den dreißiger Jahren festgestellt, daß „die Ideologie der Angestellten eine einzigartige Überblendung der gegebenen ökonomischen Wirklichkeit, die der des Proletariats sehr nahe kommt, durch Erinnerungs- und Wunschbilder aus dem Bürgertum darstellt“. Sicherlich trifft diese Analyse nicht mehr uneingeschränkt zu. Richtig ist aber, daß oft nicht die realen Verhältnisse, sondern die Meinung der Menschen über die realen Verhältnisse geeignet ist, Menschen zu beunruhigen und zu bewegen – oder eben auch nicht.

Der Stellenwert des Kampfes um die Köpfe, der ideologisch-politischen Auseinandersetzung wird auch gerade im Bezug auf die Angestellten deutlich. Vom jeweiligen Ergebnis dieser Auseinandersetzungen um die Interpretationsmacht bestimmter Zustände hängt auch ab, was wir tarifpolitisch durchsetzen können. Im Blick auf unsere Tarifpolitik halte ich folgende Dimensionen dieser Auseinandersetzung für wichtig: Der gesellschaftliche Reichtum hat enorm zugenommen, der individuelle Wohlstand wurde für viele vermehrt. Technische Umbrüche in den Betrieben haben die Voraussetzung für eine neue Organisation, auch eine neue Wertigkeit menschlicher Arbeit geschaffen. Die Ansprüche an das Leben und an die Arbeit haben sich verändert.

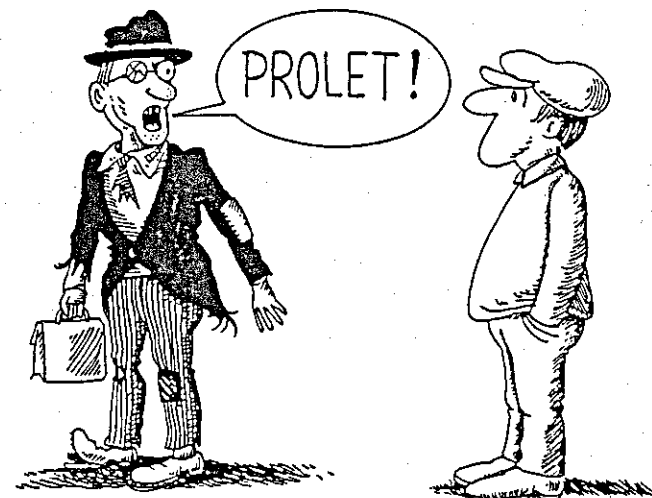
Dies alles ist in beachtlichem Umfang Ergebnis unserer eigenen Arbeit. Folge gewerkschaftlicher Erfolge und tarifpolitischer Errungenschaften:

– Ausbau der Arbeitnehmerrechte,

- bessere Arbeitsbedingungen,
- mehr Urlaub und
- kürzere Arbeitszeit

führen dazu, daß die Menschen mehr Rechte haben und mehr Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sehen. Die Ergebnisse dieses Prozesses sollen jetzt gegen uns gewendet und verwendet werden.

Die größere Vielfalt der Lebens- und der Arbeitssituationen, mehr Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, mehr Zeitsouveränität aufgrund kürzerer Arbeitszeit, wird in dem Kampf um die Köpfe als antigewerkschaftliches, antiolektivistisches Konzept proklamiert, nicht als Erfolg unseres Kampfes um Befreiung von der Arbeit und Befreiung in der Arbeit. Unsere Aufgabe ist es nun, aus den wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten reale An-



sprüche auf Veränderung der Arbeitsbedingungen und die Gestaltung von Arbeit und Technik durch Tarifvertrag zu verankern.

Die Fabrik der Zukunft darf eben nicht auf die Funktionalität von Produktions- und Dienstleistungsabläufen beschränkt bleiben, sondern muß offene Wissens- und Produktionsstätte werden. Denken und Produzieren werden in einem kommunikativen Prozeß möglich werden. Das heißt, neben der Auseinandersetzung um quantitative Forderungen wird der qualitative Verteilungskonflikt, also die Optimierung der Arbeitsproduktivität innerhalb der Arbeitszeit und die Gestaltung der Arbeit ganz besonders wichtig sein. Die wirtschaftliche Logik verlangt die Entfaltung der Persönlichkeit in der Arbeit. Die menschliche Kreativität wird zunehmend die Quelle der Arbeitsproduktivität. Strategie der Konservativen und der Arbeitgeber ist es, anstatt die Realität zu verändern, im Sinne von mehr Freiheits-, mehr Selbstbestimmungs-, mehr Entfaltungs-, mehr Souveränitätsmöglichkeiten, die Begriffe zu besetzen.

Demgegenüber haben wir deutlich zu machen, daß hinter der Reduzierung kollektiver Zwänge und der angeblichen Erweiterung persönlicher Freiheiten in konservativer Strategie nichts anderes steht als die Privatisierung von Lebensrisiken; daß hinter der angeblichen Ausweitung von individueller Selbstbestimmung und Zeitsouveränität mehr Leistungsanreiz und Selbstausbeutung für die Beschäftigten stehen; daß hinter Beteiligungskonzepten und Qualitätszirkelstrategien aus der Sicht der Unternehmer in erster Linie neue Strategien zur Steigerung des Leistungsvermögens, zur sozialen Kontrolle des Arbeitsprozesses und zur Herrschaftssicherung angestrebt werden.

Zweifelloso hat die Differenzierung in den Lebenslagen, aber auch in den Arbeitssituationen der abhängig Beschäftigten zugenommen. Aber diese Differenzierung vollzieht sich zum einen nicht mehr an der traditionellen Grenzlinie zwischen Arbeitern und Angestellten. Und zum anderen stehen ihr genauso gewichtige Prozesse der Angleichung gegenüber. Neuere Untersuchungen zeigen z. B., „daß der Prozeß der Softwareproduktion durchaus Ähnlichkeiten mit dem Prozeß der materiellen Produktion aufweist“, „sich ein direkter Vergleich zwischen Softwareerstellung und -konstruktion ziehen läßt“, wie es in einer Veröffentlichung der WSI-Mitteilungen heißt.

Ähnlich wie in der materiellen Produktion unterscheidet man schon heute bei der Softwareerstellung zwischen den Phasen der „handwerklichen Programmierung“ in den fünfziger Jahren, der „Manufakturperiode“ der Programmierung mit Arbeitsteilung in Form zeitlicher oder inhaltlicher Zerlegung einschließlich der Zeitvorgaben für Programmerstellung in den sechziger und siebziger Jahren und der Phase der „automatisierten Programmierung“, wie wir sie heute vorfinden. Solche Entwicklungen haben natürlich Konsequenzen für das Bewußtsein der betroffenen Beschäftigten, in dem Fall der Softwareentwickler, aber auch Konsequenzen für unsere tarifliche Schutzpolitik.

Gerade auch im Blick auf die Angestellten kann es also nicht nur darum gehen, durch neue tarifpolitische Konzepte die individuellen Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zu verbessern und zu erweitern, sondern bleibt die Schutzfunktion unserer Tarifverträge genauso bedeutend. Wir müssen in unserer Tarifpolitik das erweiterte Bedürfnis nach mehr Selbstbestimmung und individuellen Handlungsspielräumen bei den arbeitenden Menschen aufgreifen, ihnen dafür jedoch Organisations- und Gestaltungsformen anbieten, die nicht die egoistischen Verhaltensweisen der Wolfsgesellschaft wiederholen. Wir müssen die Grundbedürfnisse nach Sicherung und Entfaltung, nach Schutz vor Ungleichbehandlung, Willkür und persönlicher Abhängigkeit und nach erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten bei den Arbeits- und Leistungsbedingungen aufgreifen und miteinander verknüpfen. Dazu sind die tariflichen Instrumente zweifellos zu verbessern. Hier liegen Defizite unserer Tarifpolitik, die im Angestelltenbereich besonders auffällig werden. Hier sind die zukunftsgerichteten tarifpolitischen Initiativen als die große Aufgabe für die neunziger Jahre aufzugreifen.

Wir wollen den wirtschaftlichen, technischen und sozialen Wandel als geänderte Grundlage für tarifpolitische Zielsetzungen und Durchsetzungsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr wohl zur Kenntnis nehmen. Wir dürfen aber nicht vergessen, daß sich in all diesen modernen Konzepten und neuen Gestaltungsmöglichkeiten die Auseinandersetzung über die Gegenwart und Zukunft gesellschaftlicher sozialer Bedingungen immer auf die Verteilung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Macht konzentriert und es damit bei den alten Konflikten bleibt. Es geht nach wie vor

- um Geld, also die Aufteilung des erarbeiteten und erwirtschafteten Ertrags,
- um Zeit, d. h. den Zugriff des Kapitals auf die Lebenszeit der Menschen oder die Begrenzung dieser Verfügungsmacht nach Dauer und Intensität,
- um die Entfaltungsmöglichkeiten lebendiger Arbeit an Stelle ihrer lückenlosen Kontrolle und ständigen Eingrenzung,
- und schließlich um den Bestand lebendiger Arbeit, d. h. um die Sicherung und Schaffung oder die Verdrängung und Vernichtung von Arbeitsplätzen.

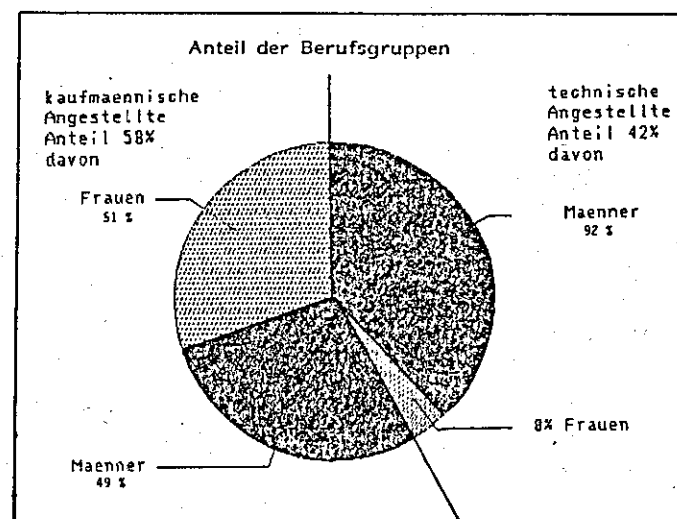
Tarifpolitische Handlungsfelder und Zielsetzungen

Das Spannungsfeld von individueller Freiheit und sozialer Verantwortung ist für die gewerkschaftliche Tarifpolitik keineswegs neu. Deswegen können wir tarifpolitisch an vorhandene Zielsetzungen anknüpfen und zusätzliche Forderungskonzepte erarbeiten. Ich nenne hier folgende Punkte:

1. Wir wollen nach wie vor gemeinsame Entgelt- und Entgeltrahmentarifverträge für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie durchzusetzen ist eine große tarifpolitische Aufgabe der neunziger Jahre. Die Errungenschaft der Einheitsgewerkschaft nach dem Krieg war und bleibt auch die gemeinsame Organisation von Arbeitern und Angestellten in einer Gewerkschaft. Daraus gilt es, die tarifpolitische Schlußfolgerung zu ziehen:

- Gemeinsame Tarifverträge mit gemeinsamen und gleichen Regelungen,
- für die Eingruppierung und Qualifikation,
- für die Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen,
- von Technik und Arbeitsorganisation,

für erweiterte Mitbestimmungsrechte der jeweils Beteiligten und Betroffenen! Wir werden den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen nicht gerecht, wenn wir aus der inhaltlichen Differenzierung und größerer Vielfalt von Gestaltungsmöglichkeiten eine Vielzahl gruppenspezifischer Tarifverträge werden lassen. Dagegen spricht zum einen unsere klare politische Zielsetzung, die auf eine „verbessernde Gleichstellung“ aller Beschäftigten gerichtet ist. Dagegen spricht aber auch die tatsächliche Entwicklung, in der der Arbeiter- und Angestelltenstatus immer weniger zum realen Unterscheidungskriterium zwischen den Arbeitssituationen der Menschen wird.



2. Wir wollen gemeinsame Grundlagen einer qualifikationsorientierten Eingruppierung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das Recht auf Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens durch Tarifvertrag. Denn eine qualifikationsorientierte Eingruppierung der arbeitenden Menschen muß zweifellos in Verbindung stehen

– mit dem Recht auf Weiterbildung, damit jeder seine Qualifikationsbereitschaft auch einsetzen und seine Qualifikationsmöglichkeiten auch tatsächlich nutzen kann

– und, mit der Mitbestimmung über die Arbeitsorganisation, weil nur so die Chance vergrößert wird, Arbeit so zu gestalten, daß vorhandene Qualifikationen gefordert und gefördert werden.

Mit anderen Worten: die betriebliche Interessenvertretung muß bei der Einflußnahme auf die Arbeitsorganisation umfassende Arbeitsinhalte, vernünftigen Arbeitsplatzwechsel und sinnvolle Arbeitsverweiterung zu gewährleisten versuchen.

Aber auch hier werden Gestaltungsmöglichkeiten und Gestaltungschancen, die den Interessen und Bedürfnissen der einzelnen Arbeitnehmer zugute kommen, gepaart bleiben müssen mit klaren kollektiven Sicherungsregeln:

– der abschließenden Festlegung eines Geldbetrags für eine Entgeltgruppe per Tarifvertrag

– des unabdingbaren Anspruchs auf tarifgerechte Eingruppierung

– der eindeutigen Schutzbestimmungen für die Sicherung von Eingruppierung und Verdienst sowohl bei technisch-arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Betrieb als auch z. B. bei altersbedingten Veränderungen im Leistungsverhalten.

3. Wir brauchen neue und gemeinsame Grundlagen leistungsbezogener Entlohnung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Wenn wir den Widerspruch von steigendem Leistungsdruck und ungenügender Personalbesetzung gerade im Angestelltenbereich nicht länger hinnehmen wollen, müssen wir die Definition von Leistungsmaßstäben und die Vereinbarung von Leistungsnormen einschließlich der erforderlichen Personalbesetzung zum Gegenstand tariflicher Regelungen machen. Das heißt natürlich auch immer, zu-

mindest für den möglichen Konfliktfall im Betrieb, sich auf Verfahren der Leistungserfassung und Leistungsbemessung einzulassen und die tariflichen Anforderungen für entsprechende Datenermittlungen und Untersuchungen eindeutig festzulegen.

Wir wollen den Bezug zwischen Leistung und Entgelt auch bei Angestellten aus der Grauzone von Unternehmerwillkür, subjektiven Beurteilungsmaßstäben durch Vorgesetzte und Wohlverhalten, Belohnung auf Seiten der Beschäftigten, aus dem Nasenprämiensystem herausbringen. Die Zukunft leistungsbezogener Entgeltregelungen liegt in dem Ausbau von eindeutigen Mitbestimmungsrechten und -verfahren über sach- und ergebnisbezogene Leistungsnormen und Kennziffern für die Vereinbarung von Leistungsoll und Personalbesetzung.

4. In all den genannten Bereichen geht es um die Ausweitung kollektiver Mitbestimmungs- und individueller Reklamationsrechte hin zu einer demokratischen Arbeitsverfassung, um die Stärkung der Verhandlungsmacht, z. B. durch paritätische Kommissionen.

Die von mir geforderten „Tarifverträge à la carte“, d. h. die Vereinbarung tarifvertraglich gesicherter Wahlmöglichkeiten, will individuelle Entfaltungs- und betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten per Tarifvertrag erweitern und absichern. Und dies ist keineswegs nur eine Frage von Arbeitszeitregelungen. Die Ausgestaltung von Entlohnungsmethoden, die Wahl der Arbeitsmethoden, die Gestaltung von Qualifikationsansprüchen, der Einfluß auf die konkreten Arbeitsbedingungen – dies alles können Beispiele für tarifvertragliche Regelungen erweiterter Wahlmöglichkeiten in Tarifverträgen sein.

35-Stunden-Woche als Nahziel

Die zentrale tarifpolitische Herausforderung für die unmittelbare Zukunft bleibt die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie wird der Beweis für unsere Konfliktfähigkeit und Gestaltungsmacht. Sie wird auch die Bewährungsprobe für unsere gewerkschaftliche Angestelltenarbeit. Für uns bleibt die einheitliche und abschließende Regelung der Dauer der Arbeitszeit für alle Beschäftigten ein zentrales Ziel. Wenn wir heute bei der Dauer der Arbeitszeit differenzieren, steht morgen die Differenzierung von Löhnen und Gehältern auf der Tagesordnung. Beides sind nur zwei Seiten ein und derselben Medaille. Wahl und Gestaltungsmöglichkeiten bieten dagegen Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Flexible Regelungen, die den Interessen der arbeitenden Menschen dienen, sind für uns kein Tabu, ganz im Gegenteil.

Gerade die Arbeitszeitflexibilisierung zeigt aber auch, wie notwendig kollektive Mindestsicherungen sind. Sie liegen für uns beim Erhalt des freien Wochenendes, der Festlegung einer täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden als Regel und der Festlegung einer größeren Zahl von verschiedenen Arbeitszeitgestaltungsvarianten durch Tarifvertrag. Eine grenzenlose Arbeitszeitflexibilisierung, eine kapazitätsorientierte Arbeitszeit mit Ausgleichszeiträumen von zwölf und mehr Monaten – das lehnen wir nach wie vor entschieden ab, weil es beschäftigungsschädlich, gesundheitsschädlich und sozialschädlich ist und bleibt. Geschützte Zeiträume für geplante und gemeinsame Freizeit, z. B. an Wochenenden und am Feierabend sind für die soziale Zeitkultur einer Gesellschaft unaufgebar.

Gerade an dieser Auseinandersetzung läßt sich der Gegensatz von kollektiv gesicherten Freiheitsspielräumen für die arbeitenden Menschen und unternehmerischer Freiheitspropaganda deutlich aufzeigen. Herrliche Zeiten – endlich frei zu sein! Frei für was? – Für die Verfügbarkeit der Unternehmer. Nein – liebe Kolleginnen und Kollegen, so verstehen wir die Freiheit nicht! Was versucht wird, uns einzureden, ist die liberale Freiheit der Wirtschaft, man sagt Freiheit und meint

– die Freiheit der privaten Gewinnerzielung

– die Freiheit des privaten Eigentums und die Produktionsmittel

– die Freiheit, über die menschliche Arbeitskraft verfügen zu können

– die Freiheit, in Krisensituationen das angebliche Risiko auf die Steuerzahler übertragen zu können.

Maßstab ist für uns dabei: Wie umfassend ist der soziale Schutz für den Bürger, wie werden die Risiken solidarisch getragen und finanziert, in welchem Umfang sind die Menschen beteiligt bei der Gestaltung der Gesellschaft und der Betriebe? Voraussetzung dafür ist und bleibt ein breiter kollektiver Schutz durch Gesetze und Tarifverträge. Erst auf dieser Grundlage werden die Voraussetzungen gesichert und erweitert für persönliche Freiheit, Selbstbestimmung und Emanzipation.

Schluß

Gerade in der Tarifpolitik können wir nur die Erfolge vorweisen, die die Betroffenen selbst in der Lage sind durchzusetzen. Ich denke, wir sind mit unserer Tarifpolitik sehr wohl in der Lage, die Selbstbestimmungsinteressen der arbeitenden Menschen aufzugreifen und dafür einen gesicherten Entfaltungsspielraum zu schaffen. Was uns von den Konservativen und ihrer Ideologie unterscheidet, ist die Erkenntnis, daß persönliche Gestaltung und individuelle Entfaltung nur aufgrund und im Rahmen unabdingbarer kollektiver Sicherungen möglich ist. Der Verzicht darauf, schafft nicht mehr Freiheit, sondern führt nur zu mehr Abhängigkeit. Meine Einschätzung geht dahin, daß die entscheidende gesellschaftspolitische Auseinandersetzung auf dem Gebiet der „Zukunft der Arbeit“ ausgetragen wird.

Von ihrem Ausgang wird auch unsere Zukunft mitbestimmt. Es wäre ein Fehler, wenn wir die gewerkschaftliche Diskussion dabei nur verengt auf die tarifpolitische Entwicklung beschränken würden. Weniger Arbeitslosigkeit, mehr Umweltschutz, mehr Demokratie und Abrüstung sind die wichtigsten Zukunftsfelder, welche die Menschen bewegen. In dem Maße, wie es gelingt, die aktuellen Kämpfe als politische und nicht nur ökonomische Gegenstrategien zu den Kapitalinteressen bewußt zu machen, besteht die Chance für Veränderungen im Interesse aller abhängig Beschäftigten.

