

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 3476 EX

„Soziales Europa“: Was mag das sein?

Europa hier, Binnenmarkt dort. Es „europat“ an allen Ecken und Enden; die Medien sind voll davon. Auch die Gewerkschaftspresse. Die DGB-Kundgebungen standen unter dem Motto: „Für ein soziales Europa“. Der DGB und seine Gewerkschaften sind dafür. Dafür sind auch die Parteienredner, die zur Wahl des Europäischen Parlaments am 18. Juni die Trommeln rührten. Wer wird sich schon unsozial geben! Aber zurück bleibt ein großes Fragezeichen: Wie soll das soziale EG-Europa aussehen? Fest steht: Mit soviel Arbeitslosen in der Zwölfergemeinschaft wie Irland, Dänemark und Belgien überhaupt Einwohner haben und einer unübersehbaren Millionenzahl an Armen, mit Sozialabbau à la Thatcher,

**Am 1. September:
Mahnminuten**



Die Ausländerkonferenz der IG Metall hat den Vorstand aufgefordert, am 1. September, dem 50. Jahrestag des Überfalls auf Polen und dem Beginn des zweiten Weltkrieges, zu einer 15minütigen Arbeitsruhe aufzurufen. Ebenfalls für Mahnminuten in den Betrieben sprach sich die Jugendkonferenz der IG Metall aus.

• Memmingen? Nein danke!

• „Feierabendklau“ • Personalabbau beim DGB • Spekulationen? •

• Was ist bei Philips los? •

Frankfurt/M. · 29. Jahrgang

6/89

Juni 1989 · Einzelheft DM 5,-

INHALT

POLITIK

Memmingen? Nein danke!	3
Signal gesetzt	3
Raketenstreit	3
Künftig stehen die Gewerkschaften vor neuen Herausforderungen	4
Journalistenstreiks möglich	4
Pflegenotstand	5
Verkäuferinnen wollen tariflichen Schutz gegen „Feierabendklau“ Interview mit Franz Josef Köppler, Landesbezirksleiter der Gewerkschaft HBV in Hessen	5

WIRTSCHAFT / FINANZEN

Energiepolitische Fragen gewinnen an Bedeutung	7
--	---

GEWERKSCHAFTEN

DGB-„Strukturreform“ reduziert sich hauptsächlich auf Personalabbau	8
Personalabbau auch bei der IG Chemie	8
Der „weiße Hai“ schnappte zu: Post-Zerschlagung ist beschlossen Interview mit Josef Stark, Bezirksleiter der Deutschen Postgewerkschaft, Hessen	9
GEW-Vertreterversammlung: Weg mit dem Ferienschwindel	10

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION:

Gewerkschaft Leder: Es fehlte die Jugend	
2. Ausländerkonferenz der IG Metall	
1. Gewerkschaftstag der IG Medien: Eine Auswahl aus Reden und Beschlüssen	
Welche Perspektiven hat die Beschäftigung an der Ruhr?	
IGM-Positionspapier zum Europäischen Wirtschaftsausschuß	
Appell zu den Betriebsratswahlen	11-26

„Soziales Europa“...

Kohl und Blüm, und einem ruinösen Konkurrenzkampf, mit Betriebsverlagerungen und Mitbestimmungsabgesang auf dem Binnenmarkt wird es nicht zu machen sein.

Am 17. Mai hat die EG-Kommission nach jahrelangem Hin und Her entschieden, die Ende dieses Jahres durch den Europäischen Rat der Regierungschefs anstehende Verabschiedung einer EG-Charta der sozialen Grundrechte nur als „feierliche Erklärung“ in die Welt zu setzen. Rechte wie auf Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, auf Freizügigkeit, Beschäftigung, „angemessene“ Entlohnung, sozialen Schutz, Koalitionsfreiheit, Tarifhoheit, berufliche Bildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Information, Konsultation und Mitwirkung bei Unternehmensentscheidungen, Jugendschutz usw. sollen nicht verbindlich und einklagbar werden. Damit wurde auch die Kompromißlinie von Unternehmern und Gewerkschaften im Wirtschafts- und Sozialausschuß der EG verlassen, wonach die Grundrechte zwar nicht, wie es die Gewerkschaften verlangt hatten, zwingendes europäisches Recht, sondern in die Rechtsordnungen der einzelnen Mitgliedsländer aufgenommen werden sollen.

Vergeblich sucht man aber auch bei den Gewerkschaften nach den Kriterien, von denen man sagen kann: So soll das soziale Europa aussehen. Da keines der zwölf EG-Länder als soziales Musterland gelten kann, bringt der Zusammenschluß allein nicht das „soziale Europa“. Das heißt, auch wenn es den Gewerkschaften gelingt, weiteren Substanzverlust im regulierten Arbeits- und Sozialwesen durch den Binnenmarkt zu verhindern, kommt noch kein „soziales Europa“ dabei heraus. Wo also sind die Forderungen, die eine Perspektive dahin aufweisen können?

Indessen wird auf dem großen Binnenmarkt, mehr noch als im nationalen Rahmen, planerisches öffentliches Eingreifen in die Wirtschafts- und Gesellschaftsprozesse zugunsten der arbeitenden Menschen nötig sein: Schluß mit Privatisierungen, Investitionskontrolle für Großunternehmen und Multis, Kontrolle der Banken und Versicherungen. Beschäftigungsprogramme großen Maßstabs sind erforderlich mit ökologischem Schwerpunkt; planmäßig müssen die regionalen Unterschiede vermindert werden, sind die sozialen Standards der Zurückgebliebenen anzuheben. Vieles, auch Ungewöhnliches, ist zu tun. Noch hört man in dieser Richtung wenig aus den Gewerkschaften, auch der politischen Arbeiterbewegung. Die „andere Seite“, das große Kapital, hat ihr schlüssiges Konzept für das „Europa der Konzerne“, vor dem die Gewerkschaften immer gewarnt haben. Es reicht nicht mehr, „klein-klein“ die Fakten, die das Kapital schafft, sozial zu begleiten. Es muß das Konzept her, das für das soziale und friedliche Europa taugt. Denn der Zug fährt schon längst.

INHALT

Tradition bewahren – Zukunft gewinnen	27
---------------------------------------	----

Spekulationen?	27
----------------	----

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Wer ist Leitender? Eine Frage mit Konflikten für die BR-Wahl	29
--	----

Kommentar der BetrVG-Änderungen	29
---------------------------------	----

Preis der Verlagerung für Philips zu hoch?	30
--	----

Philips Forschungslabor: konkret	30
----------------------------------	----

4. Wolfgang-Abendroth-Forum: „Soziales Europa“ als leere Formel?	31
--	----

Zur gewerkschaftlichen Einheit gibt es keine Alternative	31
--	----

SOZIALPOLITIK

Neue arbeitsmarktpolitische „Wohltaten“ der Bundesregierung	32
---	----

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb	33
--	----

INTERNATIONALES

Gewerkschafter im Iran brauchen unsere Solidarität	34
--	----

RUBRIKEN

GLOSSE	3
TARIFMELDUNGEN	6
TARIFBESEDER	6
GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN	28
PERSONALIEN	28
INTERNATIONALE MELDUNGEN	34
BUCHBESPRECHUNG	35
IMPRESSUM	35
VERLAGSINTERNES	35
TERMINKALENDER	36
BESTELLSCHHEIN	36
ZU GUTER LETZT	36

Gastkommentar

Memmingen? Nein danke!