Solidarität 2000

Aktive Interessenvertretung – die beste Werbung

... Die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall mit Angestellten orientiert sich an vier Schwerpunkten. Diese vier Schwerpunkte stellen eine weitgehend gemeinsame inhaltliche Ausrichtung der gewerkschaftlichen Arbeit mit Angestellten sicher. Sie garantieren auch die Konzentration der organisatorischen Kräfte der IG Metall auf zentrale Angestelltenprobleme und -bedürfnisse. Dies schließt je nach betrieblicher und örtlicher Situation eine andere Schwerpunktsetzung keineswegs aus.

Die vier wesentlichen Ansatzpunkte der Interessenvertretung der IG Metall mit Angestellten sind die Bereiche:

- Arbeit und Demokratie
- Arbeit und Leistung
- Arbeit und Technik
- Arbeit und Gesellschaft

(1) Schwerpunkt „Arbeit und Demokratie“

Die Frage der Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung wird angesichts des zunehmenden Problemdrucks in den Betrieben zu einem entscheidenden Konfliktfeld der Zukunft. Dies wird angesichts der wachsenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach Autonomie und Mitverantwortung noch verstärkt. Darüber hinaus ist die Forderung nach der Demokratisierung betrieblicher Entscheidungsstrukturen und nach der Verstärkung der Einflußnahme der Arbeitnehmer auf das Betriebsgeschehen ein Ziel, das auf das unterschiedslose Interesse aller Arbeitnehmer trifft.

Deshalb muß die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall mit Angestellten die Frage der Demokratie im Betrieb als ein zentrales Anliegen aufgreifen. Über die kollektiven Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer hinaus zielen ihre Aktivitäten auf die schrittweise Entwicklung von Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechten einzelner Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Die perspektivischen Ziele der Vergrößerung der Rechte der einzelnen Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz („Mitbestimmung am Arbeitsplatz“) und der Ausweitung der Zeiten für soziale Kommunikationsmöglichkeiten im Betrieb („soziale Beteiligungszeiten“) ist ein Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit mit Angestellten. Dabei ist es im Angestelltenbereich unerlässlich, unternehmerische Beteiligungsstrategien aufzugreifen. Sie sind wichtige Ansätze zur Infragestellung autoritärer Führungsstile und zur Einleitung eines Mobilisierungs- und Lernprozesses von Angestellten.

Ansätze, Beispiele und Aktivitäten

Ansätze und Aktivitäten der gewerkschaftlichen Arbeit mit Angestellten in diesem Schwerpunkt sind beispielsweise:

● Die betrieblichen Interessenvertretungen wenden systematisch die kollektiven Mitbestimmungs-, Unterrichts- und Beratungsrechte im Angestelltenbereich an. Sie schöpfen gezielt die rechtlichen Möglichkeiten der Einflußnahme auf technische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen aus. Gleichzeitig fördern und unterstützen sie die Wahrnehmung individueller Beschwerderechte durch die Angestellten.

● Die betrieblichen Interessenvertretungen nehmen verstärkt ihre Mitwirkungsrechte bei personellen Angelegenheiten wahr. Die Mitwirkung bei Personalplanung, Arbeitsplatzausschreibung, Beurteilungsgrundsätzen, Auswahlrichtlinien, Maßnahmen der Berufsbildung und der betrieblichen Bildung, personelle Einzelmaßnahmen usw., ist ein entscheidend wichtiger Ansatz zur Einschränkung der ungebrochenen unternehmerischen Entscheidungsvollmacht im Angestelltenbereich.

● Die gewerkschaftliche Arbeit mit Angestellten muß sich mit unternehmerischen Beteiligungsstrategien auseinandersetzen. Betriebsräte und Vertrauensleute sind gefordert, Einfluß auf die im Angestelltenbereich weit verbreiteten beteiligungsorientierten Sozialtechniken zu nehmen. Kleingruppenaktivitäten, Benutzerbeteiligung, Analyse- und Problemlösungsteams, Qualitätszirkel, kooperative Führungsstile und Mitarbeitergespräche sind nicht nur Manipulationstechniken. Sie bieten Ansätze für den Abbau autoritärer Führungs- und Vorgesetztenstrukturen. Die gewerkschaftliche Arbeit mit Angestellten muß die betrieblichen Sozialtechniken auch dazu nutzen, eine kritische Diskussion über unternehmerische Demokratisierungsversprechungen einzuleiten und eine betriebsöffentliche Diskussion über Arbeits- und Gestaltungsbedingungen im Arbeitnehmerinteresse zu verstärken.

● Die gewerkschaftliche Arbeit mit Angestellten verfolgt das Ziel, die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ihres Arbeitsumfeldes zu verstärken. Die Verteidigung vorhandener zeitlicher Spielräume im Angestelltenbereich, die Durchsetzung betrieblicher Dialog- und sozialer Beteiligungszeiten werden vorangetrieben. Das gewerkschaftliche Konzept der Anhörung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz wird handlungsorientiert und weiterentwickelt und im Angestelltenbereich verstärkt diskutiert.

● In den Betrieben werden zu aktuellen bzw. grundlegenden Problemen durch die betrieblichen Interessenvertretungen Arbeitskreise, Gesprächskreise oder arbeitnehmerorientierte Beteiligungszirkel für interessierte ArbeitnehmerInnen durch die betrieblichen Interessenvertretungen aufgebaut.

(2) Schwerpunkt „Arbeit und Leistung“

Die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall mit Angestellten nimmt gezielt Einfluß auf die Arbeits- und Leistungsbedingungen im Angestelltenbereich. Gewerkschaftliche Leistungs politik im Angestelltenbereich ist im Kern Entgelt politik. Sie ist ein entscheidender Ansatz, einen weiteren Annäherungs- und Öffnungsprozeß der Angestellten zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung einzuleiten. Ziel ist es, die erkennbaren unternehmerischen Angriffe auf die Ar-

beits- und Leistungsbedingungen im Angestelltenbereich abzuwehren. Sie schafft mit den Angestellten durchschaubare Entgeltbedingungen, akzeptierte Arbeitszeitbedingungen, als gerecht empfundene Leistungs- und Aufstiegsbedingungen. Die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall mit Angestellten verfolgt dieses Ziel in Abstimmung und in wechselseitiger Zusammenarbeit von betriebs- und tarifpolitischen Aktivitäten.

Ansätze, Beispiele und Aktivitäten

● Der erfolgversprechendste Ansatz der gewerkschaftlichen Arbeit mit Angestellten ist der Schutz der Angestellten vor offenen Angriffen der Unternehmensleitung auf ihre Besitzstände. Solche direkten Verletzungen der Angestellteninteressen, die zu einer breiten Mobilisierung von Angestellten führen, sind Personalkostenkürzungsstrategien. Gemeinkostenwertanalyse, das HAY-System sind solche Methoden, die die Senkung der Gemeinkosten im Angestelltenbereich zum Ziel haben. Gewerkschaftliche Angestelltenarbeit der IG Metall mit Angestellten wird die negativen Folgen solcher Gemeinkostenkürzungsstrategien abwehren, beispielsweise durch Anti-McKinsey-Strategien oder durch eigene Kosten- und Bedarfsanalysen entsprechend dem „10-Schritte-Programm Büro“.

● Mindestens ebenso erfolgversprechend für die Mobilisierung und Einbeziehung von Angestellten in die gewerkschaftliche Interessenvertretung ist der Schutz der Gesundheit. Streß und Streßbewältigung gehören zu den durchgängigen und immer deutlicher spürbaren Problemen von Angestellten. Gewerkschaftliche Arbeit mit Angestellten wird durch den Abbau psychisch-mentaler Belastungen, z. B. durch Personalbedarfsermittlungen, die Durchsetzung von Neueinstellungen, den Abbau von Mehrarbeit und Überstunden, die Überwachung der Inanspruchnahme von Freizeitvergütungen und Personalausgleich bei Arbeitszeitverkürzungen vorantreiben. Die Einrichtung von Gesundheitszirkeln durch betriebliche Interessenvertretungen für interessierte Arbeitnehmer kann hier behilflich sein.

● Die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall mit Angestellten wird ihre Aktivitäten darauf richten, mit betrieblichen Eingruppierungsaktionen die tarifgerechte Eingruppierung der Angestellten zu sichern. Sie wird dies durch regelmäßige Überprüfungen der Eingruppierung von Angestellten, durch schwerpunktbezogene Eingruppierungsaktionen im Bereich der unteren Tarifgruppen (weibliche Angestellte), durch Gehaltserhebungen im Angestelltenbe-

triebsbereich. Die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall mit Angestellten verstärkt auch auf praktizierte Systeme und Methoden der Leistungsbeurteilung, der Leistungserfassung und Leistungskontrolle Einfluß nehmen. Sie wird z. B. die Mitbestimmung bei der Anwendung von EDV-gesteuerten Kontroll- und Datenerfassungssystemen, die Mitwirkung bei ergebnisbezogenen Managementsystemen, die Einflußnahme auf Arbeits- und Leistungsbedingungen in Zukunft verstärken.

● Die gewerkschaftliche Arbeit mit Angestellten wird sich verstärkt um die Arbeits- und Leistungsbedingungen der außerhalb des tarifvertraglichen Schutzes stehenden Angestellten kümmern. Sie wird z. B. durch tarifpolitische Aktivitäten zur Ausdehnung des Geltungsbereichs der Tarifverträge, aber auch durch eine systematischere Anwendung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung Einfluß auf diesen Arbeitnehmerbereich nehmen.

● Die gewerkschaftliche Arbeit mit Angestellten richtet ihre Aktivitäten auch verstärkt auf die Regelung der Arbeitszeitbedingungen im Angestelltenbereich. Sie wird z. B. entsprechend den Positionen der IG Metall zu arbeitnehmerorientierten Gleitzeit- und Teilzeitregelungen in den Betrieben umsetzen. Sie wird beispielsweise auf betrieblicher Ebene den Anspruch aller Angestellten auf die tarifvertraglich geregelte Arbeitszeitverkürzung ausweiten.

(3) Schwerpunkt „Arbeit und Technik“

Die Gestaltung von Arbeit und Technik ist ein wesentlicher Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit der IG Metall mit Angestellten. Das gestaltungspolitische Ziel der IG Metall im Angestelltenbereich ist die Verwirklichung einer „offenen Arbeitsorganisation“. Mit dem Konzept der „offenen Arbeitsorganisation“ will die IG Metall den vielfältigen Interessen und individuellen Ansprüchen der Arbeitnehmer an Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen Rechnung tragen. Das Gestaltungskonzept von „Arbeit und Technik im Angestelltenbereich“ geht also nicht ausschließlich von einem Idealmodell menschengerechter Arbeitsstrukturen aus. Es will stattdessen technische und arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen schaffen, die den individuellen und unterschiedlichen Tätigkeitsinteressen und Qualifikationsbedürfnissen, Arbeitszeitanforderungen und Arbeitsplatzvorstellungen der Angestellten entgegenkommen.

Ein solches Konzept der „offenen Arbeitsorganisation“ stellt damit die vorhandenen Ansprüche der Arbeitnehmer bewußt in den Mittelpunkt der Gestaltungspolitik. Es geht davon aus, daß Arbeitsgestaltung nur dann menschengerecht ist, wenn es sich auch an den konkreten Ansprüchen und Interessen der Arbeitnehmer orientiert. Die Teilziele des Konzepts der „offenen Arbeitsorganisation“ sind:

- Die Sicherung des Zugangs zu allen Hierarchieebenen und die Sicherung des Arbeitsplatzwechsels zwischen bislang voneinander abgeschotteten Arbeitsbereichen für alle Arbeitnehmer;
- Die Verwirklichung eines umfassenden Systems der innerbetrieblichen Qualifizierung und Weiterqualifizierung, die die Qualifikationsansprüche der ArbeitnehmerInnen erfüllt.
- Die Entwicklung eines umfassenden innerbetrieblichen Gestaltungsdialogs über Qualifikation und Arbeitsansprüche, an denen ArbeitnehmerInnen verbindlich zu beteiligen sind.

Ansätze, Beispiele und Aktivitäten

● Die IG Metall wird die Umsetzung vorhandener Gestaltungsansätze von Arbeit und Technik im Büro verstärken und ausweiten. Die sozialvertragliche Gestaltung beispielsweise von Bildschirmarbeitsplätzen, Personalinformationssystemen, Textverarbeitungssystemen, PC-Einsatz und vernetzter Inhouse-Kommunikationssysteme (ISDN, digitale Nebenstellenanlagen) wird gezielt weiterverfolgt.

● Die IG Metall wird im Angestelltenbereich die Personal- und Organisationsentwicklung als wichtigen Gestaltungsansatz in den Betrieben vorantreiben. Mit dem „10-Schritte-Programm-Büro“ der IG Metall beispielsweise kann eine systematische Bestandsaufnahme

des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs durchgeführt werden. Diese ist eine wichtige Grundlage für die Erarbeitung von Vorschlägen für die Personalplanung und für Gestaltungsziele bei der Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation.

● Die Verwirklichung durchlässiger Hierarchiestufen ist ein wichtiges Gestaltungsziel der IG Metall im Angestelltenbereich. Sie wird dem zunehmenden Trend des Ausschlusses nicht akademisch qualifizierter Arbeitnehmer von Führungs- und Koordinationsfunktionen entgegenwirken. Dies kann z. B. durch ein spezielles Weiterbildungsangebot für interessierte und berufserfahrene ArbeitnehmerInnen und durch die Einflußnahme auf die Auswahl von Nachwuchsführungskräften geschehen.

● Die IG Metall wird mit ihrer Gestaltungspolitik im Angestelltenbereich der drohenden Abschottung einzelner Angestelltengruppen von qualifizierten Tätigkeiten entgegenzutreten. Die Spaltung in Rationalisierungsgewinner und Rationalisierungsverlierer, von der besonders weibliche Angestellte im kaufmännischen und technischen Bereich bedroht sind, muß durch die Gestaltung offener Arbeitsstrukturen abgebaut werden. Dieses Ziel ist z. B. durch die Enthierarchisierung und Entspezialisierung der Berufsausbildung, durch die Entwicklung entsprechender Weiterbildungsangebote, insbesondere für Angestellte in Bürohilfsfunktionen, und durch die Umsetzung von Arbeitsgestaltungskonzepten wie etwa der „qualifizierten Assistenzarbeit“ voranzutreiben.

● Die IG Metall verfolgt das Gestaltungsziel eines bedürfnis- und anspruchsgerechten Arbeitsplatzangebotes in den Betrieben. Die Arbeitsplätze und das Arbeitsplatzangebot sollen eine möglichst hohe Übereinstimmung mit den vielfältigen individuellen Arbeitsinteressen der Arbeitnehmer aufweisen. Dies kann beispielsweise durch die zusätzliche Einrichtung kollektiv geregelter Teilzeitarbeitsplätze mit Rückkehrmöglichkeiten auf Vollzeitarbeitsplätze, durch arbeitnehmerorientierte Gleitzeitregelungen und durch die Sicherung auch eines ausreichenden Angebotes an Routinearbeitsplätzen für un- und angelernte ArbeitnehmerInnen geschehen.

● Eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Gestaltungsziele ist der Aufbau eines kontinuierlichen betrieblichen Gestaltungsdialogs mit den ArbeitnehmerInnen. Dies kann z. B. eingeleitet werden durch die Erarbeitung von Anspruchs- und Bedürfniskatalogen, in denen viele Wünsche und Vorstellungen der einzelnen Arbeitnehmer oder einzelner Arbeitnehmergruppen über Beruf, Qualifikation und betriebliche Funktion aufgelistet sind. Sie können den innerbetrieblichen Dialog mit den Arbeitnehmern über die Ziele betrieblicher Qualifikations- und Personalplanungsmaßnahmen sein.

● Darüber hinaus ist z. B. der Aufbau von Kommunikationsstrukturen zwischen den betrieblichen Interessenvertretungen und betrieblichen Planungsabteilungen, wie der Personal-, Organisations- und Technikentwicklungsabteilungen, ein wichtiger Ansatz, schon im Planungsstadium auf wichtige betriebliche Entscheidungen Einfluß nehmen zu können.

(4) Schwerpunkt „Arbeit und Gesellschaft“

Die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall mit Angestellten wird sich nicht auf die Arbeitsinteressen und die Probleme der Arbeitswelt beschränken. Arbeitnehmer verbringen einen immer größeren Teil ihres Lebens außerhalb der Arbeit. Nicht nur im Betrieb, auch außerhalb des Betriebes entwickeln sie gesellschaftliche Aktivitäten, bilden sich politische Auffassungen und setzen sich mit zukünftigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen sowie ihren Folgen auseinander.

Mit dem Schwerpunkt „Arbeit und Gesellschaft“ will die IG Metall die Arbeitnehmer in einen überbetrieblichen Zukunftsdiskurs mit den Gewerkschaften über gesellschaftliche, wirtschaftliche und kulturelle Themen einbeziehen. Die IG Metall trägt damit der Tatsache Rechnung, daß Arbeitnehmer von Politik nicht nur eine rationale und sachbezogene Kompetenz bei der Lösung von Arbeitnehmerproblemen erwarten. Arbeitnehmer erwarten von politischen Verbänden und Organisationen auch, daß Emotionen, persönliche Wünsche, politische Hoffnungen und Sehnsüchte angesprochen werden. Deshalb wird sich die IG Metall auch als Diskussionsplatt-

form für Arbeitnehmer über politische und kulturelle Grundfragen anbieten, die die emotionale Bindung an die IG Metall verstärken und den Gedanken der Gewerkschaftsbewegung als aufgeschlossener Solidargemeinschaft mehr ins Bewußtsein rücken. Insbesondere große Teile der Angestellten und einzelner Angestelltengruppen kompensieren die Erfahrungen innerbetrieblicher Zwänge und mangelnder Selbstverwirklichung in der Arbeit häufig durch außerbetriebliches Engagement. Nicht zuletzt deshalb muß der überbetriebliche Dialog mit Angestellten und interessierten ArbeitnehmerInnen über drängende Zukunftsfragen als wichtiger Bestandteil einer mobilisierenden und politisierenden Arbeit der IG Metall mit Angestellten verstanden werden.

Ansätze, Beispiele und Aktivitäten

Die gewerkschaftliche Arbeit mit Angestellten wird Inhalte und Themen der in der IG Metall begonnenen Zukunftsdiskussion aufgreifen und einbeziehen. Sie wird die Behandlung dieser Themen mit Diskussionspapern unterstützen. Wichtige Themen einer kontinuierlichen Gesellschaftsdiskussion in der IG Metall sind beispielsweise:

– Industriegesellschaft und Umwelt

– Rüstungsproduktion, Rüstungskonversion und der Beitrag der IG Metall zur Friedenssicherung

– Beschäftigungsgesellschaften als Strategie einer zukunftsorientierten Beschäftigungssicherung

– Gesellschaft und Technik

– Repräsentative und plebiszitäre Demokratie – Konzepte und Modelle

– Arbeit, Familie und Kindererziehung – Strategien und Ansätze des Kampfes um Gleichberechtigung der Frauen

– Industriepolitik in der Bundesrepublik und Europa '92

– Zur Rolle und Funktion der Gewerkschaften in der zukünftigen Industriegesellschaft

Diese Themen sind nach Bedarf und Bedürfnis jeweils zu ergänzen...

Technologie-Tarifvertrag für das Versicherungsgewerbe

Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) hat im November des vergangenen Jahres erneut den Entwurf eines Technologie-Tarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe erarbeitet. Er ist in mehreren Punkten gegenüber dem ersten Entwurf (NACHRICHTEN Nr. 2/88) konkretisiert worden, was uns zur Veröffentlichung des neuesten Entwurfs veranlaßt.

§ 1

Diese Vereinbarung gilt für die unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für das Versicherungsgewerbe fallenden Beschäftigten.

§ 2

Maßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung sind alle vom Arbeitgeber veranlaßten Maßnahmen, die eine Änderung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsabläufe oder eine Erhöhung der Arbeitsleistung, der Arbeitsinhalte zur Folge haben.

§ 3 Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat oder Personalrat (Arbeit-

nehmervvertretung) über alle Maßnahmen gemäß § 2 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

2. Rechtzeitig im Sinne dieser Vereinbarung bedeutet, daß vor Beginn einer Ist-Analyse oder vergleichbarer Untersuchungen die Arbeitnehmervertretung zu unterrichten ist. Zur umfassenden Information gehören Umfang, die Methode und das Ziel der Untersuchungen sowie eine Unterrichtung über die Projekt-Steuerungsmethode/das Projektmanagement. Diese Bestimmung gilt auch dann, wenn externe Berater eingesetzt werden.