Memmingen, die bayerische Kleinstadt, ist zum Symbol geworden: Zum Schauplatz von entwürdigenden Massenprozessen gegen einen Frauenarzt und seine Patientinnen, deren ungewollte Schwangerschaft er in einer Notlage beendet hat. Dr. Theissen wurde stellvertretend für all jene bestraft, die für das Selbstbestimmungsrecht von Frauen kämpfen. Zweieinhalb Jahre verhängten die bayerischen Richter gegen ihn, maßten sich an, über die Köpfe der betroffenen Frauen hinweg zu richten, die Notlage von Frauen zu definieren, ihre Intimsphäre an die Öffentlichkeit zu zerren, sie zu kriminalisieren.



Bedrückend und empörend ist nicht nur der Schlußpunkt, der vorläufig mit dem Urteilspruch gegen den Frauenarzt gesetzt wurde. Beängstigend ist vielmehr die Veränderung des politischen Klimas, die Gnadenlosigkeit

und Härte, mit der alle Beteiligten des mehrmonatigen Schauprozesses verfolgt wurden, die Verunsicherung, das Klima der Angst, das erzeugt wurde und erneut Frauen in die Illegalität, in die Hände von „Engelmacherinnen“, in den „Abtreibungstourismus“ zwingen wird. Er setzt Ärzte unter Druck, nur weil einzelne Richter ihre Moralvorstellungen für allgemeingültig halten.

Der weitgefaßte Begriff der „Notlagenindikation“ interessierte die Damen und Herren Richter in Memmingen nur am Rande: hohe Arbeitslosigkeit, Partnerschaftsprobleme, Wohnungsnot, Kinderfeindlichkeit – ungewollt Schwangeren wird als Alternative der Rat gegeben, ihr ungeborenes Kind vorab zur Adoption freizugeben. Eine Ungeheuerlichkeit, diesen Frauen eine staatlich verordnete Leihmutterchaft zuzumuten!

Das Prinzip: Strafen statt Helfen wird zur Methode – unter entsprechender Begleitmusik der katholischen Kirche. Sie stimmt vollmundig in den Chor der selbsternannten Moralapostel und „Lebensschützer“ mit der Behauptung ein, daß angesichts der geltenden Praxis des § 218 „der Muterschoß tatsächlich in sehr vielen Fällen für das Kind zu einem lebensgefährlichen Ort geworden“ sei.

Der Memminger Kreuzzug hat einen knallharten politischen Hintergrund. Das geplante bundesweite „Schwangerschaftsberatungsgesetz“, das die Hürden für in Not geratene Frauen auf das bayerische Niveau heben soll, liegt in der Schublade von Frauenministerin Lehr. Es stößt –

noch – auf breiten Widerstand quer durch alle politischen Parteien – und vor allem bei den Gewerkschaftsfrauen. Was politisch nicht durchsetzbar ist, soll jetzt über den Umweg von fragwürdigen juristischen Hebeln gekippt werden.

Memmingen allüberall in der Republik? Nein danke! Diesen Spuk, der an die heilige Inquisition im Mittelalter erinnert, werden wir nicht widerstandslos hinnehmen.

(Unsere Autorin Marita Eilrich ist Landesfrauensekretärin beim DGB Hessen.)

GLOSSE

Durchgerechnet

Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) hat offenbar keine Ahnung von Handel und Wandel. Warum sonst läßt sie VerkäuferInnen gegen den späteren Ladenschluß streiken?

Im Grunde ist das eine ganz einfache Rechnung: Wenn der Handel – um eine überschaubare Zahl zu nehmen – bei zehn Stunden Öffnungszeit 10 Milliarden DM umsetzt, dann steigt der Umsatz bei einer Stunde mehr auf 11 Milliarden. Und mehr Umsatz bringt auch mehr Arbeitsplätze. (Methode: Wenn ein Fußgänger von A nach B eine Stunde braucht, benötigen zwei Fußgänger zwei Stunden.)

Bisher war es doch so, daß kaum jemand all sein verfügbares Einkommen in zehn Stunden am Tag ausgeben konnte. Fast jeder Bürger schiebt schon seit langem eine Bugwelle aufgestauter Einkaufswünsche vor sich her, die er zum Teil befriedigen könnte, wenn er wenigstens einmal die Woche eine Stunde länger kaufen dürfte!

Was machen, wenn HBV weiter blockt, auch alle die Unternehmer, die ihren Mitarbeitern – obwohl die das gar nicht nötig hätten – spürbar die Löhne und Gehälter heraufsetzen wollten. Denn wenn Läden länger offen sein dürfen, gibt's bekanntlich auch mehr Lohn. So funktioniert nun mal die Wirtschaft.

Haben HBV und die VerkäuferInnen kein Einsehen, wird die obige Rechnung des Kanzlers nicht aufgehen. Denn der war es bestimmt, der so alles durchgerechnet hatte, bevor er beschloß, zum Wohle der Bürger die Ladenöffnungszeiten zu verlängern.

okulus

Signal gesetzt

Mit ihrer Kundgebung, anschließender Demonstration und dem Kulturprogramm am 8. Mai hat die IG Metall ein deutliches Zeichen gegen Neofaschismus und Ausländerfeindlichkeit gesetzt. Das Datum hatte noch eine zusätzliche Bedeutung. In der Frankfurter Festhalle sagte dazu Detlef Prinz: „Für einige ist der 8. Mai 1945 ein Tag der Niederlage, in den Geschichtsbüchern wird vom Tag der Kapitulation gesprochen, für uns aber ist der 8. Mai der Tag der Befreiung vom Faschismus.“ Wenn Franz Steinkühler auf der 2. Ausländerkonferenz seiner Gewerkschaft (siehe hierzu auch S. 13) erklärte, daß die zweite Demokratie auf deutschem Boden nicht „zum Spielball des internationalen Kapitals und der nationalistischen Rattenfänger werden“ dürfe, so wurden hier politische Pflöcke gesetzt.

Dort wurde aber auch darauf verwiesen, daß die demokratischen, antifaschistischen Kräfte unseres Landes durch gemeinsame Aktivitäten im vorigen Jahr anläßlich des 50. Jahrestages der Reichspogromnacht von 1938 Auftrieb erhielten und in zahlreichen Verwaltungsstellen und teilweise auf Bezirksebene gemeinsame Aktionen und Veranstaltungen von Ausländerratschüssen durchgeführt wurden. Die Ansätze einer gemeinsamen antifaschistischen Arbeit gelte es fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Den Bemühungen der IG Metall kommt um so größere Bedeutung zu, zumal, wie die Ausländerkonferenz feststellte, es auch Mitglieder und Funktionäre der IG Metall gibt, die sich mit neonazistischem und rassistischem Gedankengut identifizierten und offen für die rechtsextremistischen Inhalte der „Republikaner“ eintreten.

H. Sch.

Raketenstreit

Der Streit zwischen Bonn und Washington um die atomaren Kurzstreckenraketen ging aus wie das Hornberger Schießen. Mit dem vom NATO-Gipfel Ende Mai in Brüssel verabschiedeten „Gesamtkonzept für Rüstungskontrolle und Abrüstung“ – ohne Übertreibung als Mogelpackung zu bezeichnen, wenn man an die Abrüstungsvorschläge Gorbatschows denkt –, wurde der Abzug der Kurzstreckenraketen auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben. An eine dritte Nulllösung ist überhaupt nicht gedacht. Der Kanzler ist zufrieden und hofft, unbeschadet die Hürde Bundestagswahlen zu nehmen. Dem gilt es einen Riegel vorzuschieben. Die Mahnminuten am 1. September, wie sie von der IG-Metall-Jugend- und Ausländerkonferenz vorgeschlagen wurden sowie die Veranstaltung des DGB in der Dortmunder Westfalenhalle wird der Friedensbewegung für ihren Kampf gegen Kurzstreckenraketen neue Impulse geben.

G. M.

Künftig stehen die Gewerkschaften vor neuen Herausforderungen

Am 12. April 1989 sprach der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, vor dem Gesprächskreis „Wirtschaft und Politik“ der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn über tarifpolitische Herausforderungen der Zukunft. Er behandelte die anstehende aktuelle Tarifaufeinanderersetzung und hob drei Schwerpunkte hervor: 1. 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich; 2. höhere Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen und 3. Absicherung des freien Wochenendes.

Steinkühler wandte aber den Blick über das nächste Jahr hinaus. Sein Ausgangspunkt ist, daß die Gewerkschaften in ihrer Tarifpolitik vor allem von der schnellen Veränderung von Arbeit und Technik betroffen seien. Nach den Einzellösungen stünde die systematische Durchdringung und Vernetzung aller Teile von Fabrik und Büro auf der Tagesordnung und verändere so die Arbeitsbedingungen von Millionen Menschen.

Nicht nur im Dienstleistungsbereich, sondern auch in der verarbeitenden Industrie entwickle sich die Erwerbsarbeit immer weiter weg von direkter stofflich-handwerklicher Produktion hin zur produktionsbezogenen Dienstleistung. Menschen planen, steuern und überwachen einen möglichst störungsfreien automatisierten Produktionsprozeß, an dessen Ende beliebige Produkte stehen könnten, ohne Bezug zu den Inhalten lebendiger Arbeit. Kurzfristig gebe es noch mehr Angestellte, mittelfristig aber würde die Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte wegfallen.

Die neue Technik und neue Arbeitsorganisation böten zwar neue Chancen, sie könnten sich aber erst im Rahmen von Regeln entfalten, die sozialen Interessen verpflichtet sind. Diesen Rahmen zu schaffen, sei die große Herausforderung für eine qualitative gewerkschaftliche Tarifpolitik der 90er Jahre. In neuen Rahmenverträgen, die den qualifizierten, selbstbewußten, mündigen und kompetenten Beschäftigten zum Subjekt hätten, sollen drei Komplexe geregelt werden:

1. die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
2. die Humanisierung der Arbeitsbedingungen und
3. die Demokratisierung der Entscheidungsstrukturen.

Als Grundlage der Entlohnung soll die qualifikationsorientierte Eingruppierung und die umfassende Beschäftigung in Arbeitsbereiche gelten. „Wir brauchen“, sagte Steinkühler, „Arbeitsbereiche und Arbeitssysteme, die Qualifikation fördern und fördern – und zwar nicht nur für Techniker, Naturwissenschaftler und Ingenieure, nicht nur für Facharbeiter, die die

CNC-Maschinen bedienen sollen, sondern auch für Frauen, die Montagearbeiten in der Elektroindustrie ausführen oder für Schweißer in der Automobilindustrie.“

Da heute der Qualifikationsbedarf dort am größten sei, wo das Qualifikationsangebot am geringsten ist, will die Gewerkschaft kompensatorische Konzepte verwirklichen und denen die meisten Bildungschancen einräumen, deren Arbeitsplatzrisiko am größten und deren Arbeitsbedingungen am schlechtesten sind. Die Weiterbildung müsse innerhalb des Arbeitsverhältnisses und als Bestandteil der Arbeitszeit geregelt werden.

Nach der Qualifizierung sieht Steinkühler als zweiten Schwerpunkt einer Tarifpolitik der Zukunft, die Arbeit zu humanisieren und die Arbeits- und Leistungsbedingungen tariflich neu zu regeln. Zu dieser Pro-

Journalistenstreiks möglich

Als einen Skandal betrachten die Journalisten in der IG Medien ihre berufliche Aus- und Weiterbildung. Es scheint wie ein Relikt aus der Zeit des Manchesterkapitalismus: Volontäre erhalten keine geregelte Ausbildung, und es gibt auch keinen allgemeinverbindlichen Abschluß. Da weder gesetzliche Vorschriften noch tarifvertragliche Regelungen existieren, herrscht die Willkür der Verleger. Nicht selten müssen Volontäre während der zweijährigen „Ausbildung“ für einen Hungerlohn wie ein festangestellter Redakteur arbeiten. Sie werden einfach ins Wasser gestoßen.

Nach einem Beschluß des ersten Gewerkschaftstages der IG Medien soll dieser Mißstand verändert werden, nötigenfalls mittels eines Arbeitskampfes von gewerkschaftlich organisierten Journalistinnen und Journalisten. Die Forderung nach Aus- und Weiterbildung soll in dem zum 31. Oktober 1989 kündbaren Manteltarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen gleichgewichtig mit der Forderung nach der 35-Stunden-Woche oberste Priorität erhalten. Neben der IG Medien verlangt der außerhalb des DGB wirkende Deutsche Journalistenverband (DJV) ebenfalls eine tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung.

blematik gab es bereits auf den letzten beiden Gewerkschaftstagen in München und Hamburg eine ausführliche Diskussion.

An Stelle des Lohnanreizes müsse der Leistungskompromiß treten. Dazu gehören nicht nur Vorgabezeiten in der Produktion, sondern Maschinennutzungsgrade, Projektzeiten in der Entwicklung und die Personalbesetzung für die Erledigung bestimmter Aufgaben. Paritätische Kommissionen sollten das Arbeitspensum unter humanen, zumutbaren und sozialen Arbeitsbedingungen festlegen und formelle Erholzeiten und Erholungspausen tarifvertraglich vereinbart werden.

Dritter Schwerpunkt soll die Beteiligung und Mitbestimmung im Arbeitsprozeß und im Arbeitsalltag sein. Da die Gewerkschaften es teils unterlassen hätten, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz frühzeitig zum Thema zu machen, seien die Unternehmer in diese Lücke mit ihren Beteiligungsstrategien in Form von Qualitätszirkeln und Lernwerkstätten gestoßen. Dies müsse nunmehr auf tarifvertraglich gesicherte Grundlagen gestellt und zu einem Teil demokratischer Betriebspolitik gemacht werden.

Wenn die Unternehmer heute das Lied der Deregulierung und der Flexibilisierung sängen, so bleibe doch die historische Erfahrung der Arbeiterbewegung auch heute aktuell und modern, „daß individuelle Entfaltungsmöglichkeiten nur aufgrund kollektiver Sicherungen möglich sind“. Wer das Tarifsystem aushöhlen und die Tarifautonomie einschränken wolle, lege die Axt an die demokratisch-soziale Substanz des Gemeinwesens. H. Sch.

Schon im Vorfeld weigert sich der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV), mit den Journalistengewerkschaften über eine tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung zu verhandeln. Die IG Medien und auch der DJV, zumindest Teile davon, sind sich im klaren, daß ohne Kampfmaßnahmen die Tabu- und Blockadepolitik des BDZV nicht durchbrochen werden kann.

Kürzlich veranstaltete die Fachgruppe Journalismus in der IG Medien ein Arbeitskampfseminar mit dem Ziel, Strategien und Taktiken für die Auseinandersetzungen um den Manteltarifvertrag zu diskutieren. Sollte es zum Streik von Journalisten kommen, werden die Drucker und Setzer ebenso solidarisch an der Seite ihrer Kolleginnen und Kollegen stehen wie diese, als im März des Jahres der Arbeitskampf der Druckindustrie zur Verteidigung des freien Wochenendes mit Solidaritätsstreiks der Journalisten unterstützt worden war. Schon auf dem ersten Gewerkschaftstag der IG Medien hatte Detlef Henschke einen möglichen Arbeitskampf um die Journalistenaus- und -weiterbildung als die erste große Bewährungsprobe der neugeschaffenen Gewerkschaft bezeichnet. W. P.