3. Die Erstellung des Soll-Konzeptes (Grobkonzept, Grobplanung) oder vergleichbarer Unterlagen erfolgt einvernehmlich mit der Arbeitnehmervertretung. Mit der Arbeitnehmervertretung ist darüber hinaus festzulegen, welche Aufgabe sinnvoll technisiert/automatisiert bzw. technisch unterstützt werden sollen und welche Aufgaben in welchem Umfang von Menschen zu erfüllen sind. Dies schließt die Festlegung der Arbeitsteilung zwischen Innen- und Außendienst ein.

4. Bei jedem weiteren Schritt des Planungsprozesses ist mit der Arbeitnehmervertretung erneut entsprechend den Ziffern 1 bis 3 zu verfahren. Dies gilt auch dann, wenn Standardprogramme eingesetzt werden sollen oder Fremdfirmen mit der Herstellung beauftragt werden.

5. Kommt in den Ziffern 3 und 4 keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

§ 4 Rechte der Arbeitnehmervertretung

1. Damit die Arbeitnehmervertretung die Aufgaben gemäß dieser Vereinbarung sachgerecht wahrnehmen kann, ist die dafür erforderliche Freistellung zu gewähren und eine Qualifizierung zu ermöglichen. Aus diesen Freistellungen dürfen keine zusätzlichen Arbeitsbelastungen für andere ArbeitnehmerInnen einschließlich der Arbeitnehmervertretung erfolgen. Die Bestimmungen des § 10 dieses Tarifvertrages sind entsprechend anzuwenden.

2. Die Arbeitnehmervertretung ist berechtigt, zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus dieser Vereinbarung außerbetriebliche Sachverständige ihrer Wahl in Anspruch zu nehmen.

3. Entstehende Kosten für die Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitnehmervertretung sowie für die Inanspruchnahme der Sachverständigen trägt das Unternehmen.

§ 5 Beteiligung der ArbeitnehmerInnen

1. Auf Anforderung der Arbeitnehmervertretung muß mit den von den Maßnahmen betroffenen ArbeitnehmerInnen eine projektbegleitende Arbeitsgruppe für überschaubare Arbeitsbereiche eingerichtet werden. Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu überprüfen, zu ihnen Stellung zu nehmen sowie Ergänzungen, Korrekturen oder alternative Maßnahmen vorzuschlagen.

2. Die Größe und Zusammensetzung der Arbeitsgruppen werden von der Arbeitnehmervertretung festgelegt. Die Arbeitnehmervertretung kann an den Sitzungen der Arbeitsgruppen teilnehmen. Zu den Beratungen der Arbeitsgruppen können inner- und außerbetriebliche Sachverständige hinzugezogen werden.

3. Die Vorschläge der Arbeitsgruppe werden dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung vorgelegt. Erfolgt nicht innerhalb einer jeweils vereinbarten Frist ein Widerspruch, gelten die Vorschläge als so vereinbart. Die Arbeitsgruppe prüft unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung die Ausführung der vereinbarten Vorschläge.

4. Lehnt der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmervertretung die Vorschläge der Projektgruppe ab, so sind die Gründe eingehend darzulegen.

5. Für die Freistellung und Qualifizierung der in Projektgruppen tätigen Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des § 4 analog.

§ 6 Anforderungen an Arbeitsabläufe/Arbeitsinhalte

1. Die Arbeitsabläufe und die Arbeitsinhalte sind so zu gestalten, daß sie eine selbständige Arbeitsplanung, Arbeitsausführung und individuelle Leistungsentfaltung für die ArbeitnehmerInnen ermöglichen. Wahlmöglichkeiten bei Abfolge, Mittel und Weg der Aufgabenabwicklung müssen erhalten bleiben bzw. geschaffen werden.

2. Die Arbeitsinhalte und die Arbeitsabläufe sind so zu gestalten, daß sinnvolle Arbeitszusammenhänge geschaffen werden, soziale Kontakte möglich sowie einseitige Belastungen und Monotonie ausgeschlossen sind. Dies ist durch Aufgabenerweiterung, Aufgabenbereicherung und Tätigkeitswechsel zu ermöglichen. Planung, Vorbereitung, Durchführung und Eigenkontrolle der Sachbearbeitung sind stärker zusammenzuführen. Entscheidungskompetenzen sollen delegiert werden, d. h., die Entscheidung soll dort gefällt werden, wo das Problem in der Sachbearbeitung auftritt.

3. Für ArbeitnehmerInnen, die diesen Anforderungen nicht bzw. nicht sofort gewachsen sind, sind angemessene Regelungen zu treffen.

§ 7 Anforderungen an die Software-Gestaltung

1. Für eine menschengerechte Gestaltung der Software ist mindestens DIN 66234 Teil 8 (Bildschirmarbeitsplätze – Dialoggestaltung) anzuwenden.

2. Die Software ist so zu gestalten, daß eine nachträgliche Veränderbarkeit erleichtert wird, damit Änderungsvorschläge von Betroffenen berücksichtigt werden können. Das schließt die Entwicklung von Prototypen des späteren Softwaresystems ein.

§ 8 Qualifikationsentwicklung / Weiterbildung

1. Mit der Arbeitnehmervertretung ist eine Qualifikationsentwicklungs- und Weiterbildungskonzept zu entwickeln und einvernehmlich zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Neben fachlichen Inhalten muß auch eine Befähigung zur Ausfüllung der Bestimmungen dieser Vereinbarung erlernt werden. Nicht nur technische Details, sondern Funktionsweise und Logik von Computersystemen sind zu vermitteln.

Die Weiterbildung soll auch Fähigkeiten wie Kooperation, zwischenmenschliche Kommunikation und Eigenverantwortlichkeit stärken und entwickeln. Es sollen Einblicke in die EDV am Beispiel der konkreten Anwendungen, ausgehend von den Arbeitserfahrungen der ArbeitnehmerInnen vermittelt werden. Darüber hinaus soll ein Überblick über die Funktionsweise der zum Einsatz kommenden Technik gegeben werden. Das Lehrpersonal muß eine pädagogisch/didaktische Qualifikation nachweisen und mit den Methoden der Erwachsenenbildung vertraut sein.

2. Der Zugang zu den Weiterbildungsmaßnahmen soll allen interessierten offenstehen. Nicht unmittelbar Betroffene haben hierfür einen zeitlichen Anspruch von 10 Arbeitstagen pro Jahr. Insofern aus zwingenden betrieblichen Gründen eine gewünschte Teilnahme nicht möglich ist, wird der Anspruch auf das nächste Kalenderjahr übertragen.

3. Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen sind während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge durchzuführen. Die besonderen Belange u. a. von Frauen und Teilzeitbeschäftigten sind zu berücksichtigen. Ortsnähe der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen sowie eine mögliche Kinderbetreuung während dieser Zeit sind zu gewährleisten.

§ 9 Gesundheitsschutz

1. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze sind die Richtlinien der Verwaltungsberufsgenossenschaft sowie andere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

2. Sowohl für bereits vorhandene Datensichtgeräte als auch bei Neuanschaffungen sind alle technisch möglichen Vorkehrungen zur Minderung bzw. zum Ausschluß der Abstrahlung anzuwenden.

3. Eine Beschäftigung von Schwangeren an Datensichtgeräten ist unzulässig. Sie sind während der Schwangerschaft ihrer Qualifikation entsprechend einzusetzen. Aus dieser anderweitigen Beschäftigung dürfen den Betroffenen keine Nachteile in ihrer beruflichen Entwicklung entstehen.

4. ArbeitnehmerInnen, die aufgrund eines ärztlichen Nachweises nicht an Datensichtgeräten beschäftigt werden dürfen, haben Anspruch auf einen ihrer Qualifikation entsprechenden anderweitigen Arbeitsplatz. Hieraus dürfen ihnen keine Nachteile in ihrer beruflichen Entwicklung entstehen.

§ 10 Arbeitsbelastung / Personalbemessung

1. Die Arbeitsaufgaben, die den Beschäftigten übertragen werden, sind so zu bemessen, daß unter Beachtung individueller Leistungsunterschiede die Arbeitsleistung während der normalen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit zu erbringen ist. Die Personalbedarfsplanung ist nach Anhörung der jeweils Betroffenen mit der Arbeitnehmervertretung einvernehmlich zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle.

2. Sobald der Personalbemessung Zeitwerte/Mengengerüste oder betriebswirtschaftliche Kennziffern zugrunde gelegt werden, ist sie mit der Arbeitnehmervertretung einvernehmlich zu regeln und in Vereinbarungen festzuschreiben. Die Mengen- und Zeitvorgaben müssen ausreichende Puffer für Abwesenheitszeiten, sachliche und persönliche Verteilzeiten, aufgabenfremde Nebentätigkeiten, Handlungs- und Dispositionsspielräume, unvorhersehbare Ereignisse und Erholung enthalten. Entsprechende Ab-/Zuschläge sind einvernehmlich zu regeln. Die Arbeitnehmervertretung hat in dieser Frage ein Initiativrecht. Sie ist berechtigt, außerbetriebliche Sachverständige ihrer Wahl zur Beratung hinzuzuziehen. Die Kosten trägt das Unternehmen.

3. Die in der Datenermittlung (Erhebung) einzubeziehenden Arbeitsbereiche und die für die Analyse zu verwendenden Verfahren der Datenermittlung müssen vorher eindeutig festgelegt werden. Arbeitsbereiche, die in die Erhebung einbezogen werden sollen, müssen vollständig erfaßt und beschrieben werden. Bei der Verwendung von Norm-Zeiten-Katalogen müssen ausreichende Überprüfungen/Korrekturen durch eigene Untersuchungen erfolgen. Bei der Festlegung von Tätigkeitszeiten müssen schwer bzw. nichterfaßbare „kreative Tätigkeiten/Denkleistungen“ ausreichend berücksichtigt werden.

Die Erhebungs-/Analysezeiträume und -zeitpunkte sind so wählen, daß tägliche, wöchentliche, monatliche und jährliche „Arbeitsspitzen“ erfaßt werden. Die gewonnenen Daten müssen repräsentativ und rekonstruierbar, d. h. überprüfbar sein. Ungenauigkeiten/Fehlerbandbreiten bei der Anwendung statistischer Stichprobenverfahren müssen durch Zeitzuschläge/Mengenreduzierungen berücksichtigt werden. Bei der Berechnung von Mittel-/Durchschnittswerten ist der Streubereich zu berücksichtigen.

4. Automatische Korrekturen von Vorgabewerten bei technischen und/oder organisatorischen Veränderungen sind unzulässig. Vor der Veränderung von einmal festgelegten Werten müssen ausreichende Nachuntersuchungen durchgeführt werden. Die korrigierten Daten sind mit der Arbeitnehmervertretung einvernehmlich zu regeln.

5. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen sind an den Erhebungen zu beteiligen. Sie sind über Ziele, Methoden, Zeitpunkte und Dauer (während der Arbeitszeit) zu informieren. Die ArbeitnehmerInnen werden über den Stand der Erhebung unterrichtet. Für die daraus entstehenden zusätzlichen Belastungen wird entsprechend Ziffer 2 ein angemessener Ausgleich vereinbart. Für die Mitarbeit von ArbeitnehmerInnen in Untersuchungsprojektgruppen gilt § 5 entsprechend. Die betroffenen ArbeitnehmerInnen müssen mit den ermittelten Daten einverstanden sein.

§ 11 Reklamationsrecht der ArbeitnehmerInnen

Fühlt ein Arbeitnehmer sich qualitativ und/oder quantitativ überfordert oder negativ beeinträchtigt oder hält er seine Arbeit für nicht menschengerecht gestaltet, so kann er dies beim Arbeitgeber

und/oder beim Betriebsrat/Personalrat reklamieren. Reklamationen, die beim Arbeitgeber eingehen, sind der Arbeitnehmervertretung bekanntzugeben und mit ihr zu beraten. Den reklamierenden ArbeitnehmerInnen ist innerhalb einer Frist von vier Wochen das Beratungsergebnis bzw. der Beratungsstand mitzuteilen. Hält der Betriebsrat/Personalrat die Reklamation für gerechtfertigt, hat er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Wird der Arbeitgeber im Falle eine sachlich begründeten Reklamation nicht tätig, so kann der Betriebsrat/Personalrat einen paritätisch besetzten Beschwerdeausschuß um Vermittlung ersuchen. Kommt es im Beschwerdeausschuß zu einer übereinstimmenden Bewertung, so ist diese für die weitere Behandlung der Reklamation verbindlich. Kommt eine übereinstimmende Bewertung im Beschwerdeausschuß nicht zustande, so kann jede Seite des Beschwerdeausschusses die Einsetzung einer Einigungsstelle beantragen.

Der interne Beschwerdeausschuß wird aus drei Arbeitgebervertretern und drei vom Betriebsrat/Personalrat bzw. Gesamtbetriebsrat/Gesamtpersonalrat bestellten Arbeitnehmervertretern/Arbeitnehmervertreterinnen gebildet, die je nach Bedarf FachberaterInnen hinzuziehen können. In Unternehmen mit mehreren Betrieben wird der Beschwerdeausschuß zwischen Gesamtbetriebsrat/Gesamtpersonalrat und Arbeitgeber für das Gesamtunternehmen gebildet. Die Wahrnehmung des Reklamationsrechts darf keine Nachteile für den beschwerdeführenden Arbeitnehmer / die beschwerdeführende Arbeitnehmerin zur Folge haben.

§ 12 Umgang mit personenbezogenen Daten

1. Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über sachliche und/oder persönliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person. Gemäß Satz 1 gehören zu den personenbezogenen Daten auch personenbeziehbare Daten.

2. In Tätigkeitsanalysen dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben werden. Werden auf Erhebungsformularen Kodierungen verwendet, die eine Deanonymisierung ermöglichen, dürfen diese nicht in die EDV eingegeben oder durch EDV verarbeitet werden.

3. Die Einhaltung von Mengen- und Zeitvorgaben wird nicht durch technische Verfahren kontrolliert. Die Führungsverantwortung der Vorgesetzten bleibt gewahrt.

4. Die bei der Benutzung der EDV anfallenden personenbezogenen Daten dürfen ausschließlich zum Zweck der Erfüllung der Arbeitsaufgaben verwandt werden.

5. Müssen Aufgaben, die mit der EDV abgewickelt werden, revisionsfähig sein, so sind Verfahrensvorschriften zur Durchführung der Revision entsprechend der Anlage zu § 6 Bundesdatenschutzgesetz zu gewährleisten. Diese Verfahrensregeln beinhalten vor allem einen Zugriffsschutz für personenbezogene Daten, das Rechnerprotokoll und die Übermittlungskontrolle bei der Weitergabe personenbezogener Daten. Die Verfahrensregeln sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung zu vereinbaren. Der Benutzer/die Benutzerin ist über das vereinbarte Verfahren zu informieren.

6. Nur der Benutzer/die Benutzerin kann auf Datenbestände, die Auskunft über von ihm/ihr getätigte Arbeitsschritte oder -methoden geben, zurückgreifen; diese Daten dürfen nur mit seiner/ihrer Zustimmung an Dritte weitergegeben werden.

7. Einzeldaten, die zum Zwecke der Entgeltabrechnung bearbeitet werden, sind so weit zu akkumulieren, daß Rückschlüsse auf einzelne Arbeitsgänge nur mit Zustimmung des Benutzers/der Benutzerin möglich sind.

§ 13 Ausführungsbestimmungen

§ 14 Günstigkeitsklausel

§ 15 Verfahren bei Streitigkeiten

§ 16 Laufzeit/Kündigung

NACHRICHTEN-Forum: EG-Binnenmarkt '92

Aufgabenstellung des NACHRICHTEN-Forums am 11. März in Frankfurt war eine erste, oft notwendigerweise kontroverse Bestandsaufnahme der Positionen zur Herausbildung eines gemeinsamen Marktes in Westeuropa. Vor über 140 Teilnehmern referierte der Redakteur der NACHRICHTEN, Gerd Siebert, zum Stand der Vorbereitungen des Binnenmarktes, zu den erkennbaren sozialen Folgen und zu daraus erwachsenden Herausforderungen. Im folgenden dokumentieren wir Auszüge aus dem Referat zu den unmittelbaren Aufgaben der Gewerkschaften. Wir verweisen auch auf den Bericht auf Seite 34 dieser Ausgabe.

Bei der Verwirklichung des Binnenmarktes ... geht es um die Beseitigung solcher materieller und technischer Schranken zwischen den zwölf Ländern bzw. ihre Ersetzung durch einheitliche Richtlinien wie etwa der Grenzformalitäten für Personen und Waren; Verlegung der Kontrollen an die Außengrenzen der EG, was z. B. Zehntausende von Arbeitsplätzen kosten wird; Harmonisierung der Sicherheitsbestimmungen für Lastwagen hinsichtlich Abmessungen, Tragkraft usw.; Beseitigung der Niederlassungsbeschränkungen für Selbständige und gegenseitige Anerkennung von Zeugnissen und Diplomen; Abschaffung von Aufenthaltsbeschränkungen und Vereinheitlichung der Meldepflichten für Bürger von EG-Ländern; keine Bevorzugung nationaler Anbieter bei der Vergabe öffentlicher Aufträge; Abbau aller Hemmnisse für das EG-weite Agieren von Banken und Versicherungen, Post und Telekommunikation; Angleichung der Steuersysteme für den ungehinderten Kapital- und Warenfluß; Schaffung eines europäischen Gesellschaftsrechts usw. ...

Aber selbst wenn der Binnenmarkt nicht fahrplanmäßig bis zum 1. Januar 1993 Realität wird, sondern erst im Jahr 2000, so hat sich doch in den 32 Jahren seit Unterzeichnung des Vertrags über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) und über die Europäische Atomgemeinschaft (EURATOM) am 25. März 1957 durch die damals sechs Gründungsländer in Rom schon jetzt eine neue ökonomische, soziale und politische Wirklichkeit herausgebildet, die sich nicht einfach wegweisen läßt. Es besteht die reale Gefahr, wenn nicht wirksame Gegenwehr erfolgt, daß im Zuge der Liberalisierung auf dem Binnenmarkt besonders in Ländern mit dem höheren Sozialniveau, also auch der Bundesrepublik, an Rechten und Standards wieder eingesammelt wird, was in vielen Jahren hart erkämpft werden mußte. Arbeitslosigkeit und Erpreßbarkeit durch Standortverlagerung oder der Drohung damit sind jetzt schon Wirklichkeit. Ich erinnere an die Diskussion über Sonntagsarbeit und in dem Zusammenhang an die hämische Bemerkung eines Kieleser Wissenschaftlers, daß sich gewiß die katholischen portugiesischen Arbeiter, die sonntags arbeiten, von ihren deutschen Kollegen, die sonntags nicht mal in die Kirche gingen, bestimmt nicht sagen lassen, sie möchten gefälligst den Sonntag heiligen.

Gefahr droht für unser Tarifvertragswesen, für die Mitbestimmung, für alle jene Schutzrechte etwa für Jugendliche, Frauen, Schwerbehinderte, die von den Unternehmern mit Blümcher Unterstützung schon jetzt als zusätzlicher Kostenfaktor und mit Sicht auf den Binnenmarkt als wettbewerbshemmend bekämpft werden. Gefährdet sind Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsnormen. Zur Zeit ist die Situation die, daß sich beim Maschinenschutz die Arbeit in den Berufsgenossenschaften weitgehend totgelaufen hat, weil in Brüssel gerade die technischen Europannormen ausgearbeitet werden, von denen aber niemand weiß, wie sie aussehen.

Was wir bei der Gestaltung der EG erleben, ist reiner staatsmonopolistischer Kapitalismus (Stamokap) mit multinationaler Dimension. Die Staaten bahnen mit politischen Entscheidungen den Unternehmern – und zwar nicht den kleinen, sondern den größten –, den nationalen und multinationalen Konzernen, den Weg, um den neuen Möglichkeiten und Bedürfnissen des Kapitals zu entsprechen. Die Schaffung des großen westeuropäischen Binnenmarktes entspricht dem Drängen des Kapitals nach größeren Märkten und noch besseren Verwertungsbedingungen ...