Pflegenotstand

Ergebnislos verliefen die Verhandlungen für die rund 200 000 Schwestern und Pfleger im öffentlichen Dienst Mitte Mai, in denen die Gewerkschaft ÖTV eine Höhergruppierung durchsetzen wollte. Denn mit kleinen Zugeständnissen, so der Tarifverantwortliche Willi Hanns, seien die großen Probleme des Pflegepersonals nicht mehr zu lösen. Daß diese Feststellung sowohl von den Beschäftigten als auch von Patienten geteilt wird, kam in den umfangreichen Protestaktionen, die nun schon seit Wochen und Monaten laufen, zum Ausdruck. Das Wort von der „gefährlichen Pflege“ machte die Runde, seitdem Schwestern und Pfleger in zahlreichen öffentlichen Aktionen über die untragbaren Arbeitsbedingungen und die miserable Bezahlung informierten.

Noch bis vor kurzem galt das Gesundheitswesen als ein Bereich, der denkbar ungeeignet sei für gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen. Denn es stand zu befürchten, daß Formen von Arbeitsverweigerung zuerst die Patienten treffen würden und damit den Arbeitgebern Druck und Spaltungsmöglichkeiten an die Hand gegeben seien. Daß das nicht so sein muß, haben die Zigttausende von Beschäftigten bewiesen, die sich an den Protestaktionen der ÖTV beteiligten. Allein an den zweitägigen Warnstreiks, Mitte Mai, zum Auftakt der Tarifverhandlungen beteiligten sich nach Angaben der Gewerkschaft über 50 000 Schwestern, Pfleger und Hebammen.

Durch die vielen phantasievollen Aktionen, durch die behutsamen und verantwortungsvoll durchgeführten Kampfmaßnahmen, sei, so ein ÖTV-Sprecher, „eine neue Qualität gewerkschaftlicher Interessenvertretung“ erreicht worden. In ihrem Ergebnis steht unter anderem eine „beispiellose Welle von Sympathie“ auf Seiten der Patienten. Ein solcher Arbeitskampf in der Kranken- und Altenpflege ist bisher in der Geschichte der Bundesrepublik einmalig. Er löste auch positive Resonanz aus bei der Internationale der öffentlichen Dienste und den entsprechenden Gewerkschaften in Europa und darüber hinaus.

Allein die öffentlichen Arbeitgeber hierzulande scheinen mit Blindheit geschlagen. Oder soll man es nicht besser Inhumanität nennen, wenn sie nach wie vor eine sofortige spürbare Verbesserung der Bezahlung in diesem verantwortungsvollen Beruf und bessere Pflegebedingungen verweigern? In sechs Jahren stellen sie die von der Gewerkschaft geforderte Höhergruppierung in Aussicht. Heute sprechen sie von Almosen. Sie bieten beispielsweise eine Zulage von 75 Pfennig pro Stunde am Samstagnachmittag an. Kein Wunder, daß Verhandlungen mit solchen Arbeitgebervorstellungen nicht zum Ergebnis führen. Nächste Termine sind – nach Redaktionsschluß – der 1. und 2. Juni. R. B.

Verkäuferinnen wollen tariflichen Schutz gegen „Feierabendklau“

Interview mit Franz Josef Köppler, Landesbezirksleiter der Gewerkschaft HBV in Hessen

Es ist Dienstag, der 23. Mai. Wenige Tage zuvor hat der HBV-Hauptvorstand in Düsseldorf grünes Licht für die von fast allen Landesbezirken beantragten Streikurabstimmungen gegeben, ein Novum in der Geschichte dieser Gewerkschaft. Bei Franz Josef Köppler, dem hessischen HBV-Landesleiter, sind an diesem Vormittag die ersten Ergebnisse der Urabstimmung eingegangen, die tags zuvor durchgeführt wurde. Für Kampfmaßnahmen zur Durchsetzung der Forderungen stimmten bei Bilka in Kassel 95,4 Prozent. Beim Toom-Markt in Neu-Isenburg waren es 98 Prozent und beim Toom-Baumarkt in Butzbach sogar 100 Prozent. Über Hintergründe und Verlauf gibt Kollege Köppler unserer Redakteurin Gisela Mayer Auskunft.

NACHRICHTEN: Erstmals in der nunmehr 40jährigen Geschichte führt Ihre Gewerkschaft in mehreren Tarifbezirken, darunter auch Hessen, eine Urabstimmung durch. Was sind die Gründe für diesen Schritt?

Franz Josef Köppler: Die Gründe für diesen Schritt sind die, daß wir seit Februar – ohne Ergebnisse in den wichtigsten Punkten – mit den Arbeitgebern über die Ver-

Wir möchten deshalb – was legal ist – im Tarifvertrag eine Sicherung einbauen, der die Einzelhandelsbeschäftigten vor Nachtarbeit schützt. Das Gesetz schreibt ja keine längeren Öffnungszeiten vor, sondern läßt diese zu. Hier spielt das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Lage der Arbeitszeit eine große Rolle. Allerdings wollen wir auch – wie schon gesagt – eine tarifliche Absicherung.



Franz Josef Köppler, rechts

besserung von Arbeitsbedingungen und Einkommen der Einzelhandelsbeschäftigten verhandeln. Die letzte Verhandlung in Hessen war am 8. Mai. Und sie hat auch in dieser vierten Runde wiederum keine Annäherung der Standpunkte gebracht. Zu unseren wichtigsten Forderungen gehört die tarifliche Absicherung des spätesten Arbeitsendes 18.30 Uhr im Verkauf, das heißt Schutz vor Feierabendklau. Bekanntlich will ja der Gesetzgeber einen Dienstleistungsabend einführen, der von den Arbeitgebern wahrgenommen werden soll.

Die tarifliche Absicherung des Arbeitszeitendes um 18.30 Uhr ist auch unter dem Blickwinkel zu sehen, daß 70 Prozent der Einzelhandelsbeschäftigten Frauen sind, die zum Teil Familien und kleine Kinder haben. Verlängerte Ladenöffnungszeiten sind also – wie wir meinen – frauen- und familienfeindlich. Mit Ausnahme von Berlin, wo voriges Jahr aufgrund von Arbeitskämpfen eine positive Einigung erzielt wurde, gibt es in den übrigen Tarifbezirken keine Annäherung der Standpunkte. Der zweite wichtige Punkt, wo wir bisher

noch keine Einigung erzielen konnten, ist die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Verhandlungsgegenstand ist die von uns verlangte 37-Stunden-Woche und der Zeitpunkt des Inkrafttretens; bisher haben wir die 38,5-Stunden-Woche. Der dritte Punkt, wo bisher überhaupt noch keine Annäherung sichtbar wurde, betrifft die Absicherung der Rechte der Teilzeitbeschäftigten. Dazu muß man wissen, daß die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel ständig wächst und daß es Vertriebsbereiche gibt, wo ihr Anteil zwischen 70 und 80 Prozent liegt.

Und das letzte und nicht unwichtigste ist, daß wir eine angemessene Erhöhung der Löhne, Gehälter und Auszubildendenvergütung wollen. Bisher sind wir auf Granit gestoßen. Die Arbeitgeber wollen eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit an eine dreijährige Laufzeit der Lohn-, Gehalts- und Ausbildungstarifverträge koppeln. Bei einer Preissteigerungsrate von derzeit 3 Prozent und dem absehbaren weiteren Hochschrauben der Lebenshaltungskosten spirale sollen wir schließlich – so wünschen es die Arbeitgeber – den Reallohnverlust auch noch tarifvertraglich absegnen, was für unsere Gewerkschaft unannehmbar ist.

Da in den genannten vier Punkten – neben einer Reihe weiterer wichtiger Forderungen zum Manteltarifvertrag – keinerlei Fortschritte festzustellen waren und wir faktisch auf der Stelle treten, hat die große Tarifkommission der Gewerkschaft HBV in Hessen schon vor etwa 14 Tagen beschlossen, beim Hauptvorstand die Urabstimmung zu beantragen. Unserem Antrag hat der Hauptvorstand dann ja auch am 19. Mai zugestimmt.

NACHRICHTEN: Der Streikurabstimmung ging eine Reihe von Warnstreiks voraus. Wie war die Beteiligung?

Franz Josef Köppler: Mit Ausnahme von Berlin fanden im gesamten Bundesgebiet Warnstreiks statt. Alle Aufrufe fanden ein starkes Echo, die Geschäfte blieben während der Zeit der Warnstreiks geschlossen. Speziell zu Hessen kann ich sagen, daß wir bis zur Stunde insgesamt 16 Warnstreiks durchgeführt haben. Neben den von den Urabstimmungsergebnissen abhängigen weitergehenden Kampfmaßnahmen werden auch die Warnstreiks fortgesetzt. Insgesamt fanden bis zum heutigen Tage im Bundesgebiet 150 Warnstreiks bis zur Dauer von mehreren Stunden statt mit etwa 16000 Beteiligten.

NACHRICHTEN: Und wie ist die Stimmung unter den Beschäftigten des Einzelhandels?

Franz Josef Köppler: Die Stimmung sehen Sie an den ersten Urabstimmungsergebnissen. Aber auch zahlreiche Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit, die zu stundenlangen Schließungen von Betrieben und Kaufhäusern geführt haben, zeigen, daß die Kolleginnen und Kollegen nicht bereit sind, bis abends 20.30 bzw. 21.00 Uhr – oder was auch im-

Arbeitszeitverkürzung wird unterlaufen

Als „politischen Skandal“ bezeichnete der stellvertretende Vorsitzende der DPG, Klaus-Dieter Zemlin, am 11. Mai in Frankfurt das Unterlaufen der beschäftigungspolitischen Wirkung der Wochenarbeitszeitverkürzung bei der Post durch das Schwarz-Schilling-Ministerium. Der Gewerkschaftsfunktionär erklärte wörtlich: „Das Bundespostministerium verhierte durch willkürliche personalwirtschaftliche Tricks – zeitgleich zur Wochenarbeitszeitverkürzung – die Schaffung von über 10 000 Beschäftigungsmöglichkeiten ... Zeitnormen für die Arbeitsverrichtung, die seit mehr als 18 Jahren unstrittig waren, wurden ohne sachlichen Grund und ausschließlich zum Zwecke der Verhinderung von Beschäftigungsmöglichkeiten seitens des Bundespostministers massiv gekürzt.“ Arbeitshetze und Leistungsverdrückung für die Beschäftigten, der höchste Krankenstand seit 15 Jahren und verlängerte Wartezeiten für Kunden seien „Folgewirkungen der unsozialen Maßnahmen“.

Im Großhandel nun ein Teilabschluß

Zwischen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und dem Landesverband Hessen des Großhandels wurde am 22. Mai für die rund 100 000 Beschäftigten ein erster Teilabschluß erreicht. Danach werden die Löhne und Gehälter rückwirkend ab 1. April um 3,9 Prozent, mindestens 75 DM, erhöht. Für die Auszubildenden wird die Vergütung einheitlich um 40 DM angehoben. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages beträgt zwölf Monate. Ab 5. September wird über Arbeitszeitverkürzung, Urlaubsgeld, die Sonderzahlung und den Manteltarifvertrag verhandelt.

mer von dieser Koalition an neuen Konstellationen auftaucht – zu arbeiten. Ich erwähne nochmals, daß alle bisher aufgetischten Modelle in hohem Maße als familienfeindlich empfunden werden. Bisher aber haben alle unsere Argumente weder bei Arbeitgebern noch Politikern Gehör gefunden.

NACHRICHTEN: Wie sieht Ihr Fahrplan nach einer erfolgreichen Streikurabstimmung aus?

Franz Josef Köppler: Erst mal werden wir in den nächsten Tagen in zunehmendem Maße in bestimmten festgelegten Einzelhandelsbetrieben, und zwar in allen Bezirksverwaltungen unseres Landesbezirks, die Urabstimmungen fortsetzen. Und wir werden in gleicher Weise gezielt und entsprechend den Ergebnissen dann Belegschaften zu solchen Kampfmaßnahmen aufrufen, die über die bisherige Warnstreikform hinausgehen.

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. 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 GEW-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).

31. Juli/31. August – 0,15 Mio.

Einzelhandel Schleswig-Holstein (55 100); Hotel- und Gaststättengewerbe Schleswig-Holstein (21 700); Bäckerhandwerk Hessen (14 500); Dachdeckerhandwerk Bundesgebiet und Westberlin (9 400); Milchindustrie, Schmelzkäseindustrie Bayern (5 600); Brot- und Backwarenindustrie Rheinland-Pfalz (3 900). – **31. August:** Brauereien Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen (17 500); Kürschnerhandwerk Bundesgebiet (6 300); Bäckerhandwerk Westberlin (5 200); Bewachungsgewerbe Schleswig-Holstein (2 200); Nahrungsmittelindustrie Niedersachsen (1 900).

30. Sept. bis 31. Dez. – 0,65 Mio.

30. September: Kali- und Steinsalzbergbau Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Südbaden (12 000); Versicherungsvermittler/VGA-Köln (5 000); Molkereien bayerischer Allgäu (4 000); **31. Oktober:** privates Bankgewerbe, öffentliche und Genossenschaftsbanken Bundesgebiet und Westberlin (356 100); Gebäudereinigerhandwerk Nordrhein-Westfalen (27 000); Baustoff-Großhandel Baden-Württemberg (10 000). **30. November:** Steinkohlenbergbau Ruhr, Saar, Aachen, Ibbenbüren (171 000); Rheinische Braunkohlenwerke (16 600). **31. Dezember:** Tischlerhandwerk Bayern (28 500); Hotel- und Gaststättengewerbe Westberlin (19 500); Taxis und Mietwagen Bayern (8 000); Glaserhandwerk Baden-Württemberg (7 000); Brennstoffhandel Nordrhein-Westfalen (3 000).

Energiepolitische Fragen gewinnen an Bedeutung

Nach der Energiesteuererhöhung zum 1. Januar 1989 wird ab Januar 1990 mit der novellierten Bundestarifordnung Strom eine weitere Belastung vor allem der Endverbraucher für Elektrizität ins Haus stehen. Die Impulse zu dieser Entwicklung kamen aus den unterschiedlichsten Politikbereichen. Beispielsweise stellt das Ziel der Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, bis Anfang 1993 den Europäischen Binnenmarkt zu vollenden, ihre Regierungen vor eine ganze Reihe energiewirtschaftlicher Probleme.