Große Erwartungen setzen die einschlägigen Konzerne in die Aufbereitung des Telekommunikationsmarktes. In dem Mitte 1987 fertiggestellten „Grünbuch über die Entwicklung des gemeinsamen Marktes für Telekommunikationsdienstleistungen und Telekommunikationsendgeräte“, das der EG-Kommission und dem Ministerrat als Handlungsanleitung dient, ist der Plan für die Verdrängung des noch verbliebenen Staatsanteils aus diesem Markt enthalten. Aber die eingeübten Denk- und Handlungsmuster stimmen dabei immer weniger. Da ist kaum noch eine Frage der Tarif-, Sozial- und Gesellschaftspolitik, die nicht auch die Interessen der Arbeitnehmer in den anderen EG-Ländern tangiert. Nahezu jede Forderung, sei es Lohn, Arbeitszeit oder Mitbestimmung, wird mit dem Unternehmerargument konfrontiert, daß sie unerfüllbar sei, weil sie die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Arbeitsplätze gefährde und ebenso den Standort. Das unterschiedliche Einkommens- und Sozialniveau von Portugal bis Dänemark und von der Bundesrepublik bis Irland ist harte Realität. Und harte Realität ist auch und wird mit dem grenzenlosen Binnenmarkt immer mehr, daß Unternehmer diese Unterschiede nutzen werden. Die Standortdiskussion und die Diskussion zur Sonntagsarbeit, zum Beispiel, machen das deutlich ...

Die im EGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften haben sich auf ein Programm verständigt, das sie zugleich mit dem Werden des Binnenmarktes durchsetzen wollen. Es besteht im wesentlichen aus dem Europäischen Sozialprogramm und fünf Entschlüssen des Stockholmer Kongresses. (Diese Materialien und weitere programmatische Papiere sind in der nachrichten-reihe 48 abgedruckt.) ... Diese Grundrechte sollen zum Beispiel enthalten: ganz allgemein das Recht auf sozialen Schutz, auf Bildung, freie Berufswahl, berufliche Fortbildung, Vereinigungsfreiheit, das Recht auf frei ausgehandelte Löhne, Schutz des Privatlebens, des persönlichen Eigentums, Verbot der Zwangsarbeit. Gewiß alles wichtige Grundsätze. Sie sind außerdem auch in der Europäischen Sozialcharta des Europarates enthalten, dem 21 westeuropäische Länder angehören und die auch von der Bundesrepublik ratifiziert wurde. Der Kompromiß liegt nun darin, daß die Gewerkschaften auf ihre Forderung verzichtet haben, die sozialen Grundrechte müßten zwingendes europäisches Recht und vor dem Europäischen Gerichtshof einklagbar werden ...

Am 18. November vergangenen Jahres hat der Ministerrat der EG-Kommission grünes Licht für die Ausarbeitung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft (EAG) gegeben. Mit einer sinnvollen Regelung im Sinne der Beschlußlage des EGB könnte verhindert werden, daß etwa die bundesdeutsche Mitbestimmung in all ihren Varianten (sei es nach dem BetrVG, dem MitbG, von 1976 oder dem MontMitbG) futsch geht, wenn das Unternehmen seinen Sitz ins Ausland verlagert, mit einem ausländischen Unternehmen fusioniert oder von ihm aufgekauft wird. Voraussetzung ist natürlich, daß das Unternehmen die Rechtsform einer EAG angenommen hat. Angesichts des Binnenmarktdatums 1992 ist Eile geboten. Aber schon 1975 hatte die Kommission den Entwurf für das Statut einer EAG ausgearbeitet, der dann ganze 13 Jahre auf Eis lag. Verbindlich vorgesehen war in jenem Entwurf die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und der Europäische Betriebsrat im multinationalen Unternehmen ...

Ebenso kategorisch wie die „andere Seite“ die Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat ablehnte, wies der EGB die 1975 ebenfalls vorgeschlagene Variante der Weitergeltung des jeweiligen nationalen Rechts zurück. Das sei keine „europäische Lösung“ und bringe keinen Fortschritt. So liegt denn jetzt die dritte Variante auf dem Tisch, die Wahlmöglichkeit zwischen gesetzlicher und vertraglicher Mitbestimmung – besser: Beteiligung. Diese Variante sieht wiederum drei Lösungswege vor: 1. Wahl von mindestens einem Drittel und höchstens der Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder durch die Arbeitnehmer; 2. Schaffung eines eigenen Organs der Arbeitnehmer, das vom Aufsichtsrat (der Kapitaleigner) unterrichtet werden muß und 3. Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Formen, die in einem Tarifvertrag mit dem jeweiligen Unternehmen zu vereinbaren sind. Das EAG-Statut soll die Wahl eines dieser drei Modelle zwingend vorschreiben ...

1. Die Gewerkschaften in den Ländern der EG haben sich noch nicht politisch und organisatorisch auf die veränderten Rahmenbedingungen eingestellt.

2. Die Zusammenarbeit der beteiligten Gewerkschaftsbünde beschränkt sich weitgehend auf die Ebene der Spitzen und auf die konzeptionelle Diskussion.

3. Die Selbstbeschränkung bei der gewerkschaftspolitischen Umsetzung von Forderungen auf die institutionelle Ebene und den Verhandlungsweg („sozialer Dialog“) schwächt die eigene Durchsetzungsfähigkeit.

4. Die Ausgrenzung bedeutender gewerkschaftlicher Potenzen von der Zusammenarbeit aus ideologischen Gründen ist eine zusätzliche Schwächung.

Während die Regierungs- und Unternehmerseite weitgehend geschlossen handelt – oder nicht handelt –, etwa indem sie Gewerkschaftsforderungen einfach nicht beachtet, stellen die Gewerkschaften nicht wirklich die einheitlich handelnde Kraft dar, die sie sein müßten und auch sein könnten.

Die Gewerkschaften in den EG-Ländern verfügen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund, den Europäischen Gewerkschaftsausschüssen der nationalen Berufs- und Branchenorganisationen, den Interregionalen Gewerkschaftskomitees in den Grenzregionen und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut über eine Struktur für den Informationsaustausch und die Entwicklung und Koordinierung gemeinsamer Politik. Dennoch kann von praktischer Zusammenarbeit als Regelfall oder von gleichzeitigem, parallelem und abgestimmtem Vorgehen nicht die Rede sein ...

In der EG sind ja nicht nur Einheitsgewerkschaften wie im DGB, sondern überwiegend politisch oder konfessionell ausgerichtete Bünde, die in ein und demselben Land rivalisieren. Da gibt es kooperierende und einander bekämpfende Organisationen, Berufsgewerkschaften, Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften, jeweils mit eigener Dachorganisation. Diese Vielfältigkeit betrifft aber nicht nur die Organisationsstruktur, sondern ebenso auch die Formen

FORUM EG-BINNENMARKT '92 ANALYSE · SOZIALE FOLGEN HERAUSFORDERUNGEN

und Mittel der Umsetzung von Politik. In einigen Ländern werden Tarifverträge von der nationalen Dachorganisation abgeschlossen, in anderen von den Einzelgewerkschaften, und zwar teils auf nationaler, auf regionaler oder grundsätzlich nur auf der Unternehmens-ebene; oder nicht die Gewerkschaften, sondern die gewählten betrieblichen Organe der Interessenvertretung sind für den Abschluß von Vereinbarungen über Einkommen und Arbeitsbedingungen zuständig ...

Allgemein geht man beim EGB davon aus, daß es Regelungsbedarf auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Formen geben wird:

– die EG-weite allgemeinverbindliche Richtlinie der Kommission, wie etwa bei der Europäischen Aktiengesellschaft;

– weitergeltende nationale Regelungen, wie etwa die Betriebsverfassung, historisch entstandene Organe wie Betriebsrat, betriebliches Gewerkschaftskomitee, Shop Stewart usw.

– EG-weite Branchentarifverträge über Arbeitszeiten und das freie Wochenende, wie sie Franz Steinkühler am 19. Januar vorschlug;

– nationale und regionale Branchentarifverträge über spezifische Fragen;

– sowie Verträge und Vereinbarungen mit EG-weit operierenden Konzernen – teils mit dem Europäischen Gewerkschaftsausschuß der zuständigen Branchengewerkschaft, teils mit dem Konzernbe-

triebsrat oder einem entsprechenden Vertretungsorgan abzuschließen.

Eines dürfte dabei schon jetzt feststehen: Allein im Wege des institutionalisierten „sozialen Dialogs“ wird das nicht machbar sein. Konzernleitungen beispielsweise oder der europäische Unternehmerverband irgendeiner Branche akzeptieren bis zur Stunde keinen Europäischen Gewerkschaftsausschuß als Verhandlungs- und Vertragspartner ...

Wie dem auch sei – auf diese Weise werden die Probleme für die abhängig Beschäftigten nicht gelöst, wird das Ausspielen der Zurückgebliebenen gegen die Fortgeschrittenen nicht zu verhindern sein. Die Gewerkschaften müssen zur Durchsetzung ihrer Forderungen Druckpotential aufbauen; das gilt jetzt multinational wie bislang national. Aber auch dabei haben die Gewerkschaften ihre Schwierigkeiten. Es gibt einen Trend in den Ländern mit zurückgebliebenem Lohn- und Sozialstandard, diesen als Lockmittel für die Industrieansiedlung, als „Standortvorteil“ einzusetzen, um auf diese Weise die Arbeitslosigkeit abzubauen. Mathias Hinterseid formulierte das in Bad Kissingen vor dem Beirat der Gewerkschaft Textil – Bekleidung so: „Die fortgeschrittenen Gewerkschaften dürfen nicht glauben, daß sie stark genug waren, diese Position zu erreichen, daß sie diesen Standard auch in Zukunft allein verteidigen können. Und die Gewerkschaften in weniger entwickelten Ländern dürfen nicht glauben, aus dem Rückstand Vorteile für die Beschäftigung ziehen zu können. Beide Positionen führen uns nur nach unten ...“

Die konkrete Mobilisierungsarbeit vor Ort können nur die nationalen Einzelgewerkschaften leisten. Aber auch sie müssen EG-weit effektiver zusammenarbeiten und zu diesem Zweck die Europäischen Gewerkschaftsausschüsse nutzen ... Formen konzernweiter Zusammenarbeit gibt es auch bei Philips, VW, Ford, Unilever, Allianz und einigen Chemiemultis. Wie wichtig grenzüberschreitende Zusammenarbeit gerade auf dieser Ebene sein kann, mag die Tatsache verdeutlichen, daß die 100 größten Multis rund ein Drittel der EG-Inlandsproduktion erstellen. Mit verhältnismäßig geringem organisatorischem Aufwand könnte so eine neue gewerkschaftliche Struktur mit erheblichem Druckpotential aufgebaut werden. Gegenseitige Information über Maßnahmen der Unternehmens- und Konzernleitungen, abgestimmte Verhaltensweisen der Gewerkschaften bis hin zu EG-weiten Solidaritäts- und Streikmaßnahmen und gemeinsame Forderungs- und Arbeitsprogramme könnten Handlungsfelder sein. Eine unverzichtbare Forderung wäre z. B. der multinationale Konzernbetriebsrat ...

Zu entwickeln gilt es – besonders unter dem Aspekt begonnener Beziehungen zwischen EG und RGW – ebenso ein normales und solidarisches Verhältnis zu den Gewerkschaften der sozialistischen Länder. Die nationalen Gewerkschaften und ihr gemeinsamer Bund, der EGB, müssen auf diese Weise deutlich machen, daß Europa nicht an den Grenzen der EG endet und über die wirtschaftliche und soziale Dimension hinaus auch die des Friedens und der Verständigung zwischen West und Ost braucht.

Und noch ein letzter Gedanke. Die Gewerkschaften müssen für die Vertretung der Arbeitnehmerbelange auch den politischen Druckfaktor nutzen. Die Regierungen stehen unter Erfolgszwang mit dem Binnenmarkt. Die Unternehmen handeln bereits so, als hätten sie ihn sicher in der Tasche. Schon durch die Androhung von Protestaktionen und erst recht durch eine Welle nationaler EG-weiter Protestveranstaltungen, die die unsoziale Seite des Binnenmarktes aufdecken und unabdingbare Rechte einfordern, kann der Kompromißbereitschaft der Kapital- und Regierungsseite nachgeholfen werden. Manche Politiker sind gegenwärtig beunruhigt darüber, daß in neuesten Umfragen (als Ergebnis der Standortdiskussion mit den vielfach angedrohten Betriebsverlagerungen) bei der Bevölkerung die Zustimmungsraten zum Vereinigten Europa zurückgegangen ist.

Wenn dieses Europa und der angestrebte Binnenmarkt nicht eine Zone für grenzenlose Ausbeutung und multinationalen Sozialabbau werden soll, dann ist seitens der Gewerkschaften und der politischen Arbeiterbewegung aktiver Kampf um menschenwürdige Inhalte angesagt. Der „soziale Dialog“ zur Überzeugung des Kapitals wird es nicht bringen.

Die Vorreiterrolle der Bundesrepublik in der EG

Wie in unserer März-Ausgabe (Seite 16) angekündigt war, dokumentieren wir nachfolgend den zweiten Teil des Diavortrags über die „Vorreiterrolle der Bundesrepublik in der EG“.

Exportüberschuß und Auslandsinvestitionen

Die bundesrepublikanischen Auslandsinvestitionen sind eine Folge und Begleiterscheinung der bundesrepublikanischen Exportrekorde:

- Die regionalen Schwerpunkte, in denen die deutsche Metallindustrie ihre Exportüberschüsse erzielt, liegen in den „Hochlohnländern“, den EG-Ländern und den USA.

- Die sektoralen Schwerpunkte liegen in den führenden Exportbranchen. Unter den vier größten Waren- und Kapitalexporturen der Bundesrepublik befinden sich die drei größten Metallbranchen.

Gründe für Auslandsinvestitionen:

- Unmittelbare Präsenz in wichtigen internationalen Märkten
- Ausgleich von Währungsrisiken
- Unterlaufen ausländischer Handelsbeschränkungen
- Sinkender Dollarkurs, Verbilligung von Anlagen in den USA und im Dollarraum.

Industriestandort Bundesrepublik Deutschland

Exportüberschuß und Auslandsinvestitionen

	Exportüberschuß		Auslandsinvestitionen	
	Mrd. DM	Rang	Mrd. DM	Rang
Automobilindustrie	+ 65,5	(1)	2,1	(1)
Maschinenbau	+ 58,8	(2)	0,6	(4)
Chemie	+ 30,0	(3)	1,6	(2)
Elektrotechnik	+ 21,3	(4)	1,5	(3)

Quelle: DGB, Wiso-Info Mai 88

Arbeitskosten pro Stunde lt. Gesamtmetall

Gesamtmetall hat in seinem DM-Vergleich einen Arbeitskosten-nachteil der bundesrepublikanischen Metallindustrie gegenüber den USA von 23 Prozent ermittelt. Zu dieser Rechnung kommt Gesamtmetall, indem der historisch niedrigste Dollarkurs vom Jahresende 1987 (1,63 DM) für die Umrechnung zugrunde gelegt wird.

Dieser „Arbeitskostenanteil“ reduziert sich schon auf nur 9 Prozent, wenn man statt dessen den aktuellen Dollarkurs für die Jah-

Arbeitskosten pro Stunde lt. Gesamtmetall

	in DM	Umrechnung in Dollar			
		Gesamtmetall Ende 1987	Alt. 1 Durchschnitt 1980	Alt. 2 Mitte 1988	Alt. 3 Durchschnitt 1985
		= 1,63 DM	= 1,82 DM	= 1,84 DM	= 2,94 DM
BRD	32,00	19,63	17,56	17,39	10,88
USA	26,00	15,95	15,95	15,95	15,95
BRD : USA	123	123	110	109	68

resmitte 1988 nimmt, dem Zeitpunkt der Gesamtmetallveröffentlichung (1,84 DM). Er verwandelt sich aber in einen Arbeitskosten-vorteil der bundesrepublikanischen Metallindustrie von 32 Prozent, wenn man für die Umrechnung statt dessen den höchsten im Verlauf der 80er Jahre erreichten Stand des Dollar-Kurses (Jahresdurchschnitt 1985 = 2,94 DM) verwendet.

Berücksichtigung von Produktivität und Preisen

Um die realen Lohnstückkosten zu ermitteln, die letztlich für die Verteilungsposition interessant sind, ist von den Stundenlöhnen plus Lohnnebenkosten die Arbeitsproduktivität pro Stunde abziehen, damit erhält man die nominalen Lohnstückkosten. Diese reduziert um die Erzeugerpreise, geben die realen Lohnstückkosten. Diese sollen nun in drei Schritten mit den wichtigsten Industrieländern verglichen werden.

Einbeziehung von Produktivität und Preisen

+	Stundenlöhne
+	Lohnnebenkosten
=	Arbeitskosten pro Stunde
-	Arbeitsproduktivität pro Stunde
=	nominale Lohnstückkosten
-	Erzeugerpreise
=	reale Lohnstückkosten (Verteilungsposition)

Arbeitskosten in nationaler Währung (verarb. Gewerbe 1980/86) – Jahresdurchschnittliche Veränderung in Prozent –

Ein differenzierter internationaler Lohnkostenvergleich zeigt zunächst, daß die bundesrepublikanische Industrie unter den Vergleichsländern

- gemessen an der Entwicklung der Stundenlöhne an letzter Stelle steht
- gemessen an der Entwicklung der Lohnnebenkosten tatsächlich den ersten Platz einnimmt
- gemessen an der Entwicklung der Arbeitskosten insgesamt gleichwohl nur auf den vorletzten Platz vor Japan aufrückt.

Im Vergleich 80/86 sind die Arbeitskosten pro Stunde in nationaler Währung in der bundesrepublikanischen Industrie zwar stärker gestiegen als in Japan, haben aber weniger zugenommen als in allen anderen Vergleichsländern.

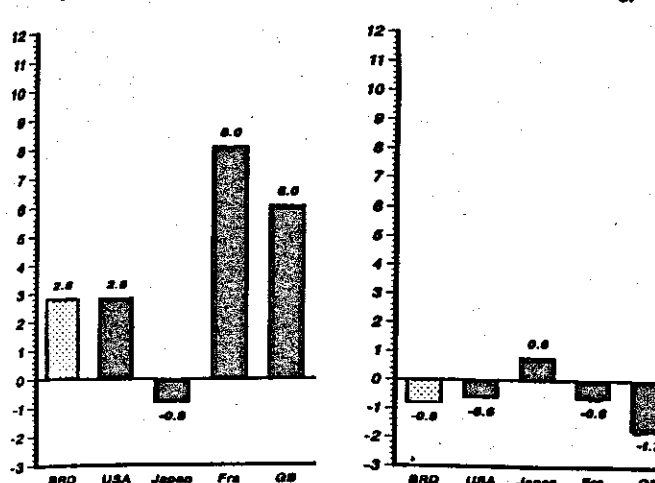
Nun zu den nominalen Lohnstückkosten in nationaler Währung.

Arbeitskosten in nationaler Währung (Verarb. Gewerbe) (1980/86) – Jahresdurchschnittliche Veränderung in % –

	Stundenlohn (1)	Lohnnebenkosten (2)	Arbeitskosten pro Stunde (1) + (2)
BRD	+ 4,4 (5)	+ 1,3 (1)	+ 5,7 (4)
USA	+ 5,5 (3)	+ 0,9 (3)	+ 6,4 (3)
Japan	+ 4,7 (4)	+ 0,1 (4)	+ 4,8 (5)
FRG	+ 10,5 (2)	+ 0,9 (2)	+ 11,4 (1)
GB	+ 10,9 (1)	- 0,2 (5)	+ 10,7 (2)

Quelle: UN, Survey ... (1988)

Lohnstückkosten im Internationalen Vergleich – Jahresdurchschnittliche Veränderung in % (1980/86) –



Steuerbelastung nach Gesamtmetall

Gesamtmetall behauptet: „In der deutschen Metallindustrie summiert sich die Belastung der einbehaltenen Gewinne einer Kapitalgesellschaft durch Körperschaftsteuer, Vermögenssteuer und Gewerbesteuer derzeit auf rund 70 Prozent des Unternehmergewinns.“

Das ist der Regelfall „(Metallstandort Seite 51)“. Gesamtmetall gibt die folgende Gesamtsteuerbelastung im internationalen Vergleich an.

Gesamtmetall nennt unter der Überschrift „Wie Steuern den Gewinn schröpfen“ die folgende Gesamtsteuerbelastung im internationalen Vergleich:

BRD	= 70,8 %
Japan	= 65,3 %
Frankreich	= 62,9 %
USA	= 55,8 %
Großbritannien	= 35,0 %

Steuerbelastung der Metallunternehmen

Die Gesamtmetallthese steht im krassen Gegensatz zu den tatsächlichen Verhältnissen in der Metallindustrie, wie sie durch die Gewinnberechnung der IG Metall wiedergegeben werden.

Danach ist die Steuerbelastung der Metallunternehmen gesunken von 52 Prozent in 1982 auf 36 Prozent in 1987.