Dies um so mehr, als daß der Rat erst am 2. Juni 1987, also knapp zwei Jahre nach der Veröffentlichung des Weißbuchs zur europäischen Harmonisierung, damit begonnen hat, zu überprüfen, inwieweit der Energiesektor zur Vollendung des Binnenmarktes 1992 beitragen kann. Damit war beabsichtigt, eine Lücke zu füllen, welche die Einheitliche Europäische Akte sowie das ihr vorausgehende Weißbuch der Kommission im Energiebereich gelassen hatten.

Knapp ein Jahr darauf legte besagte Kommission ein Arbeitsdokument vor, mit dem Titel: Der Binnenmarkt für Energie (Bulletin EG 4-1988 Nr. 1.1.1. ff vom 2. Mai 1988, abgedruckt in DOK. KOM (88) 238). Dieses Arbeitspapier enthält eine umfangreiche Bestandsaufnahme und Problemaufteilung. Gleichzeitig formuliert das Dokument eine Anzahl energiepolitische Ziele, ohne zu klären, wie ihre Erreichung mit der durch EWG-Vertrag angeordneten Liberalisierung zu vereinbaren ist.

Widerstände gegen die Behandlung der Energiepolitik durch die Kommission kamen u. a. aus den Reihen der Delegationsleiter. In ihren Stellungnahmen widerspiegeln sich die unterschiedlichen nationalen Begründungen gegen einen ungehinderten Austausch von Energieprodukten. Einige der Hindernisse bestehen aus wirtschaftlichen Gründen, wie z. B. regionale Monopole bei der Verteilung von Elektrizität, andere als Ergebnis politischer Programmatik, wie etwa Einfuhrabhängigkeit und Versorgungssicherheit und andere schließlich als Folge ihrer eigenen Rechtsgeschichte wie in der Existenz diverser Preisbildungsmechanismen in den EG-Mitgliedsstaaten.

In den Anhängen des Berichts hat die Kommission einige Probleme unter der Zielsetzung Versorgungssicherheit auf und durch einen einheitlichen Energiemarkt bei einzelnen Energieträgern benannt, so z. B. Kohlelizenzen, Ölmonopole der südlichen EG-Mitgliedsländer, Ausbau der Leitungsnetze für Strom und Gas, Preistransparenz, Durchleitung von Energieträgern, geschlossene Versorgungsgebiete und Öffnung der Beschaffungsmärkte.

Konkrete Vorschläge der Kommission, über die der Energierat entscheiden müßte, liegen bislang nicht vor. Die zuständigen EG-Gremien prüfen gegenwärtig die Möglichkeit einer Harmonisierung der Mineralölsteuer, der Angleichung technischer Normen für Energieprodukte und Energieverbrauchsgeräte sowie die in diesem Zusammenhang stehende Beseitigung national bedingter Barrieren im öffentlichen Auftragswesen. Umweltschutznormen, die die Kosten der Energienutzung und -erzeugung direkt beeinflussen, sollen auf einem möglichst hohen Standard festgelegt werden. Die Anbindung Griechenlands, Portugals, Spaniens, Irlands und Großbritanniens an den europäischen Gasverbund wird zur Zeit analysiert.

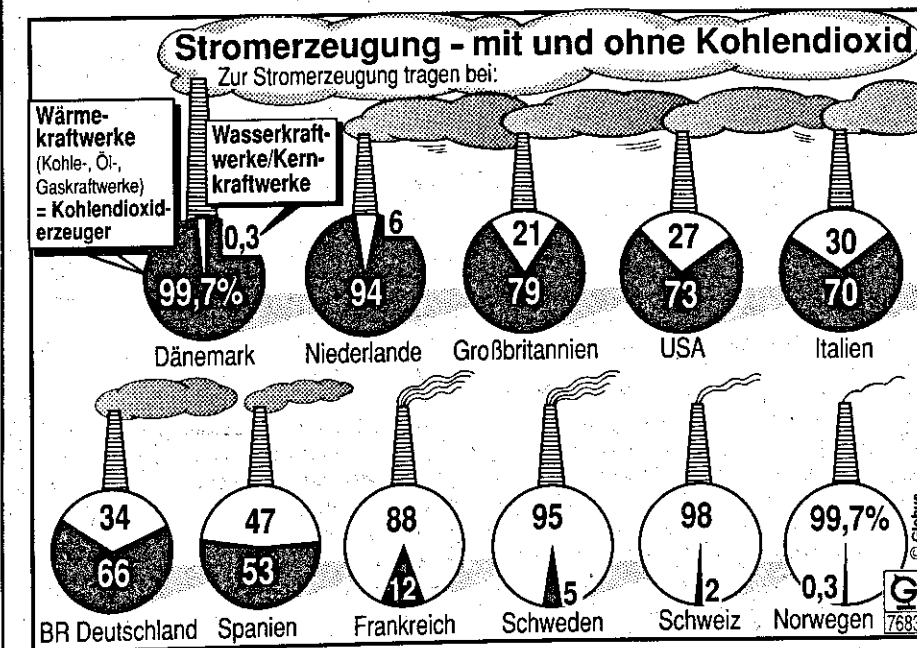
Ende Juni 1988 kündigte die Bundesregierung einen Referentenentwurf zur Novellierung der Bundestarifordnung Elektrizität an, nachdem bereits 1987 die Länderwirtschaftsministerkonferenz einstimmig eine Empfehlung zur Tarifreform Strom beschlossen hatte. Grundsätzlich soll der Entwurf dem Beschluß der Minister entsprechen, demnach die zweigliedrige Strompreisbildung erhalten bleiben und mit dem Grundsatz der Kostenorientierung die Möglichkeiten eines sparsamen

und rationellen Stromverbrauchs ausgeschöpft werden sollen.

Nach Zustimmung des Bundesrates zur neuen Tarifordnung Strom wird diese zum 1. Januar 1990 in Kraft treten. Inwieweit die Maßnahmen der Bundesregierung mit den Vorstellungen der Kommission gemäß einer noch vorzulegenden vergleichenden Strompreisanalyse in den westeuropäischen Ländern übereinstimmt, ist noch nicht auszumachen. Die Entscheidung der Kommission vom 8. März 1989 zum Jahrhundertvertrag zwischen Kohle und Energieversorgungsunternehmen weisen auf Kollisionen zwischen nationalem und europäischem Recht hin. Bei der durch eine französische Beschwerde ausgelösten Überprüfung des Verstromungsvertrages ging es um die Frage, ob das deutsche Verstromungssystem französische Stromexporte in die Bundesrepublik verhindert. Die Bundesregierung nahm diese Überprüfung zum Anlaß, die Bedeutung des Kohleabsatzes an die Energieversorgungsunternehmen zur sicheren Elektrizitätsversorgung aufgrund des Dritten Verstromungsgesetzes als eine besondere Aufgabe im öffentlichen Interesse darzustellen.

Das Europäische Kartellrecht wird noch durch eine weitere Entwicklung auf dem bundesdeutschen Energiesektor herausgefordert. Spätestens 1995 laufen die letzten Konzessionsverträge der Stromversorgungsunternehmen aus. Damit werden die bislang regional abgegrenzten Räume, in die die Stromerzeuger ihre Produkte einspeisen konnten, zur Disposition gestellt. Die veränderte Wettbewerbssituation der leitungsgebundenen Energiewirtschaft spielt bei der „Neuvermessung“ der Versorgungsbetriebe eine entscheidende Rolle. Die Bundesregierung reagierte vorab mit der Erteilung eines Forschungsauftrages an das Energiewirtschaftliche Institut in Köln – „Die Ordnung des Elektrizitätsmarktes in den Ländern der Gemeinschaft und deren wirtschaftliche Implikationen.“

Schubi



DGB-„Strukturreform“ reduziert sich hauptsächlich auf Personalabbau

Mit Begriffen Schindluder zu treiben, praktiziert nicht nur Minister Norbert Blüm, der den Abbau von sozialen Leistungen der Krankenversicherung zur „Gesundheitsreform“ hochstilisiert, sondern auch die DGB-Spitze verfährt nach der gleichen Methode. Die am 9. Mai vom DGB-Bundesvorstand in Mannheim beschlossenen Sparmaßnahmen hat Ernst Breit mit dem Etikett „Strukturreform des DGB“ versehen. Bei Licht betrachtet reduzieren sich diese Sparbeschlüsse hauptsächlich auf Personalabbau.

Rund 150 von zur Zeit 2088 Stellen sollen gestrichen und knapp 11 Millionen Mark eingespart werden. Mehr als die Hälfte der eingesparten Mittel entfallen auf die DGB-Kreise. Von den gegenwärtig 220 DGB-Kreisbüros sollen 40 völlig aufgelöst werden. Meistenteils verfügen in diesen Kreisen auch die Einzelgewerkschaften nicht über hauptamtliche Funktionäre. Entgegen zahlreicher Protestbeschlüsse und Widerstandsaktionen der beim DGB Beschäftigten wird damit der kritisierte Rückzug des DGB aus der Fläche begonnen.

Allerdings sind regionale Unterschiede nicht zu übersehen. Während im DGB-

Personalabbau auch bei IG Chemie

Dem Beispiel des DGB folgend hat laut „Frankfurter Rundschau“ vom 18. Mai 1989 auch der Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik den Rotstift angesetzt und einen Stellenabbau beschlossen. Die Gewerkschaftsspitze spricht ebenfalls von einer „Organisationsreform“, die sich bei genauerer Betrachtung als Rückzug aus der Fläche und als Stellenabbau entpuppt. Von den bisher 67 regionalen Verwaltungsstellen sollen zehn ganz aufgelöst und mit benachbarten Verwaltungsstellen zusammengelegt werden. Über mögliche Proteste der bei der IG Chemie Beschäftigten und einer Stellungnahme des Betriebsrates der IG Chemie zu den Sparmaßnahmen war bei Redaktionsschluss noch nichts bekannt.

Landesbezirk Hessen die 16 hauptamtlichen DGB-Kreisvorsitzenden auch nach der „Reform“ im Amt bleiben, sollen dagegen allein in Niedersachsen 19 Kreisbüros geschlossen werden. Aber auch in Hessen werden 10 bis 12 der 172 Stellen abgebaut.

Als „Rationalisierungsmethode, wie sie sonst in der Privatwirtschaft vorherrscht“, bezeichnete der Betriebsratsvorsitzende beim DGB Hessen, Roland Frischkorn,

den Stellenabbau. Er sei „unsinnig“, weil der DGB mit immer mehr „Aufgaben belastet“ werde, wie z. B. den notwendigen Koordinierungsaufgaben bei den kommenden Tarifausschließungen. Ohne Hilfe anderer könne eine einzelne Gewerkschaft heute kaum mehr einen Streik erfolgreich führen. Hier falle dem DGB eine wichtige Rolle zu.

Allein schon dieser Ansatz unterstreicht, wie notwendig eine Reform des DGB an Haupt und Gliedern wäre. Wirkliche Reformen, die eine Verbesserung bestehender Verhältnisse zum Inhalt haben, setzen eine breite Diskussion in der Mitgliedschaft der 16 Einzelgewerkschaften voraus. Angesichts der mit der wissenschaftlich-technischen Revolution einhergehenden Umbruchperiode ergeben sich völlig neue Organisationsprobleme. Dafür sollen hier nur einige Fragen angesprochen werden, die in den Gewerkschaften erörtert werden müßten:

- Entspricht die vor 40 Jahren bei Gründung des DGB entstandene Organisationsstruktur noch den heutigen Erfordernissen?

- Wären nicht auch Zusammenschlüsse von Einzelgewerkschaften (nach dem Beispiel der IG Druck und Papier und der Gewerkschaft Kunst zur IG Medien) für eine effektivere Interessenvertretung sinnvoll?

- Sind die 12 Prozent Beitragsanteil, die die Einzelgewerkschaften an den DGB abführen, ein Tabu, an dem nicht gerüttelt werden darf?

- Ist es nicht möglich, im DGB im Verbund mit den Einzelgewerkschaften eine straffere Verwaltungsorganisation einzuführen, vorhandenes Nebeneinander und Leerläufe auszuschalten?

- Wie kann der DGB und die 16 Gewerkschaften die Öffentlichkeitsarbeit grundlegend verbessern; war nicht der Tod der „Welt der Arbeit“ ein großer Fehler?

- Wie können die verbliebenen Reste von gemeinwirtschaftlichen Betrieben zur Finanzierung gewerkschaftlicher Arbeit genutzt werden, statt weitere Zuschüsse zu zahlen?

Auf all diese und viele weitere Fragen sind mit den Mannheimer DGB-Bundesvorstandsbeschlüssen keine Antworten gegeben worden. Mit Verbitterung protestierten die Beschäftigten des DGB gegen die einseitigen Sparbeschlüsse. Allein in Mannheim waren 100 hauptamtliche Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen mit Transparenten aufmarschiert. Auf den Spruchbändern war unter anderem zu lesen: „Gegen Mitbestimmungsklau und Personalabbau beim DGB.“

Große Teile der Mitgliedschaft verurteilen die Sparbeschlüsse, nachdem zuvor Milliardenbeträge durch Miß- und Vetterwirtschaft der Neuen Heimat, von co op und anderen früheren gewerkschaftseigenen Unternehmen verschleudert worden waren. Was an Gewerkschaftsvermögen verloren ging oder in die privaten Taschen von ehemaligen Gewerkschaftsfunktionären, wie Alfons Lappas oder Albert Vietor geflossen ist, hätte mehrere Jahrzehnte gereicht, um die knapp 11 Millionen, die jetzt jährlich eingespart werden sollen, aufzubringen. Wenn hier keine strengen unabhängigen Kontrollorgane geschaffen werden, besteht immer wieder die Gefahr, daß sich das Parasitentum einzelner, wie gegenwärtig über den früheren co op-Chef Bernd Otto genüßlich in der bürgerlichen Presse geschrieben wird, ständig wiederholt.

Zu den wenigen Lichtblicken der „DGB-Strukturreform“ gehören die Absichten, die Zahl der Rechtsschutzsekretäre nicht zu vermindern und die DGB-Ortskartellarbeit zu reaktivieren. Vor Jahren hatte der DGB-Bundesvorstand die Ortskartellarbeit durch den Wegfall der Finanzhoheit regelrecht kastriert.

Kosmetik bleibt, wenn, wie angekündigt, die Zahl der Mitglieder des geschäftsführenden Bundesvorstandes verringert werden soll. In der ursprünglichen Beschlußvorlage war eine Reduzierung von neun auf sieben angepeilt worden. Jetzt kündigte Ernst Breit nach der Bundesvorstandstagung in Mannheim gegenüber der Presse an, dem Bundeskongreß im Mai nächsten Jahres solle die Zahl acht vorge schlagen werden. Dahinter verbirgt sich die Absicht, daß auch künftig zwei Proporzplätze für CDU-Mitglieder freigehalten werden.