Das WSI kam in einer auch öffentlich stark beachteten Untersuchung zu dem Ergebnis, daß die Steuerbelastung der Unternehmensgewinne bei maximal 43 Prozent des „Gewinns vor Steuern“ liegt. Berücksichtigt wurde dabei in realistischer Weise die Körperschaftsteuerfreiheit der ausgeschütteten Gewinne; unberücksichtigt blieb jedoch die Inanspruchnahme von Sonderabschreibungen,

degressiven Abschreibungen und Sondervergünstigungen, mit denen die Bemessungsgrundlage und damit die Steuer gedrückt werden kann.

Steuerbelastung der Metallunternehmen

	Bruttogewinne (Mrd. DM)	Nettogewinne (Mrd. DM)	Steuerbelastung (Mrd. DM) in %	
1982	22,2	10,7	11,5	52
1987	44,4	28,5	15,9	36
Veränderung %	+ 100	+ 166	+ 38	- 16 PP

Quelle: Gewinnberechnung IG Metall

Der allgemein anerkannte Finanzwissenschaftler Prof. Konrad Littmann beziffert die gesamtwirtschaftliche Quote der Gewinnsteuerbelastung auf 34,0 Prozent, „vielleicht mit einer Schwankungsbreite von 3 Prozentpunkten nach beiden Seiten“.

Gleiche Rechte für Ausländer und Deutsche

10 000 TeilnehmerInnen gegen Ausländerfeindlichkeit und Neonazismus zählte die Demonstration am 11. März in Nürnberg. Aufgerufen dazu hatte u. a. der DGB. Auf der im Anschluß an die Demonstration stattgefundenen Kundgebung sprach auch Yilmaz Karahasan, der sich im Vorstand der IG Metall mit den Problemen ausländischer Arbeitnehmer beschäftigt. Er stellte uns seine Rede zur Verfügung, aus der wir Auszüge dokumentieren.

Nicht nur die Faschisten, die alten wie die neuen Nazis, sind verantwortlich an dem vergifteten gesellschaftlichen Klima, an der verbreiteten Ausländerfeindlichkeit und dem Ausländerhaß. Es sind auch und im besonderen die konservativ-reaktionären Politiker von CSU und CDU, es sind die reaktionären Kräfte und Organisationen, die sich weigern, die gesellschaftliche Wirklichkeit in der BRD zu erkennen und anzuerkennen.

Ein für allemal sollte es klar sein: Die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland setzt sich nicht nur und ausschließlich aus Deutschen, sondern aus Menschen verschiedener Nationalität und aus unterschiedlichen Kulturkreisen zusammen. Sie ist also eine multinationale und multikulturelle Gesellschaft. Und wir, die ausländischen Bürgerinnen und Bürger, gehören dieser Gesellschaft an. Wir sind ein Bestandteil, und zwar ein untrennbarer Bestandteil dieser Gesellschaft.

Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit – heute muß man hinzufügen auch Schwesterlichkeit – waren Grundideen, die Ziele der Französischen Revolution vor genau 200 Jahren, Grundideen und politische Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Mitglieder der Gesellschaft. Es ist mehr als zynisch, doppelzüngig, ja sogar menschenverachtend, wenn Politiker wie Kohl, Waigel, Dregger, Wallmann, Zimmermann und andere beteuern, die ausländischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen integrieren zu wollen, gleichzeitig aber von Flut, Schwemme, Sprengstoff, Zustrom und Volk ohne Raum reden. Damit schüren sie bewußt Ausländerfeindlichkeit und gießen Wasser auf die Mühlen der faschistischen und rassistischen Kräfte und Organisationen.

Alle Beteuerungen, die ausländischen Bürgerinnen und Bürger integrieren zu wollen, bleiben leere Worte, wenn der Begriff Integration nicht als die Verwirklichung der rechtlichen und der politischen Gleichstellung und Gleichberechtigung verstanden wird. Eine

wahrhaft demokratische Gesellschaft kann sich nicht länger leisten, daß Menschen, die schon in der zweiten, dritten Generation hier leben, von der politischen Mitwirkung und Mitbestimmung ausgeschlossen bleiben.

Das nationalstaatliche Denken und Handeln des 18. Jahrhunderts paßt nicht mehr in unser Zeitalter und gehört schon längst der Vergangenheit an. In der Forderung des DGB-Bundeskongresses vom Mai 1986 heißt es dazu: „Es ist unerträglich und mit den Grundsätzen einer demokratischen Gesellschaft unvereinbar, daß Menschen viele Jahre in einer Gesellschaft ihren Lebensmittelpunkt haben, ohne politisch mitgestalten, mitbestimmen und mitentscheiden zu können. Nur durch politische Mitbeteiligung ist zu verhindern, daß ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien zur Randgruppe dieser Gesellschaft degradiert werden; deshalb ist für sie das kommunale Wahlrecht einzuführen ...“

Das Vorhaben von Herrn Bundesinnenminister Zimmermann, seine Entwürfe zur Novellierung des Ausländergesetzes, sind Dokumente eines unverbesserlichen, ja sogar bornierten deutsch-völkischen Nationalismus. Diese Entwürfe, denen ein nationalistisches Gesellschaftsbild zugrunde liegt, sind Dokumente gegen Christlichkeit, Demokratie und Freiheit. Wer mit solchen Entwürfen und ständigen öffentlichen Aussagen das gesellschaftliche Klima vergiftet, Ausländerfeindlichkeit schürt, Rassismus predigt, der muß sich gefallen lassen, ein Ewiggestriger, Brunnenvergifter und Reaktionär genannt zu werden.

Herr Dregger und seinesgleichen sollten zur Kenntnis nehmen: Wir sind keine „Gäste“, sondern Bürgerinnen und Bürger dieser unserer Gesellschaft. Herr Zimmermann und seine Gesinnungstäter sollten zur Kenntnis nehmen: Nicht die Einführung des kommunalen Wahlrechts für Ausländer ist ein Anschlag auf die Verfassung, sondern die Verweigerung dieses Rechts ist ein permanenter Anschlag auf die Demokratie. Herr Wallmann und seine Hetzkumpane sollten wissen: Nicht die Ausländer unterminieren die demokratische Stabilität der Bundesrepublik Deutschland, sondern diejenigen, die das ganze Hessenland mit ausländerfeindlichen Wahlplakaten und Aussagen überziehen und die rassistischen Parteien wie die NPD und DVU von rechts überholen wollen ...

Franz Steinkühler zu den geplanten Sparmaßnahmen des DGB

Auf der Beiratssitzung der IG Metall am 14. März in Frankfurt nahm Vorsitzender Franz Steinkühler zu den geplanten Sparmaßnahmen des DGB Stellung, die zu großer Unruhe in den Gewerkschaftshäusern geführt haben (siehe dazu unseren Artikel auf Seite 28). Steinkühler erklärte folgendes:

Der DGB muß sparen. Der DGB muß aber auch effizienter werden und er muß politisch stark sein. An einem schwachen DGB kann die IG Metall kein Interesse haben. Deswegen darf nicht nur gespart, sondern es muß auch umgeschichtet werden. Mittel für die Modernisierung der Verwaltung, für die Qualifizierung von hauptamtlichen Funktionären und für den Ausbau der Ortskartellarbeit müssen freigeschaufelt werden.

Insgesamt wird ein Volumen von 18 Millionen DM bewegt, davon 12 Millionen DM real eingespart werden, und 6 Millionen DM stehen für Investitionen bereit. Diese 6 Millionen DM werden hauptsächlich auf der Bundesebene, etwa durch den Verkauf einer Bundesschule, durch die Einstellung der „Welt der Arbeit“ und durch andere Reduzierungen im Sachkostenbereich, eingespart. Sie sind vom DGB-Bundesvorstand bereits beschlossen worden. Die 12 Millionen DM Ausgabenkürzungen werden hauptsächlich im Personal-

bereich eingespart. Er beträgt zur Zeit 65 Prozent am DGB-Haushalt und soll mittelfristig auf 60 Prozent reduziert werden.

Der Organisationsausschuß des DGB, in dem alle Einzelgewerkschaften vertreten sind, hat auf seiner Februar-Sitzung folgende Verteilung dieser 12 Millionen DM beschlossen:

Bei den DGB-Kreisen sollen 5,5 Millionen DM, bei den Landesbezirken 2,5 Millionen und auf der Ebene des Bundesvorstandes 2,7 Millionen eingespart werden. Diese 2,7 Millionen DM beinhalten eine Reduzierung des geschäftsführenden Bundesvorstandes von 9 auf 7 Mitglieder. Die noch verbleibenden 1,3 Millionen DM sollen durch zusätzliche Einnahmen, durch die Inanspruchnahme von Lohnersatzansprüchen im Bereich der Selbstverwaltungsgremien einerseits sowie durch Sachkostenreduzierungen im Bereich der Personalgruppenveranstaltungen mobilisiert werden.

Ich halte diese Aufteilung für gerechtfertigt. Mehr als zwei Drittel aller Personalausgaben des DGB gehen in die Kreise. Sie sind aber nur zur Hälfte an den Personaleinsparungen beteiligt. Dies war auch unser Ziel. Wir wollten soviel Kreise wie möglich erhalten, ohne die Funktionsfähigkeit der Landes- und der Bundesebene zu gefährden. Für alle Beteiligten werden dies schmerzhaft Einschnitte sein. Aber von einem Rückzug aus der Fläche kann keine Rede sein. Schließlich wird am Ende dieses Prozesses der DGB immer noch über deutlich mehr Kreise verfügen als die IG Metall Verwaltungsstellen hat.

Wieviel Kreise letztendlich zusammengelegt und welchen Zuschnitt sie haben, ist Sache der Landesverbände. Sie werden diese Zusammenlegung nach Kriterien durchführen, die vom Bundesvorstand vorgegeben werden, um eine gewisse Einheitlichkeit zu gewährleisten. Sie enthalten aber soviel Spielraum, daß ein flexibles Vorgehen für die Landesbezirke möglich ist. Hier sind die Bezirksleitungen und die Verwaltungsstellen aufgefordert, möglichst bald ihre Interessen zu definieren.

Was die Personengruppen anbelangt, so hat der Organisationsausschuß folgende Eckpunkte beschlossen: Die Personengruppe Arbeiter wird ersatzlos gestrichen. Die Personengruppe Angestellte wird auf Koordination beschränkt. Konferenzen sollen allenfalls auf Bundesebene in unregelmäßigen Abständen als Fachkonferenzen durchgeführt werden. Die Personengruppe Beamte wird abgeschafft. Statt dessen sollen sich die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes selbst koordinieren, wobei allerdings die Erhaltung des DGB als Spitzenorganisation der Beamten zu gewährleisten ist.

Die Personengruppe Frauen soll erhalten bleiben, wobei zu prüfen ist, wie tief die Verankerung sein soll. Klar ist, daß auch auf Bundesebene weiterhin eine Bundesfrauenkonferenz stattfinden soll. Ob dies auch auf Landesebene so sein muß, ist zu prüfen. Die Personengruppe Jugend bleibt auf allen Ebenen erhalten. Allerdings ist auch hier zu prüfen, wie durch Umstrukturierungen zumindest Sachkosten eingespart werden können. Für die Handwerksarbeit und die berufliche Bildung ist zu prüfen, inwieweit Kosteneinsparungen durch eine Verlagerung der Gremienarbeit auf Funktionäre der Einzelgewerkschaften zu erreichen sind.

Diese Eckpunkte werden zu einem Konzept zusammengefaßt, das zunächst im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand beraten und zur Stellungnahme an die Einzelgewerkschaften verschickt wird. Wir werden dies vor der endgültigen Beschlußfassung im Vorstand diskutieren.

Mit diesem Konzept ist die Diskussion um die weiteren Perspektiven des DGB und der Einzelgewerkschaften noch nicht beendet. Ganz einfach deshalb nicht, weil der wirtschaftliche und soziale Wandel an den Einzelgewerkschaften und damit am DGB nicht vorbeigeht. Manche Einzelgewerkschaften sind davon zum Teil in ihrer Existenz berührt ...

Die IG Metall hat jedenfalls nicht zuletzt mit Blick auf die bevorstehende Tarifaufeinandersetzung ein Interesse an einem starken DGB, an einem DGB, der uns im Tarifkampf zur Seite steht und nicht nur Briefträger und Koordinator zwischen den Einzelgewerkschaften ist.

Gewerkschaftliche Orientierung mit erheblichem Zeitverzug

In Nr. 1/1989 der Monatsschrift für die Funktionäre der IG Metall „Der Gewerkschafter“ hatte der Vorsitzende, Franz Steinkühler, angekündigt, daß der Vorstand der IG Metall Anfang 1989 „die bisherige Zukunftsdebatte in einem ‚gewerkschaftlichen Orientierungsrahmen‘ bündeln“ will, „der auch für die Willensbildung im Hinblick auf den 16. ordentlichen Gewerkschaftstag im Oktober in Berlin eine Rolle spielen soll“. Bei Redaktionsschluß, Ende März, war der Orientierungsrahmen der Öffentlichkeit noch nicht vorgestellt, dies soll Anfang April geschehen.

Da es sich bei dem Papier, der Entwurf, der dem Vorstand im Februar vorlag, hatte 57 Schreibmaschinenseiten, um ein umfangreiches Dokument handelt, der Antragsschluß für den Gewerkschaftstag aber auf den 31. Mai terminiert ist, kann bezweifelt werden, daß der Orientierungsrahmen in den Vertrauenskörpern und Vertreterversammlungen noch gründlich durchgearbeitet werden kann. Wir werden später feststellen müssen, welche Änderungen gegenüber dem Entwurf noch vorgenommen wurden. Wir beziehen uns in dieser Einschätzung auf den Wortlaut des Entwurfs vom 15. Februar.

Das Papier deckt das ganze Spektrum gewerkschaftlicher Politik ab. In seinem analytischen Teil wird festgestellt, daß immer noch eine kapitalistische Gesellschaft existiert. Die Gewerkschaften müßten daher den Risiken entgegentreten, die sich „aus der internationalen Entfesselung des Kapitals und der nationalen Bindung der Gewerkschaften ergeben“.

Die Veränderung der nationalen Wirtschafts- und Sozialstrukturen müßte und könnte für die Gewerkschaften Ansporn sein für die Erneuerung des gewerkschaftlichen Organisations- und die Erweiterung des gesellschaftlichen Reformkonzeptes. Überlebens- und Klassenfragen seien „gleichermaßen Machtfragen“.

In der Analyse wird zwar behauptet, daß sich Ausbeutung und Abhängigkeit gemildert hätten, es wird aber nicht deutlich, was unter Ausbeutung verstanden wird, die Schwere der Arbeit oder die Steigerung der Gewinnrate. Wird letztere gemeint, so wird wohl kaum eine Milderung der Ausbeutung nachgewiesen werden können.

In dem Kapitel „Zielsetzungen und Arbeitsfelder“ wird festgestellt, daß Mittel und Möglichkeiten vorhanden sind, um die Arbeit und die arbeitenden Menschen zu befreien und die Lebensbedingungen so zu gestalten, daß die Arbeit selbst zum Lebensbedürfnis werden könne. Dies sei aber nur möglich, wenn keine schrankenlose Konkurrenz vorhanden sei und an deren Stelle Solidarität trete. Es wird dieser Frage allerdings nicht weiter nachgegangen. Auch das DGB-Grundsatzprogramm,

das nach den Vorstellungen der IG Metall, in Verbindung mit dem DGB-Aktionsprogramm, die gemeinsame Basis für das Ringen um eine andere Zukunft bilden soll, wird hier nicht zu Rate gezogen.

So wichtig und aktuell die Orientierung auf betriebliche Beschäftigungspläne, örtliche Beschäftigungsgesellschaften und regionale Beschäftigungsprogramme ist, wozu es zweifellos ein bedeutendes Mobilisierungspotential gibt, so wird jedoch nicht hinterfragt, wie die Schranken, die das private Eigentum den Produktionsmitteln setzt, überwunden und die Konkurrenz eingedämmt werden können. Das DGB-Grundsatzprogramm enthält detaillierte Vorstellungen zur volkswirtschaftlichen Rahmenplanung.

Sparen auch bei der ÖTV

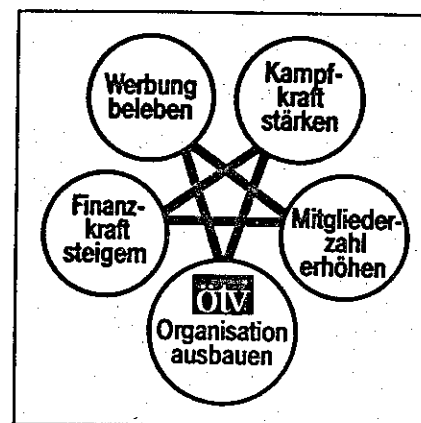
In fast allen Einzelgewerkschaften des DGB wird zur Zeit Kassensturz gemacht. Vor allen Dingen der DGB selbst hat sich ins Gerede gebracht durch Sparmaßnahmen, die sich – wenn sie Wirklichkeit werden sollten – negativ auf die Betreuung der Mitglieder auswirken (siehe auch S. 28). Erklärer Wille der Delegierten auf dem 11. Gewerkschaftstag der ÖTV im Juni vergangenen Jahres war es, über die Grundsätze der geplanten Organisationsreform in der ÖTV ausführlich zu beraten. Gekippt wurden von den Delegierten die Teile des Antrags 528, die dem Hauptvorstand grünes Licht gegeben hätten, „mit dem Rasenmäher über die Organisation“ zu gehen, auch wenn Willi Mück, zuständig für Organisationspolitik, beteuerte, daß dies nicht beabsichtigt sei. Ein relativ mageres Stimmenergebnis bei seiner Wiederwahl mag zumindest zum Teil auf den Unmut der Delegierten in dieser Frage zurückzuführen sein.

Der Auftrag an die Organisation lautete nun, Eckpunkte einer Organisationsreform zu erarbeiten und den Bezirken und Kreisverwaltungen zur Diskussion zu stellen.

Im Orientierungsrahmen wird der von Franz Steinkühler entwickelte Gedanke (Der Gewerkschafter Nr. 1/1989) aufgegriffen, daß die europäische Gewerkschaftsbewegung der nationalen Konkurrenz des Kapitals die internationale Solidarität entgegenstellen müsse, „und zwar nicht nur in Worten, sondern auch in Taten“. Wenn in diesem Zusammenhang allerdings nur auf den Internationalen und den Europäischen Metallarbeiterbund sowie den Europäischen Gewerkschaftsbund orientiert wird, andere große Gewerkschaften Westeuropas, die diesen Bündeln oft gegen ihren Willen noch nicht angehören, außen vorgelassen werden, dann wird es nicht möglich sein, dem Kapital im notwendigen Umfang Paroli zu bieten. Es wäre an der Zeit, der dogmatischen Abgrenzungsideologie einiger Bruder-gewerkschaften, wie der Force Ouvrière, entgegenzutreten.

Die IG Metall will, daß die Betriebspolitik ihre Visitenkarte bleiben soll. Deshalb soll ein integriertes betriebspolitisches Gestaltungskonzept entwickelt und umgesetzt werden. Die Verwirklichung ihrer Alternativen zum herrschenden Kapitalismus sei allerdings nicht über einen sozialpartnerschaftlichen Anpassungskurs möglich, meint die IG Metall. Ohne Gegenmacht und mehr Mobilisierung gehe es nicht. Es bleibt zu hoffen, daß trotz Zeitverzugs viele der positiven Anregungen für eine Interessenpolitik in die Beschlußfassung der 555 Delegierten des 16. ordentlichen Gewerkschaftstages einfließen werden.

H. Sch.



stände Gedanken machen. Um die Diskussion zu beleben, werden auf Bundesebene „Arbeitsgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern aller Organisationsbereiche“ geschaffen. 13 reformbedürftige Projekte stehen zur Debatte: der breitgefä-

cherte Organisationsbereich, die betriebliche Gewerkschaftsarbeit, die berufsspezifische Arbeit, die Personengruppenarbeit, die Mitgliederwerbung, die Bildungsarbeit, das innere Informationswesen, die Kreis-, Bezirks- und Hauptverwaltung, die Arbeitsorganisation, das Personal, die Finanzen, die finanziellen Leistungen an Mitglieder, die Wirtschaftsunternehmen der ÖTV, Kassensturz also in allen Ecken und Winkeln der Organisation.

Als veränderte Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Arbeit gibt die Hauptvorstandskommission zu bedenken: Veränderung der Beschäftigtenstruktur durch einen steigenden Anteil von Angestellten und von Frauen; Druck auf die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen durch die Massenarbeitslosigkeit; steigendes Gewicht der Sozialpolitik durch eine veränderte Bevölkerungspyramide; Internationalisierung der Wirtschafts- und Sozialbedingungen; Einsatz neuer Technologien und zunehmende Bedeutung von Freizeit und Ökologie.

Verändert hat sich neben den individuellen Ansprüchen auch die Haltung gegenüber Organisationen. Die Mitglieder wollen ihre Kompetenz besser genutzt wissen, wollen stärker in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden, wollen weg von einer Stellvertreterfunktion der Organisation. „Offene Arbeitsformen“, die allerdings noch nicht näher charakterisiert werden, sollen es ermöglichen, daß die ehrenamtlichen Funktionäre, die Mitglieder und die Hauptamtlichen effektivere Formen der Zusammenarbeit entwickeln. Dieses Raster von Rahmenbedingungen ist allerdings noch sehr grobkörnig und steht unvermittelt neben den 13 zur Reform ausgesetzten Bereichen. Festzustehen scheint bislang nur, daß das Geld nicht mehr reicht. Immerhin könnte mit diesen inhaltlichen Vorgaben erreicht werden, daß die Organisationsreform der ÖTV und die Sparmaßnahmen sich zu orientieren haben an gewerkschaftspolitischen Zielvorgaben und nicht in erster Linie dem Rotstift folgen.

Nicht zu fürchten um ihre Stellung innerhalb der Organisation brauchen offenbar die Frauen. Nachdem der Gewerkschaftstag die Bundesfrauenkonferenz, die Frauenförderung und die „weiche“ Quotierung in der Satzung verankert hat, soll nach dem Willen der Hauptvorstandskommission Frauenpolitik eine stärkere Rolle spielen. Immerhin stellen Frauen heute bereits 32 Prozent aller Mitglieder der Gewerkschaft ÖTV; allein 1988 waren 83 Prozent aller neu gewonnenen Mitglieder Frauen.

So weit soll die angekündigte Überprüfung auch des Organisationsbereichs nicht gehen, daß die ÖTV eine Art „Flurbereinigung“ mit anderen DGB-Gewerkschaften vornehmen könnte. Ganz energisch zog man einen „Schlußstrich“ unter das Ansinnen der IG Bergbau und Energie, eventuell die erzürnten ÖTV-Mitglieder im Kernkraftwerk Biblis aufzunehmen.

Renate Bastian

Geplanter Personalabbau beim DGB und die Nachfolge von Ernst Breit

Nach den Absichten der DGB-Zentrale in Düsseldorf soll der DGB-Bundesvorstand Anfang Mai oder Juni über das im vergangenen Jahr vorgelegte Sparkonzept entscheiden. Insgesamt 12 Millionen Mark will die DGB-Spitze einsparen; davon entfallen 5 Millionen Mark auf die DGB-Kreise. Etwa 40 der gegenwärtig 210 mit hauptamtlichen Funktionen besetzten DGB-Kreisgeschäftsstellen sollen geschlossen werden. Weiterer Personalabbau droht den DGB-Landesbezirken, deren Gehaltskosten um 2,5 Millionen DM vermindert werden sollen.

Um die Kritik an dem Rückzug aus der Fläche abzumildern, beabsichtigt der DGB, auch an der Spitze zu sparen. Er will die Zahl der Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstandes (GBV) von bisher neun auf sieben verringern. Durch diese mehr kosmetische Operation verquickt sich das ganze Problem der Einsparungen mit der Breit-Nachfolge, über die noch zu sprechen sein wird.

Der Personalabbau und weitere Sparmaßnahmen werden nicht nur von den betroffenen DGB-Kreisen, sondern auch von den DGB-Landesbezirken und den mei-

sten Einzelgewerkschaften abgelehnt. Erinnert sei an einen Initiativantrag des Gewerkschaftstages der HBV im November vergangenen Jahres, in dem davor gewarnt wurde, eine sicher notwendige Organisationsreform durch „kurzfristige (Spar-)maßnahmen negativ zu präjudizieren“ (siehe Kasten). Nicht nur die Gewerkschaft HBV sieht in der Mitgliederentwicklung einen wesentlichen Aspekt, um mehr finanzielle Mittel für die Gewerkschaftsarbeit zur Verfügung zu haben. Nach einer breiten Diskussion in allen Gliederungen des DGB und der Einzelgewerkschaften, vor allem an der Basis, soll nach dem Beschluß der HBV, über Ziele und Inhalt einer Organisationsreform frühestens der im Mai 1990 in Hamburg stattfindende 14. ordentliche DGB-Kongreß entscheiden.

Bekanntlich werden in Hamburg von den neun GBV-Mitgliedern des DGB vier aus Altersgründen ausscheiden. Neben dem Vorsitzenden Ernst Breit handelt es sich um seine beiden Stellvertreter, Gerd Muhr und Gustav Fehrenbach, sowie um Irmgard Blättel. Sollte die Zahl sieben dennoch beschlossen werden – sie erfordert eine Satzungsänderung mit Zweidrittelmehrheit – brauchen zu den verbleibenden fünf GBV-Mitgliedern, Ilse Brusis, Michael Geuenich, Jochen Richert, Helmut Teitzel und Lothar Zimmermann, nur zwei neu hinzugewählt werden. Beobachter gehen davon aus, daß auch bei der Zahl sieben angesichts der Forderung nach Quotierung, bei einem Frauenanteil von 23,1 Prozent an der Mitgliedschaft, neben Ilse Brusis eine zweite Frau in den GBV gewählt werden müsse.

Zugleich hat sich schon die Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft (CDA) gemeldet. Sie verlangt, daß weiterhin zwei CDU-Mitglieder im GBV vertreten sind. Da die beiden jetzigen CDU-Mitglieder, Fehrenbach und Irmgard Blättel, ausscheiden werden, sind von der CDA Hans Horst Viehoff (früher GHV-Mitglied der HBV, danach von Blüm aus dem Arbeitsministerium wegen Kritik am Paragraph 116 gefeuert und gegenwärtig Abteilungsleiter für Berufliche Bildung im DGB-Bundesvorstand) und Hermann Paschen (stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Textil – Bekleidung) im Gespräch.

Hinter den Kulissen regt sich gegen die-

sen Proporzanspruch der CDA Kritik. Denn von den 7,8 Millionen Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften sind nur knapp 19 000 oder 0,2 Prozent CDA-Angehörige. Auf der anderen Seite bringen sozialpartnerschaftlich orientierte Kräfte, SPD-Vertreter, die Zahl von acht GBV-Mitgliedern ins Gespräch, um es mit der CDU/CSU nicht zu verderben. Würde gegenüber anderen politischen Parteien der gleiche Proporzmaßstab wie gegenüber der unternehmerfreundlichen CDU/CSU angelegt, müßten auch der DKP zwei Sitze angeboten werden; denn sie hat mehr Mitglieder, die aktiv in den Gewerkschaften arbeiten, als die CDA, und betreibt eine gewerkschaftsfreundliche Politik.

Gleich ob sieben, acht oder wie bisher neun GBV-Mitglieder, es wird immer mehr die Frage, auch in der bürgerlichen Presse, diskutiert, wer die Nachfolge von Ernst Breit antreten wird. Für Rainer Narendorf vom Unternehmenssprachrohr „Handelsblatt“ (6. März 1989) wäre der Vorsitzende der IG Bergbau und Energie, Heinz-Werner Meyer, die „Idealbesetzung“, weil er ein „Mann des Ausgleichs“ sei. Andere Auffassungen laufen darauf hinaus, daß aus dem Kreis der fünf verbleibenden GBV-Mitglieder der oder die Vorsitzende gekürt werden könne, wobei Ilse Brusis offenbar nicht das Vertrauen der IG Metall haben soll. Immerhin stellt diese größte DGB-Gewerkschaft 38 Prozent der Delegierten auf dem bevorstehenden Kongreß.

Werner Petschick

Umweltschutz erfordert Konfliktstrategie

Die Tankerkatastrophe von Alaska hat die IG Metall Hamburg Ende März veranlaßt, nachdrücklich auf ihre bereits 1978 erhobenen Forderungen zum Umweltschutz hinzuweisen. Schon die 7. Nationale Schiffbaukonferenz habe im März 1978 eine Begrenzung der Tankschiffe auf maximal 100 000 bis 150 000 tdw, die Begrenzung eines Ladetanks darin auf 10 000 Kubikmeter, Doppelhüllen bei den Tankern sowie den Einbau von getrennten Ballast-, Wasser- und Ladetanks gefordert. Für die IG Metall sei es nun „überhaupt nicht befriedigend, festzustellen, daß ihre elf Jahre alten Forderungen durch diese schreckliche Katastrophe im Prinz-William-Sund in ihrer Richtigkeit aktuell unterstrichen werden“. Wirksamer Nebeneffekt erhöhter Sicherheitsstandards könnten auch vermehrte Arbeitsplätze auf den Werften bedeuten, meint die IG Metall, die es als „längst überfällig“ bezeichnete, daß Regierungen auf nationaler und internationaler Ebene den Ölmultis und den Reedereien Grenzen ihres „unverantwortlichen Handelns“ aufzeigen. Wer Ökonomie und Ökologie miteinander aussöhnen wolle, „der darf auf Sozialpartnerschaft und Umweltpakte mit den Arbeitgebern nicht setzen, sondern müsse bereit sein, den Konflikt mit dem Kapital einzugehen“.

Auch ein Marsch auf Bonn wird nicht ausgeschlossen

Nur 14 Monate nach der letzten Bonner Kohlerunde, die den Bergleuten tiefe Einschnitte und Opfer abverlangte, ist Wirtschaftsminister Haussmann bereit, den nächsten tiefen Einbruch im Steinkohlebergbau zu vollziehen. Nach Einschränkung der Förderkapazitäten durch das Anpassungsprogramm um 15 Millionen Tonnen Kohle bis 1995 (daraus folgt der abgeforderte Übergang von über 30 000 Beschäftigten in den Vorruhestand), will der VEB-Vorstandsvorsitzende Benningsen-Förder eine Senkung um weitere 15 Millionen auf 30 Millionen Tonnen pro Jahr durchsetzen.

Dadurch geraten weitere 70 000 Arbeitsplätze in Gefahr, dazu noch einmal die gleiche Zahl in der Zuliefererindustrie. „Sozial verträglich“ ist keine Lösung mehr in Sicht, liegt das Durchschnittsalter unter Tage doch jetzt schon knapp über 30 Jahre. Der Vorruhestand gilt erst ab 50 Jahre, d. h., die Bergleute fallen ins „Bergfreie“. Dem Ruhrgebiet droht, nach der Rheinhausener Hütte, der nächste Schock.

Heinz-Werner Meyer, Vorsitzender der vor allem betroffenen IG Bergbau und Energie, setzt nach wie vor auf die Suche nach dem Konsens der Bonner Politiker in der Energiepolitik. Er läßt Gutachten erstellen, seine Organisation hat eine Informationskampagne mit über acht Millionen Zeitungen gestartet. Die Kumpels unter Tage haben sich allerdings spontan zu Wort gemeldet und mit ersten Aktionen die Richtung ihres Protestes angemeldet. Sie schauen auf Bonn und die dort gelähmte sitzende Regierung, deren Kanzler außer warmen Worten über seine Zuneigung für die Bergleute bisher keine Taten zur Rettung des Bergbaus hat erkennen lassen. Schlimmer noch: Im Vorgriff auf die Landtagswahlen an Ruhr und Saar im nächsten Jahr, versucht er, die dortigen SPD-Regierungen unter Rau und Lafontaine mit der

Streichung des Revierausgleichs für niederflüchtige Kohle unter Druck zu setzen. Er und Lamsdorf wollen auf dem Rücken der Bergleute die SPD wieder zurück auf Atomstromkonsens zwingen. So verwundert es nicht, daß es vor allem in den Zechen mit Anthrazitkohle brodeln.

Die Zechen Hückelhoven und Ibbenbüren kämpfen ums Überleben. Die jeweils zwei Millionen Tonnen Magerkohle pro Jahr, die in den beiden Zechen von je 5 000 Menschen gefördert werden, sollen als erstes vom Markt genommen werden, was das unabwendbare Absaufen bedeuten würde. Die Besitzer, in Ibbenbüren die Preussag Hannover und in Hückelhoven die Investgesellschaft Robeco, sind zur Zeit dabei, diese Zechen zu verselbständigen und befreien sich so von Risiko und Verantwortung.

In Ibbenbüren waren Kolleginnen und Kollegen aus Rheinhausen zu Gast und haben ihre Erfahrungen vermittelt, Bürgerkomitees bilden sich, die demokratische Öffentlichkeit schaltet sich ein. Bei den Warnstreiks der letzten Zeit wurden Ideen geboren, wie es weitergehen soll: Straßenbesetzungen im ganzen Revier sind im Gespräch, sogar ein Marsch auf Bonn wird nicht ausgeschlossen. Die Erkenntnis, daß die Anhebung des Kohlepreises auf 8,5 Prozent bis zum 31. Dezember 1989 nur Ruhe bis zur Bundestagswahl schaffen soll, setzt sich überall fest.

Nur wer Druck erzeugt, wird die Unternehmer zu Zugeständnissen zwingen können. Der wird aber nicht durch Informationskampagnen und Appelle erreicht, denn diese Regierung ist nur durch Kampf zu zwingen, dabei sind weit über den Bergbau hinaus alle GewerkschafterInnen gefordert.

Berthold Goergens

Gewerkschaft Leder will ihre Eigenständigkeit behalten

Auf dem bevorstehenden 14. ordentlichen Gewerkschaftstag vom 9. bis 12. Mai in Mannheim werden die rund 100 Delegierten der 47 000 Mitglieder umfassenden Gewerkschaft Leder vermutlich besonders die Eigenständigkeit ihrer Organisation herausstellen. Die Interessenvertreter der Beschäftigten in der Lederwirtschaft, die unmittelbar nach 1945 für wenige Jahre der Gewerkschaft Textil – Bekleidung angegliedert waren, sehen derzeit keine Notwendigkeit, im Rahmen einer DGB-Organisationsreform diese Frage überhaupt aufzuwerfen. Im Gegenteil: In der Reihen

der GL, die sich finanziell selbst trägt, werden eher Nachteile bei der Betreuung der Mitgliedschaft befürchtet.

Allenfalls Kooperationsüberlegungen, wie sie etwa zwischen der GTB und der Gewerkschaft NGG mit einer gemeinsamen Mitgliederzeitschrift bestehen, wollte Werner Dick, zur Wiederwahl vorgesehener 1. Vorsitzender der Ledergewerkschaft, in einem Interview mit dem sozialdemokratischen „Vorwärts“ im Februar nicht ausschließen, „wenn sich daraus wirkliche Kostenvorteile ergeben“. Die Organisa-

tionsprobleme, die sich im Bereich der Lederwirtschaft, vornehmlich der Schuhindustrie mit heute noch etwa 38000 Arbeitsplätzen, der Ledererzeugung, Koffer- u. a. lederverarbeitenden Industriezweigen für die Gewerkschaft ergeben, will man zuerst einmal mit der Stärkung der eigenen Organisationskraft angehen. Dazu zählt die Intensivierung der Angestellten- und der Jugendarbeit, die Einstellung der Organisation auf sich nunmehr in der Lederwirtschaft verstärkte vollziehende Rationalisierungs- und Modernisierungsprozesse.

Über schlechte Vorbedingungen verfügt die Gewerkschaft dabei keineswegs. Wie kaum eine andere, kann sie auf einen Organisationsgrad von 55 Prozent verweisen. Selbst der Angestelltenanteil liegt etwa zwei Prozentpunkte über dem im



DGB-Schnitt. Und unter den Jugendlichen, die im Herbst 1988 zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen in 51 Betrieben aufgerufen waren, sind immerhin 32,2 Prozent in der GL organisiert. Freilich sind das nur knapp 600 Mitglieder.

Von der JAV-Wahl aber gingen neue Impulse für die in der Vergangenheit manchmal etwas „verschlafene“ (so ein interner Kritiker) Jugendarbeit der Gewerkschaft aus. 90 frisch gekürte JAV-VertreterInnen in der GL, zwei Drittel der Gewählten, haben quasi über Nacht den Bedarf an Schulungen durch die Gewerkschaft verdoppelt. Beim Hauptvorstand kam man jetzt auf die Idee, den mit höherem Alter und besserer Schulbildung gewandelten Ansprüchen der Jugendlichen auch mit neuen Organisationsformen gerecht zu werden, wie die Mitgliederzeitschrift im März mitteilte. Arbeitsausschüsse Jugendlicher, von der Betriebs- und Ortsebene bis zum Hauptvorstand, die ein besseres Artikulationsforum abgeben sollen, sind vorgesehen. Welche Aufgaben diesen Ausschüssen im einzelnen zukommen werden, wie sie sich von bisherigen Strukturen unterscheiden, werden die Delegierten des Gewerkschaftstages genauer zu diskutieren haben.

Zu den Jugendproblemen gehört auch, auf die technologischen Herausforderungen Antworten und Forderungen für eine moderne Berufsausbildung zu finden. Mit einem Tarifvertragsentwurf zum Rationalisierungsschutz, der, an der IG Metall orientiert, der bezahlten Weiterbildung während der Arbeitszeit Priorität einräumt, hat der Gewerkschaftstag neben der verstärkten Orientierung auf die 35-Stunden-Woche einen weiteren Diskussionspunkt. Bleibt zu hoffen, daß das höchste Organ der GL auch in seiner altersmäßigen Zusammensetzung den eigenen Zukunftsansprüchen genügt.

B. K.

PERSONALIEN

Serv Hennes (56), bisher schon Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, wurde vom Beirat der GTB zum neuen Kassierer gewählt. Er löst **Hans Pfister** ab, der in den Ruhestand ging. Ebenfalls ausgeschieden ist der Tarifsekretär **Hermann Schumacher**. Beide schieden aus gesundheitlichen Gründen aus. Durch Nachwahlen kamen neu in den geschäftsführenden Hauptvorstand **Manfred Schallmeyer** (41) und **Wolfgang Stender** (57). Schallmeyer war persönlicher Referent des GTB-Vorsitzenden Berthold Keller und Stender Vorstandssekretär in der Tarifabteilung des Hauptvorstands.

Karl Kronawitter, 54, der – wie berichtet – ab 1. Mai Bezirksleiter der IG Metall Frankfurt wird, will Ende April sein Mandat für die SPD im Hessischen Landtag, dem er 17 Jahre angehörte, niederlegen.

Rainer Kumlehn, 38, Leiter der Abteilung Organisation beim Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik (IG ChPK) seit 1983, ist Mitte Februar vom Bezirksvorstand Hessen der Chemiegewerkschaft zum neuen Bezirksleiter gewählt worden. Kumlehn, in den siebziger Jahren Abteilungsleiter Jugend beim DGB Niedersachen, löst **Werner Beck** ab, der in den Ruhestand geht.

Günther Lappas, 56, Vorsitzender der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF), ist auf Vorschlag der Bundesregierung vom Rat der Europäischen Gemeinschaft in den EG-Wirtschafts- und Sozialausschuß berufen worden. Dem Ausschuß gehören 189 Mitglieder aus allen EG-Ländern an, darunter fünf DGB-Mitglieder.

Charles Starck, Mitarbeiter beim zentralen Exekutivkomitee der französischen CGT, der sich in den 70er Jahren für bessere Beziehungen zwischen seiner Organisation und dem DGB engagierte, ist am 21. Februar in Montreuil bei Paris im Alter von 74 Jahren verstorben.

Sibylle Volkholz, 2. Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Berlin, avancierte zur Schulsenatorin im neugebildeten SPD-AL-Senat. Dies hat ein Revirement im gesamten GEW-Landesvorstand zur Folge. Der GEW-Landesvorsitzende **Reiner-Maria Fahlbusch** soll persönlicher Referent von Frau Volkholz werden. Bis zur Neuwahl des Landesvorstandes übernahm der 3. Vorsitzende **Safter Cinar** den Vorsitz im GEW-Landesverband kommissarisch.

Geldsaugende Vampire bei co op Ein neues Gruselstück für den DGB

Das Stück war fast gelaufen, der Vorhang fast schon zu, und vor der Bühne saß, noch halb gelähmt, das gewerkschaftliche Publikum. Es gab keinen Grund zum Beifall, denn das Stück hieß „Neue Heimat“, ein Gruselstück. Plötzlich öffnete sich der Vorhang wieder, neue Akteure traten auf die Bühne, um gleich noch ein weiteres Stück vorzuführen, mit einem anderen Namen, aber gleichem Inhalt: „co op“, auch ein Gruselstück.

Es lohnt nicht, hier alles zu wiederholen, was die Medien schon genüßlich durchgekauft haben: den drohenden Ruin von co op, die Rettung in letzter Stunde, Gefahr für 49000 Arbeitsplätze, die Gewerkschafter Otto und Lappas als korrupte Typen, Raffert mit der Mentalität hochgekommener Spießer, Bilanzfälschungen, Bestechungen, augenzwinkernde Kumpaneie, die Farm in Südafrika (Lappas), die Ferienvilla (Otto), ebenfalls in Südafrika, den Selbstmordversuch Dödings, die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen usw. usw. Und da nützt auch nicht der Hinweis darauf, daß die co op seit 1985 nicht mehr in Gewerkschaftsbesitz ist. Gewerkschafter waren und sind verwickelt, teils als verantwortliche Manager, teils als locker prüfende Aufsichtsratsmitglieder.

Zu ihrer Ehrenrettung, wenn es denn

überhaupt eine geben kann, sei darauf verwiesen, daß der stinknormale Kapitalismus in Politik und Wirtschaft laufend solche Elemente hervorbringt, so daß die Kapitalistenklasse und alle, die ihr dienen, keinen Grund haben, mit spitzen Fingern auf die Gewerkschaften zu zeigen. Namen wie Gerstenmaier, Poullain, Müller-Wipperfurth, Gerling, VW-Devisenhändler Schmidt, Flick, von Brauchitsch und auch der jetzige co op-Aufsichtsratsvorsitzende Friderichs sind einschlägig belastet. Aber damit geraten Viotor, Lappas, Otto auch auf dieselbe Stufe.

Zwei Großunternehmen, einst Paradestücke der Gemeinwirtschaft, so heruntergewirtschaftet, daß nicht nur Milliarden DM an Gewerkschaftsgeldern hineingepumpt, sondern auch noch die Bank für Gemeinwirtschaft und die altherwürdige Volksfür-

GESELLSCHAFTSPOLITIK

sorge verkauft werden mußten, um die Schuldenberge abzutragen! Aber noch immer bleiben Schulden. Natürlich müssen sich die Gewerkschafter in den Aufsichtsräten fragen lassen, ob sie von allem wirklich nichts gemerkt haben oder ob sie, weil man doch unter Kollegen war, einfach weggeschaut haben in der Hoffnung, daß wohl irgendwie alles noch in die Reihe kommt?

In beiden Fällen stehen nicht nur Qualifikation und Integrität der betreffenden Mandatsträger in Zweifel, sondern viel mehr noch die Idee der Mitbestimmung in ihrer personellen Umsetzung. Nicht „die Gemeinwirtschaft“ hat versagt, wie das gern so dahergesagt wird, sondern eine spezifische Kategorie von Mandatsträgern auf der Arbeitnehmerseite. Die Frage ist vielschichtig: Können überhaupt Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften, die im Interesse der Arbeitnehmerschaft „wie Pferde“ arbeiten, von Termin zu Termin hetzen und kaum ein Privatleben führen, ihren Kontroll- und Aufsichtspflichten in einem Aufsichtsrat gewissenhaft und verantwortungsvoll nachkommen? Wie soll das erst funktionieren, wenn sie in drei oder mehr Aufsichtsräten sitzen, manchmal noch als stellvertretende Vorsitzende? Sieht eigentlich die Kontrolltätigkeit im Aufsichtsrat privatkapitalistischer Unternehmen, etwa bei Siemens, BASF oder Oetker, genauso routinemäßig und formalistisch – sprich: wertlos – aus? Kann man auch jetzt wieder – wie nach dem Neuhelms-Skandal – folgenlos weitermachen?

Wenn das Prinzip Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht Schaden nehmen soll, sind Konsequenzen angebracht. Dringend zu prüfen wäre, ob die Aufgaben der überbetrieblichen Arbeitnehmervertreter künftig noch von ohnehin überlasteten Spitzenfunktionären wahrgenommen werden können. Die Gewerkschaftsbewegung ist nicht so arm an qualifizierten, einsatzfreudigen und verantwortungsbewußten Kolleginnen und Kollegen an der Basis, daß unbedingt Multifunktionäre der Spitzenebene auch noch in die Aufsichtsräte müssen. Der Konflikt zwischen dem Boehringer-VL-Körper von Mannheim mit dem IG-Chemie-Hauptvorstand hatte wohl auch in diesem Punkt einen rationalen Kern.

Und noch ein Umstand muß ausgesprochen werden: Es hat sich in den Gewerkschaften unter nicht wenigen Funktionären ein Selbstverständnis entwickelt, das sie verleitet, ihre gesellschaftliche Stellung der Ebene von Verbandsfunktionären und Top-Managern der Wirtschaft gleichzusetzen – dies auch hinsichtlich Bezahlung, Wahl des Dienstwagentyps, Hotels usw. Diese Entkoppelung vom sozialen Standard und der Lebensweise der Masse derjenigen, die sie vertreten, mag ebenfalls ein Faktor zum angesprochenen Thema sein. Damit aber wird zugleich auch eine Ebene sichtbar, über die man bei der gegenwärtigen Diskussion über die Sparpläne des DGB nicht einfach hinwegsehen kann.

Gerd Siebert

Auch in den High-Tech-Bereichen keine sicheren Arbeitsplätze

Seit Monaten kämpft die Belegschaft des Philips-Forschungslabors Hamburg (PFH) um den Erhalt ihrer Arbeitsstätte und die Mehrheit um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes. Die Philips-Zentrale in Eindhoven hatte beschlossen, das PFH in Hamburg zu zerschlagen. Philips will die Forschung in der Bundesrepublik in Aachen konzentrieren. In einer Broschüre (siehe Bild) meinen die Philips-Kollegen: „Wir erfahren, daß Arbeitsplatzvernichtung und ‚Sanierung‘ Angestellte in einem ‚High-Tech-Betrieb‘ genauso treffen kann wie die Kolleginnen und Kollegen von Stahl und Werften.“

Im PFH sind von den 380 Beschäftigten 320 Angestellte. Davon arbeiten 230 im technischen Bereich. 95 werden außertariflich bezahlt und etwa 125 haben einen Hochschul- sowie etwa 100 einen Fachhochschulabschluß. Fast 60 sind Doktoren.

Philips versucht, die wahren Gründe für das Tun zu vernebeln. Jedoch die Belegschaft enthüllte, daß die Pläne zur Zerschlagung von PFH Bestandteil der globalen Strategie des Multis und seiner Vorbereitung auf den Europäischen Binnenmarkt 1992 ist. Da die Produkte des Konzerns im Weltmaßstab entwickelt, hergestellt und verkauft werden sollen, werden Produktions- und Entwicklungsarbeitsplätze aus den europäischen Ländern abgezogen. Da nach Auffassung der Konzernspitze die historisch entstandene Struktur zu zersplittert ist, müßten im Hinblick auf die internationale Konkurrenz schlagkräftigere Einheiten entstehen.

Die Belegschaft von PFH ist angetreten, um die Pläne des Konzerns durch aktive Gegenwehr zu Fall zu bringen. Sie weiß, daß dies nur durch Öffentlichkeit und durch aktive Unterstützung von außerhalb möglich ist. Die IGM-Vertrauensleute, Betriebsrat und Arbeitsgruppen bemühen sich, ihren Kampf zu verbreitern, auch über den Betrieb, über Hamburg und über Philips hinaus. Sie wenden sich an ihre Gewerkschaft, die IG Metall, an andere Gewerkschaften, an Wissenschaftler in anderen Forschungseinrichtungen und an den Universitäten, an diejenigen, die besorgt auf die Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Europäischen Binnenmarkt schauen.

Der 1. Bevollmächtigte der IGM-Verwaltungsstelle Hamburg, Johannes Müllner, empfahl den Kolleginnen und Kollegen des PFH, „die Stoßrichtung ihres Abwehrkampfes gezielt auf die Verantwortlichen im Konzern und in der Politik zu richten“.

Die Betriebsräte und Vertrauensleute bitten um Unterschriftssammlung unter folgenden Appell:

„Keine Zerschlagung des Philips-Forschungslabors Hamburg! Wir unterstützen den Kampf der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter des Philips-Forschungslabors Hamburg um den Erhalt ihrer 380 Arbeitsplätze. Wir fordern die Verantwortlichen des Philips-Konzerns auf, ihre Pläne zur Zerschlagung des Forschungslabors Hamburg zurückzunehmen. Der Hamburger Senat hat in der jüngsten Vergangenheit über 100 Millionen Mark Steuergelder an Philips als Subventionen vergeben. Wir fordern den Senat auf, vor diesem Hintergrund die Rücknahme der Zerschlagungspläne von Philips zu verlangen.“

Die Unterschriften sollen an den IGM-Vertrauenskörper, den Betriebsrat oder an



den IGM-VK-Vorsitzenden Rüdiger Ulrich geschickt werden. Die Dokumentation „... wer nicht kämpft, hat schon verloren – Auseinandersetzung um den Erhalt des Philips-Forschungslabors Hamburg“ kann zu einem Preis von 50 Pfennig plus Porto bezogen werden über den Betriebsrat des PFH, Vogt-Kölln-Straße 30, 2000 Hamburg 54, Telefon (040) 5493-206. Solidaritätskonto: Hamburger Bank, BLZ: 20190003, Konto-Nr. 85/173606, Arno Harden, Stichwort: wegen Philips Hamburg. H. Sch.

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Der Einfluß des Betriebsrats auf die Arbeitsverträge

Mit zunehmender Flexibilisierung und Individualisierung durch die Unternehmer nimmt auch das Problem zu, daß individualrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen am Betriebsrat vorbei abgeschlossen und kollektive Regelungen (z. B. über die Arbeitszeit) damit unterlaufen werden. Außerdem „erlaubt“ die Arbeitsmarktlage den Unternehmern, Vertragsklauseln abzuschließen, die zu unzumutbaren (und häufig sittenwidrigen) Einschränkungen der Rechte der Arbeitnehmer/innen führen. So nehmen z. B. Arbeit-auf-Abruf-Verträge, Verpflichtungen zur unbegrenzten Ableistung von Überstunden, Wohlverhaltensklauseln, unzulässige Befristungen, Vertragsstrafen und Nebenbeschäftigungsverbote immer mehr zu.

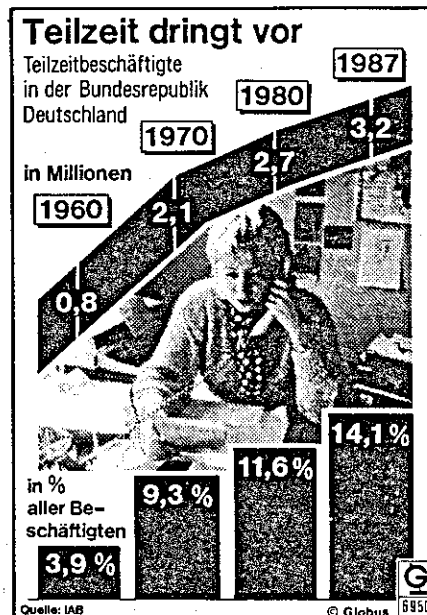
Bei dieser Entwicklung muß auch zwangsläufig das Interesse der Betriebsräte wachsen, nicht nur über Arbeitsverträge genau informiert zu werden, sondern auch Einfluß auf ihre inhaltliche Gestaltung zu nehmen. Die ohnehin schwierige Rechtsposition des Betriebsrats in dieser Frage wird durch ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zusätzlich erschwert: Ein Betriebsrat hatte seine Zustimmung zu einer Einstellung nach § 99 BetrVG von der vorherigen Vorlage des Arbeitsvertrages abhängig gemacht. Das Bundesarbeitsgericht entschied am 18. Oktober 1988 (1 ABR 33/87), daß der Betriebsrat auf diese Information keinen Anspruch habe. Der Informationspflicht der Arbeitgeber sei Genüge getan, wenn dem Betriebsrat die Art des Arbeitsplatzes, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Eingruppierung mitgeteilt würde und der Arbeitgeber außerdem die Versicherung abgibt, daß Nachteile für den Betroffenen und andere Arbeitnehmer/innen des Betriebes nicht entstünden.

Zur Arbeitszeit hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt am 18. November 1986 entschieden, daß der Betriebsrat auch erfahren muß, welche wöchentliche Arbeitszeit vereinbart worden ist. Allerdings stellte das BAG in dem Urteil vom 18. Oktober 1986 auch fest: „Dem steht nicht entgegen, daß der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch die Aufgabe hat, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden und er zur Durchführung dieser Aufgabe vom Arbeitgeber gegebenenfalls auch über einzelne Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen zu unterrichten ist.“

Der Weg, Einblick in Einzelarbeitsverträge über § 80 Abs. 2 BetrVG zu nehmen, ist

allerdings in der Praxis mühselig, da die Arbeitgeber möglicherweise Einwände erheben und erst durch gerichtliche Entscheidungen zur Offenlegung gezwungen werden müssen. Selbstverständlich sind alle Beschäftigten berechtigt, dem Betriebsrat ihre Arbeitsverträge vorzulegen. Eventuelle Geheimhaltungsklauseln und/oder -appelle des Arbeitgebers wären rechtlich unbeachtlich. Dem Betriebsrat steht es auch frei, beim Arbeitgeber Maßnahmen zu beantragen, die den Beschäftigten zugute kommen (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

Einzelfälle und -vereinbarungen können über die §§ 84, 85 BetrVG sinnvoll aufgegriffen werden: Beschwert sich ein/e Arbeitnehmer/in beim Betriebsrat, weil er/sie beispielsweise im Gegensatz zu anderen einzelvertraglich übermäßig belastet wird, und hält der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, hilft der Arbeitgeber ihr jedoch nicht ab, so muß gemäß § 85 BetrVG die Einigungsstelle entscheiden. Bei persönlichen Angaben in Formularverträgen hat der Betriebsrat gemäß § 94 Abs. 2 BetrVG mitzubestimmen.



Ein zentrales Problem von Einzelverträgen ist, wie weit der Arbeitsbereich konkretisiert wird. Danach richtet sich nämlich das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Auch hier finden sich in den Arbeitsverträgen zunehmend Klauseln, die einen möglichst umfassenden Einsatz gewährleisten sollen, z. B. die Formulierung: „Die Tätigkeit von Herrn X richtet sich nach der Stellenbeschreibung in ihrer jeweils gültigen Form.“

Alle ungewöhnlichen und die Arbeitnehmer/innen belastenden Klauseln sollten erst einmal daraufhin überprüft werden, ob sie überhaupt wirksam sind. Sie können nämlich sittenwidrig (§ 138 BGB), rechtsmißbräuchlich (§ 242 BGB) oder gesetzeswidrig (§ 134 BGB) sein. Möglicherweise müssen Klauseln auch einschränkend ausgelegt werden, so sind z. B. umfassende Nebenbeschäftigungsverbote und häufig Manko- und Wettbewerbsklauseln nach „Treu und Glauben“ (§ 242 BGB) einschränkend auszulegen. Leistung und Gegenleistung dürfen nicht in einem krassen Mißverhältnis stehen.

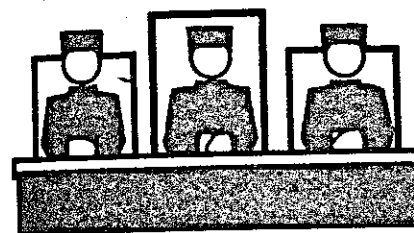
Das Beschäftigungsförderungsgesetz hat viele Betriebe ermuntert, in großem Stil befristete Verträge abzuschließen, obwohl dafür kein sachlicher Grund gegeben ist. Selbst wenn jedoch das Beschäftigungsförderungsgesetz (§ 1 BschFG) formal eingehalten wird, kann ein befristeter Vertrag rechtswidrig sein. Am 9. November 1988 hat das LAG Köln (5 Sa 884/88) einen Fall entschieden, in dem ein befristeter Arbeitsvertrag genau vier Monate und elf Tage nach Beendigung eines früheren Vertrages für den gleichen Arbeitsplatz abgeschlossen wurde. Das Gericht sah darin eine klare Umgehung des Beschäftigungsförderungsgesetzes und gab der Klage auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsvertrages statt. Der Arbeitgeber hatte noch versucht, Gründe für die Befristung nachzuschreiben. Dazu das LAG: „Ein Nachschreiben von Befristungsgründen ist daher nicht möglich... Im übrigen wurde auch im Arbeitsvertrag selbst oder in dessen Anlagen kein sachlicher Grund für die Befristung genannt.“

Unwirksame oder einschränkend auszulegenden Verträge oder Vertragsklauseln müssen von den Betroffenen selber – gegebenenfalls vor dem Arbeitsgericht – angegriffen werden. Bei einem unzulässig befristeten Vertrag kann der Betroffene (spätestens drei Wochen nach Ablauf der Frist) auf Feststellung eines unbefristeten Vertrages klagen. Der Betriebsrat kann zwar beraten und mit dem Arbeitgeber Verhandlungen führen, er kann jedoch nicht statt der Betroffenen auf Feststellung der Unwirksamkeit klagen, auch wenn es sich um allgemein verwendete Klauseln oder klare Verstöße gegen Gesetze oder Tarifverträge handelt (h. M.).

Der Weg über § 99 BetrVG ist durch die Rechtsprechung des BAG ebenfalls weitgehend versperrt. Diese Rechtsprechung – zu den befristeten Verträgen entwickelt – ist allerdings bei den unteren Gerichten nicht unumstritten. So hat das Arbeitsgericht Frankfurt/M. entschieden (Beschluß vom 28. November 1985 – 5 BV 28/85), daß ein „Nachteil“ der Einzustellenden i. S. des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG dann gegeben ist, wenn er schlechtere Arbeitsbedingungen erhält als vergleichbare Arbeitnehmer. Sind von ungünstigen Arbeitsbedingungen (Arbeit auf Abruf, Pauschalverhältnisse, befristete Verträge) vor allem Frauen betroffen, so sollte der Betriebsrat auch einen Gesetzesverstoß nach § 611a BGB vortragen. Selbst

wenn einzelvertraglich das Direktionsrecht dem Arbeitgeber ermöglicht, einen Arbeitnehmer „flexibel“ einzusetzen, kann eine Versetzung gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG und damit ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG gegeben sein. Ist eine Änderungskündigung notwendig, so muß der Betriebsrat zusätzlich nach § 102 BetrVG angehört werden.

Positiv zu werten ist die neuere Rechtsprechung des BAG und der unteren Gerichte, daß die Mitwirkungsrechte nach § 99 BetrVG auch dann bestehen, wenn Nichtarbeitnehmer (z. B. „freie“ Mitarbeiter, Selbstständige) in den Betrieb eingegliedert werden. Das gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, zu prüfen, ob nicht in Wahrheit Arbeitsverträge vorliegen. Nach der Rechtsprechung ist das entscheidende Kriterium der Abgrenzung die persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit, die bei vielen angeblich „Freien“ gegeben ist.



Schließlich ermöglichen auch die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG einen indirekten Einfluß auf die Arbeitsverträge, vor allem bei Teilzeitarbeit und Arbeit auf Abruf. Zwar unterliegt nach Meinung des BAG die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. Mitbestimmungspflichtig ist jedoch die Festlegung der täglichen Arbeitszeit und damit deren Dauer. Arbeit-auf-Abruf-Verträge können demnach von den Arbeitgebern zwar formal – mitbestimmungsfrei – abgeschlossen werden, der konkrete Einsatz ist jedoch mitbestimmungspflichtig.

Dazu entschied das BAG in einem Beschluß vom 28. August 1988 (1 ABR 41/87): „Wie der Begründungszusammenhang der Rechtsbeschwerde ergibt, will der Arbeitgeber letzten Endes auch etwas anderes rügen, nämlich, daß die Regelung in § 4 und § 5 des Einigungsstellen-spruchs (festliegende Arbeitszeiten) es ihm verwehren, bestimmte variable Arbeitszeiten einzelvertraglich mit den Teilzeitbeschäftigten zu vereinbaren. Auch das ist nicht richtig. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sagt nichts darüber, was der Arbeitgeber mit dem jeweiligen Arbeitnehmer individualrechtlich vereinbaren kann. Allerdings trifft es zu, daß es eine Folge des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist, daß der Arbeitgeber den Einsatz von Arbeitnehmern mit kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit nicht einseitig anordnen kann, vielmehr hierbei auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen ist und ggf. die Einigungsstelle anrufen muß.“

Barbara Degen

Sozialpolitik: Ein wesentliches gewerkschaftliches Kampffeld

Die reale Sozialpolitik wird vom derzeitigen Kräfteverhältnis im Lande bestimmt: unsoziale Steuer-, Gesundheits- und Rentenreform sind die Stichworte. Die sozialen Widersprüche nehmen zu, die Auseinandersetzungen um den Charakter und die Richtung der Sozialpolitik erlangen in Zukunft größere Bedeutung. In dieser Situation könnte der Ende vergangenen Jahres vom geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB vorgelegte Diskussionsentwurf für ein neues sozialpolitisches Programm (vgl. Nachrichten 12/1988 sowie 1 und 2/1989) eine wichtige Rolle spielen, wenn es gelingt, die gewerkschaftlichen Vorstellungen in Mitgliedschaft und Bevölkerung zu verbreiten und zu verankern.

Bevor das neue Programm im Herbst '89 vom Bundesausschuß des DGB beschlossen wird, soll durch eine möglichst breite Diskussion unter den Gewerkschaftsmitgliedern und mit sonstigen Interessierten die Basis derjenigen verbreitert werden, die sich in sozialpolitischen Fragen auskennen und die sich an der endgültigen Erarbeitung der gewerkschaftlichen Vorstellungen beteiligen. Damit wird eine Lehre gezogen aus der unzureichenden Verankerung des sozialpolitischen Programms von 1980 und der damit zusammenhängenden ungenügenden Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften gegen den Sozialabbau der letzten Jahre. Damit ist zugleich eine der Ursachen für die im Diskussionsentwurf getroffene Feststellung genannt: „Die Sozialpolitik ist in der Defensive.“ Und das trotz der steigenden Risiken, denen die abhängig Beschäftigten ausgesetzt sind.

Bisher wird dieses Diskussionsangebot allerdings kaum genutzt; wird die Bedeutung eines sozialpolitischen Alternativprogramms der Gewerkschaften als gesellschaftsgestaltende und mobilisierende Konzeption durchgängig unterbewertet. Die neokonservative Vorherrschaft auf sozialpolitischem Gebiet, die den objektiven Notwendigkeiten widersprechende zunehmende Individualisierung und Privatisierung sozialer Risiken wird jedoch nur beendet und überwunden werden können, wenn es gelingt, die „Zeitgeist“-Auffassung zurückzudrängen, daß die Systeme der sozialen Sicherung die individuelle Freiheit und Selbstverantwortung einschränken. Im Gegenteil – so die Aussage des DGB-Entwurfes – sind Freiheit und Selbstverwirklichung nur auf der Grundlage ausreichender sozialer und materieller Absicherung möglich und stellt sich deshalb die Aufgabe, die solidarische Sozialpolitik voranzubringen, Solidarität wieder zu entwickeln.

Das geht nicht mit der bisherigen Stellvertreterpolitik, die soziale Fragen an einige Experten und die gewerkschaftlichen Mitglieder in den Selbstverwaltungsorganen delegierte – mit der Folge u. a. einer einseitigen, formalen sozialversicherungs-

rechtlichen Sichtweise der sozialen Sicherheit und bürokratischen Auswüchsen in den Systemen der sozialen Sicherung.

Der Entwurf stellt demgegenüber fest: „Solidarisches Bewußtsein kann aber nur dann bewahrt werden, wenn Sozialpolitik weniger als ‚neutrale‘ Instanz jenseits von Interessenaueinandersetzungen gilt, sondern es gelingt, die Betroffenen verstärkt in die konkreten sozialpolitischen Diskussions- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen.“ Dementsprechend wird etwa der Ausbau der bisherigen Selbstverwaltung zu einer umfassenden sozialpolitischen Mitbestimmung und Mitwirkung vorgeschlagen sowohl im Betrieb, wie auch für die unmittelbar Betroffenen, z. B. als Patienten im Gesundheitswesen.

Und wie anders als durch die Betroffenen sollten die im Kapitel Gesundheit detailliert ausgearbeiteten Forderungen zur Verbesserung des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes in der Praxis realisiert werden? Bei der Gesundheitssicherung wird auch ein weiterer zentraler Ansatz besonders deutlich, der ebenfalls ohne eine Mobilisierung der Betroffenen nicht umzusetzen ist: die stärkere Gewichtung der Prävention, also der Vorbeugung. Es kommt darauf an, bereits frühzeitig in die Entstehungszusammenhänge von Gefährdungen einzugreifen und die Ursachen zu beseitigen, statt sich weitgehend auf die Reaktion nach dem bereits erfolgten Eintritt von Schädigungen zu beschränken.

Die Zukunftsprobleme unserer Gesellschaft können nicht ohne demokratische Mitwirkung positiv gelöst werden. Das gilt auch – und vielleicht in besonderem Maße – für die Sozialpolitik, deren Bedeutung für die umfassende Reproduktion der Arbeitskraft weiter zunimmt. Eine intensivere Diskussion des sozialpolitischen Programmentwurfes könnte in der Tat mit einer systematischen Aufarbeitung der angedeuteten Zusammenhänge die notwendige gewerkschaftliche Basis für eine Mobilisierung gegen sozialen Ab- und Umbau, für eine andere Zukunft verbreitern.

Udo Gelhausen

Verdeckt Binnenmarkt-Euphorie das Europa der Konzerne?

Rund 140 Kolleginnen und Kollegen waren der Einladung der Redaktion von NACHRICHTEN gefolgt, um am 11. März im Frankfurter Gewerkschaftshaus ein Diskussionsforum zum EG-Binnenmarkt 1992 durchzuführen. Eine erste Einschätzung des Integrationsprozesses und der Folgen für die betriebliche und gewerkschaftliche Praxis sollten vorgenommen werden. Heute schon erkennbare soziale Auswirkungen und sich herausbildende Gegenstrategien der Gewerkschaften waren vom Referenten, NACHRICHTEN-Redakteur Gerd Siebert, in Thesen vorgelegt und im Referat ausgeführt worden.

Konsens konnte hergestellt werden über die Notwendigkeit der Zusammenarbeit der Gewerkschaften auch bei politischen Meinungsverschiedenheiten. Dissens herrschte jedoch über das Tempo des Integrationsprozesses und die These von der Unumkehrbarkeit der vom Kapital vorgegebenen Entwicklung zum größten Binnenmarkt der Welt.

Kritik an der Strategie der EG-Kommission und Diskussionen über eigene Ge-

schen Gründungsverträge beschlossen und am 1. Juli 1987 in Kraft gesetzt wurde. In der Konstruktion der EG und des Binnenmarktes bündeln sich die Interessen der großen Konzerne auf einen großen, von Grenzen und Regularien befreiten Markt und die Bestrebungen der ökonomisch stärksten Länder – allen voran der Bundesrepublik und Frankreichs – unter der Flagge Europa das eigene Gewicht in der Weltpolitik und auf dem Weltmarkt zu erhöhen... Der mit 324 Millionen Konsu-

aktionsbereiten Belegschaft können Konzernpläne durchkreuzt werden.

Auch die Gesamtbetriebsratsvorsitzende der MASSA AG, Saljo, erläuterte vielfältige Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen im Handel, die eng mit der sich verschärfenden Deregulierungswelle zur Vorbereitung des Binnenmarktes im Interesse des Kapitals zusammenhängen. Insgesamt 285 gesetzgeberische Maßnahmen müssen auf EG-Ebene zur Herstellung des Binnenmarktes im geplanten Zeitraum bis zum 31. Dezember 1992 beschlossen werden. Aber schon die über 100 beschlossenen und die weiteren 100, die der Kommission als Vorschläge vorliegen, verändern die wirtschafts- und sozialpolitische Lage in der Bundesrepublik und den anderen beteiligten Ländern. Albert Klein, Regionalsekretär der Confédération Générale du Travail (CGT) aus dem Elsaß sah die Verteidigung der nationalen Souveränität weiterhin als vordringliche Aufgabe der gewerkschaftlichen und politischen Arbeiterbewegung. In diesem Zusammenhang wurden die Informationen von Dirk Krüger über die unterschiedlichen und gemeinsamen Auffassungen in den kommunistischen Parteien Westeuropas zum Integrationsprozeß interessiert aufgenommen, reiche doch auch hier die Palette von „Euphorie“ bis zu verschiedenen Gestaltungsüberlegungen. Wesentlich bei den bisherigen Treffen der Parteien sei der über die EG hinausweisende Aspekt der Friedenssicherung und die Zusammenarbeit in einem „gemeinsamen Haus Europa“.

Der von NACHRICHTEN-Redakteur Heinz Schäfer zitierte Vorstandsvorsitzende der Daimler-Benz-Holding, Edzard Reuter, hatte auf dem Zukunftskongreß der IG Metall die Haupttrichtung für die Konzerne angegeben: „Wir wollen nicht auf der Piccoloflöte trällern.“ Die Gewerkschaftsbe-

Das Buch zum Forum:

Gerd Siebert (Hrsg.):

EG-Binnenmarkt '92

Analyse – soziale Folgen – Herausforderungen
mit dem erweiterten Referat, den Diskussionsbeiträgen, weiteren Beiträgen, Dokumenten, Materialien, Beschlüssen, Statistiken zum Thema EG erscheint spätestens zur Buchmesse 1989 zum Preis von etwa 20 DM im Nachrichten-Verlag.

wegung könne dem nur etwas entgegenhalten, wenn sie selbst in neuen Dimensionen kooperationsbereit und -fähig ist. Dazu gehört, so Gerd Siebert in seinem Schlußwort, die umfassende Entwicklung der Zusammenarbeit im Konzern, in den Gewerkschaftsgremien und die Solidarität in den kommenden Kämpfen, denn der „soziale Dialog“ reiche nicht aus, um dem Europa des Kapitals die Überlegungen und Ziele der Gewerkschaften entgegenzusetzen. Berthold Goergens

Kulturarbeit – Reise ins Abenteuer?

Als Arbeitsmaterialien 29 des IMSF erschien Anfang März ein Buch des IMSF-Arbeitskreises „Lebensweise der Arbeiterklasse“, das es in sich hat. Ende Mai 1988 hatte das Institut für Marxistische Studien und Forschungen zu einer Veranstaltung: „Gewerkschaften – Lebensweise – Kultur(-arbeit)“ nach Frankfurt eingeladen und aus der dortigen Diskussion die genannte Publikation zusammengestellt.

Nach einleitenden Thesen von Kurt Johansson und Franz-Josef Jelich zur gewerkschaftlichen Kulturarbeit zeichnet Johansson, Direktor des Forschungsinstituts für Arbeiterbildung, Recklinghausen,

Arbeitsmaterialien des IMSF 29: Lebensweise und Organisationskultur – Neue Fragen der gewerkschaftlichen Kulturarbeit, IMSF, Frankfurt am Main 1989, 138 Seiten, 15 DM.

die gewerkschaftliche Diskussion um den Kulturbegriff und damit die „Aufwertung der Arbeit zu der grundlegenden kulturellen Leistung“ nach. Im Brennpunkt steht dabei die zeitgemäße Einordnung der Kulturarbeit in die gesellschaftsverändernde Arbeit der Gewerkschaften. Sie schließt zunehmend den Reproduktionsbereich ein, um damit den ganzen Menschen zu erreichen. Daraus wird der Anspruch auf künstlerische Betätigung und kulturelle Entfaltung als Teil der Organisa-

tionstätigkeit der Gewerkschaften abgeleitet.

„Eine Reise ins Abenteuer“ nennt Anne-gret Keller, Komponistin und Chorleiterin aus Köln, ihren Beitrag. Kulturtheoretisch aber auch aus den Erfahrungen der in diesem Bereich tätigen Kolleginnen und Kollegen heraus beschreibt sie den zurückgelegten Weg der Entwicklung der Künste im Bereich der Arbeiterbewegung. Dabei deckt sie Schwächen und Stärken dieser Entwicklung auf.

Meines Erachtens ist das Kernstück des Buches die Darstellung der Geschichte der Chöre, vielfältig gespickt mit aufregenden neuen Informationen. In ihrer Arbeit gelingt der Autorin auch ein Stil, der dazu einlädt, selbst tätig zu werden und dafür zu sorgen, daß die Künste nicht mehr nur als Marginalie jeweiliger Kampagnen eingesetzt werden, sondern eigener und eigenständiger Teil der Wahrnehmung der Wirklichkeit sind.

Kaspar Maase, Mitarbeiter des Instituts, führt die Debatte weiter zur Einordnung in die „Umbruchperiode“. Dabei stellen sich, so Maase, Fragen nach der Hegemoniefähigkeit, der Klassenformierung, umfassender Politisierung in Fragen der Lebensweise (Frauenpolitik, Jugend, Zeitsouveränität usw.). Abgerundet werden die Beiträge durch Analysen und Berichte zur Kulturarbeit der Gewerkschaftsjugend, in einem Ortskartell und des japanischen Konzerns Matsushita. B. G.

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

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

Herausgeber: Manfred Balder, Uschi Döring, Rainer Eienkel, Regina Fuhrmann, Detlef Haag, Heinz Hummler, Heinz Lukrawka, Willi Malkomes, Heinz Seeger; † Arthur Böpple, 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 3050 40-606.

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

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

Redaktionsschluß: 3. April 1989

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

Nachrichten Verlagsgesellschaft mbH

Kurfürstenstraße 18
Postfach 900749
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon (069) 77 80 79
Telefax 77 80 70



VERLAGSINTERNES

Wieder eine kleine Neuerung weist diese Ausgabe der NACHRICHTEN auf. Im Dokumentationsteil, den wir ja schon mit der letzten Ausgabe auf 16 Seiten erweitert haben, wurden diesmal Schwerpunkte gesetzt, und auch mit einem etwas neu gestalteten Inhaltsverzeichnis auf Seite 11 deutlich gemacht. Erster Schwerpunkt ist die Angestellten-Arbeit. Ein Bericht von der IG-Metall-Angestelltenkonferenz im März, das Referat von Klaus Zwickel zu tarifpolitischen Gestaltungsansätzen, gerade in der Interessenvertretung der Angestellten, sowie Auszüge aus dem Programmtext „Solidarität 2000“ und ein überarbeiteter Technologie-Tarifvertrag für das Versicherungsgewerbe der Gewerkschaft HBV fanden hier Platz.

Im zweiten Schwerpunkt „EG '92“ wurden Auszüge aus dem Referat von Gerd Siebert beim NACHRICHTEN-Forum am 11. März in Frankfurt sowie der 2. Teil des Referats von Walter Riester, IG Metall Stuttgart, zur Vorreiterrolle der Bundesrepublik in der EG aufgenommen. Einen Bericht vom NACHRICHTEN-Forum finden unsere Leser auf Seite 34. Er konnte noch nicht in den Schwerpunktteil aufgenommen werden. Langsam, in kleinen Schritten, ändert sich das Erscheinungsbild von NACHRICHTEN.

Über Inhalte, Aufgaben und Möglichkeiten kritischen Gewerkschaftsjournalismus, wie ihn sich NACHRICHTEN vorstellt, wollen wir anlässlich des 20. Jahrestages des Nachrichten-Verlages mit unseren Lesern diskutieren. Wir haben uns vorgestellt, bei diesem Jubiläum einmal nicht nur feierliche Reden anzuhören, sondern mit Kennern der Gewerkschaftsszene, Journalistinnen vom Fach einen Disput über die inhaltliche Ausrichtung der Zeitschrift zu führen. Als erste Diskussionssteilnehmer auf dem Podium dieser Veranstaltung, die am 9. Juni im Frankfurter Gewerkschaftshaus stattfinden wird, konnten wir Gerhard Manthey, Bundesgeschäftsführer der Deutschen Journalistinnen- und Journalisten-Union in der IG Druck und Papier, und Peter Baumöller, Journalist aus Düsseldorf, gewinnen. Weitere Diskussionssteilnehmer sind angefragt. Unsere Leserinnen wollen wir heute schon einladen. Näheres werden wir in einer der nächsten Ausgaben von NACHRICHTEN berichten.

Barbara Degen, unsere Mitarbeiterin in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts, allmonatlich mit einem Artikel in der Zeitschrift präsent, hat sich in den vergangenen Monaten in Bonn ein neues Betätigungsfeld als Anwältin in einer Gemeinschaftspraxis aufgebaut. Sie bat uns nun um Streichung ihres Namens aus dem Impressum, da sie sich in absehbarer Zeit über den monatlichen Artikel für NACHRICHTEN hinaus – nicht in der Lage sieht, an der Redaktionstätigkeit teilzunehmen. jaco

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

4/89

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

TERMINKALENDER

- **20. bis 22. April**
Bundesjugendkonferenz der IG Metall, Frankfurt
- **1. Mai**
Demonstrationen, Kundgebungen und Veranstaltungen in allen DGB-Kreisen
- **9. bis 11. Mai**
2. Ausländerkonferenz der IG Metall, Frankfurt
- **9. bis 12. Mai**
14. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Leder, Mannheim
- **20. Mai**
Betriebs-, Personalräte und JAV-Konferenz der DKP, Duisburg
- **24. bis 27. Mai**
Bundesjugendkonferenz der Deutschen Postgewerkschaft, Offenburg
- **25. bis 28. Mai**
Bundesjugendtreffen der Gewerkschaften Nahrung – Genuß – Gaststätten (NGG) und Textil – Bekleidung (GTB), Oberthal (Saar)
- **24. Juni bis 1. Juli**
Bundesjugendtreffen der IG Bergbau und Energie, Walsrode
- **29. Juni bis 1. Juli**
Bundesfrauenkonferenz des DGB, Osnabrück
- **1. September**
Zentrale Veranstaltung des DGB in Dortmund, Diskussionsforum, Abendveranstaltung
- **10. bis 14. September**
14. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, St. Ingbert (Saar)
- **8. bis 13. Oktober**
13. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Würzburg
- **22. bis 28. Oktober**
16. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall in Westberlin
- **5. bis 11. November**
16. ordentlicher Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft in Mannheim
- **18. bis 22. November**
21. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Osnabrück

Zu guter Letzt

FDP fest im Blick

Es vergeht kein Monat, in dem Oskar Lafontaine sich nicht zur Wochenendarbeit äußert. Ende März plädierte er in einem dpa-Interview, sehr zur Freude der Unternehmer, für die Arbeit am Wochenende.

Dabei verspricht er das Blaue vom Himmel, wenn seinem Patentrezept gefolgt würde: mehr Stellen, kürzere Arbeitszeit, höhere Stundenlöhne, Wahlfreiheit der Beschäftigten und dergleichen schöne Dinge mehr.

Die Arbeit am Wochenende entwickelt sich bei ihm immer mehr zum „Sesam öffne dich“, der bekannten Zauberformel aus dem Märchen „Ali Baba und die 40 Räuber“. Aber gab es da nicht erst kürzlich einen Arbeitskampf in der Druckindustrie? Hätte sich Lafontaine dort nicht kündigt machen können, was die Arbeiter und Angestellten wirklich wollen? Der freie Konsens, von dem der Mann von der Saar so gerne faselt, war dort real vorhanden. Er wurde verdeutlicht mit dem Stimmzettel und durch das Handeln der Betroffenen. Lafontaine wird es auch im nächsten Jahr in der Metallindustrie erleben, daß sich die dort Beschäftigten genau so entscheiden werden, wie gestern die Arbeiter und Angestellten der Druckindustrie.

Aber da steht doch Lafontaines Plänen noch etwas im Wege? Ja, richtig, die über hundertjährige Gewerbeordnung. Oskars Empfehlung: weg damit. Aber da gibt es ja auch noch den Artikel 140 des Grundgesetzes, der ebenfalls die Sonn- und Feiertagsarbeit verbietet. Noch ist Lafontaine dem Grundgesetz gnädig, noch. Da stellt sich ja auch noch die Frage, mit wem Lafontaine seine Ziele durchsetzen will, vielleicht mit der SPD? Aber diese Partei hat doch erst kürzlich in ihrem Entwurf eines neuen Grundsatzprogramms festgestellt: „Der Samstag soll nicht zum Regelarbeitstag, Sonntagsarbeit nur in zwingenden Ausnahmefällen geleistet werden.“

Und Lafontaine war immerhin Vorsitzender der Programmkommission. Seine Rechnung scheint also völlig anders zu sein. Er will Bundeskanzler werden, und zwar mit Hilfe der FDP. Als Preis dafür ist er offensichtlich bereit, der Unternehmerpartei die Interessen der Arbeiter und Angestellten auf einem silbernen Tablett zu servieren.

H. Sch.

Ich bestelle hiermit:

4/89

☐ **NACHRICHTEN** im Abonnement
für 48 DM im Jahr inkl. Porto

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

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ Ort

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

Konto-Nr.

BLZ

bei (Bank, Sparkasse oder Postgiroamt, Ort)

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

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