In der Beschlußvorlage war diese Absicht mit folgenden Worten umschrieben worden: „Bei allen Entscheidungen über Wahlfunktionen auf den drei Ebenen des DGB müssen die sich aus den Grundprinzipien der Einheitsgewerkschaft ergebenden Konsequenzen verstärkt berücksichtigt werden.“ Damit nun niemand auf den Gedanken kommt, „verstärkt“ könnte heißen, jetzt sollen auch Grün-Alternative oder der DKP angehörnde Gewerkschafter im Bundesvorstand berücksichtigt werden, hat der Bundesvorstand das Wort „verstärkt“ gestrichen und durch „weiterhin“ ersetzt.

Werner Petschick

Der „weiße Hai“ schnappte zu: Post-Zerschlagung ist beschlossen

Interview mit Josef Stark, Bezirksleiter der Deutschen Postgewerkschaft, Hessen

Fast drei Jahre war der das Telefon verschlingende weiße Hai das Symbol zahlreicher Aktionen der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) gegen die Zerschlagung der Post. Mit der Zustimmung der Bundesratsmehrheit am 12. Mai ist die Dreiteilung der Post nun beschlossene Sache. Auf die Gewerkschaft kommen neue Aufgaben zu. Darüber sprach unsere Redakteurin Gisela Mayer mit dem hessischen Bezirksleiter der DPG, Josef Stark. In dem nachfolgenden Interview geht der Gewerkschaftsfunktionär auf die Folgen für die Beschäftigten ein, aber auch auf Erkenntnisprozesse bei zahlreichen Mitgliedern und FunktionärInnen. Auch auf der 16. DPG-Bundesjugendkonferenz, Ende Mai in Offenburg, kritisierten mehrere Delegierte, daß die Aktionen nicht in den Dienststellen stattgefunden hätten.

NACHRICHTEN: Schwarz-Schilling und mit ihm die Wendekoalition haben sich durchgesetzt: Die Zerschlagung der Post ist nun beschlossene Sache. Wie wird sie sich auf die Beschäftigten auswirken?



Josef Stark: Es ist richtig, daß Bundestag und Bundesrat dieses Strukturgesetz beschlossen haben. Ohne Zweifel hat sich der Bundespostminister in den wesentlichen Eckpunkten mit seinen Vorstellungen durchgesetzt. Unsere Befürchtungen über die Auswirkungen der Dreiteilung der Post, die wir immer wieder formuliert haben, werden bereits in absehbarer Zeit zum Tragen kommen. Für die Beschäftigten bedeutet es, daß Arbeitsplätze bei der Deutschen Bundespost gefährdet sind. Bereits heute gibt es im Bundespostministerium Vorstellungen, wonach in den einzelnen Unternehmen jeweils eine sogenannte Kernmannschaft bestehen wird und daneben eine Randbelegschaft. Das bedeutet, daß diese Randbelegschaft überwiegend in Teilzeit beschäftigt wird, daß befristet eingestellt wird und daß ein-

gestellt wird auch unterhalb der Versicherungspflichtgrenze.

NACHRICHTEN: Welche Möglichkeiten sehen Sie, und welche Mittel gibt es, um die Gefahren für Arbeitsplätze und Mitbestimmungsrechte abzuwehren?

Josef Stark: Als DPG befinden wir uns nach der Zerschlagung der Post in einer schwierigen Situation sowohl unter organisatorischem als auch inhaltlichem Blickwinkel. Vor allem kommt es darauf an, unsere Gewerkschaft entsprechend den neuen Gegebenheiten organisatorisch umzugestalten. Was die inhaltliche Seite betrifft, so sehen wir in Paragraph 4 des Poststrukturgesetzes einen Ansatzpunkt, einen Ansatzpunkt dergestalt, daß die Daseinsvorsorge von den Unternehmen durchgeführt werden muß. Dadurch können wir einen Gegenpol zu dem unbeschränkten Wettbewerb bilden. Voraussetzung ist allerdings, daß wir in der nächsten Zeit mit den Bürgern, mit unseren Kolleginnen und Kollegen sowie den Mitgliedern der übrigen Gewerkschaften dafür sorgen, daß die Daseinsvorsorge ausgebaut wird.

Innengewerkschaftlich sind wir gegenwärtig dabei, Instrumentarien zu schaffen, um mit der neuen Konstellation fertig zu werden. Immerhin haben wir es ja jetzt mit knallharten Managern zu tun. Kernstück dieses Instrumentariums ist ein Tarifvertrag, um die Bemessungsvorgaben tariflich abzusichern. Schon heute ist abzusehen, daß es zu einer harten Auseinandersetzung kommen wird, die wir bestehen müssen; denn die Deutsche Bundespost ist nicht bereit, Bemessungsvorgaben tarifvertraglich abzusichern.

Unser Ziel werden wir sicherlich nicht auf dem Verhandlungswege erreichen, sondern auch letztendlich in den Streik gehen müssen. Einen anderen Weg wird es meiner Ansicht nach nicht geben.

NACHRICHTEN: Wie schätzen Sie im nachhinein die Bewegung gegen die Zerschlagung der Post ein?

Josef Stark: Wenn es überhaupt eine Bewegung gegen die Zerschlagung der Post gegeben hat außerhalb der DPG, so hat diese sicherlich am Anfang gestanden. Da engagierten sich viele Bürger und Kommunalpolitiker gegen die Zerschlagung der Post, weil sie erkannt hatten, daß sich diese letztendlich auch gegen die Bürger richtet. In der Endphase der Auseinandersetzung herrschte im politischen Raum faktisch Funkstille. Es gab nur wenige, die mit der Deutschen Postgewerkschaft bis zum Ende konsequent die Zerschlagung der Post verhindern wollten. Das hat man auch in der Berichterstattung der Medien gesehen. Über die gesetzliche Abseignung der Zerschlagung ist kaum berichtet worden.

Um auf unsere Aktionen zurückzukommen, so haben wir diese in fünf Phasen durchgeführt. Erstes Ziel vor rund zweieinhalb Jahren war, Öffentlichkeit herzustellen, damit die Politiker nicht klammheimlich hinter verschlossenen Türen die Post zerschlagen können. Das ist uns zunächst einmal gelungen. Es gab eine sehr breite Diskussion in der Bevölkerung, die sich aber immer mehr abschwächte.

Aber ich denke, daß unsere Aktionen – wenn sie in den wichtigsten Teilen auch nicht zum Ziel geführt haben – wichtig waren. Wichtig waren sie vor allem für unsere Mitglieder; denn es hat sich ein starkes politisches Bewußtsein herausgebildet. Erkannt wurden die Zusammenhänge zwischen Wirtschaft und Politik. Gewachsen ist auch die Erkenntnis, daß sich nach wie vor Kapital und Arbeit unversöhnlich gegenüberstehen. Daran werden wir künftig unsere Gewerkschaftspolitik ausrichten müssen.

NACHRICHTEN: Wäre nicht bei größerem Einsatz mehr dringewesen?

Josef Stark: Es gibt zahlreiche Mitglieder und FunktionärInnen, die mehr Einsatz gegen die Zerschlagung der Post gefordert haben und uns nun kritisieren. Ihre Kritik ist sicherlich berechtigt. Im Bezirk Hessen haben wir frühzeitig mit unseren Funktionärinnen und Funktionären intensiv über Aktionen diskutiert und der Gesamtorganisation entsprechende Vorschläge unterbreitet.

Bei der DPG in Hessen herrschte die Ansicht vor, die Aktionen während der Arbeitszeit in den Betrieben und Dienststellen durchzuführen. Die Gesamtorganisation insgesamt war dazu noch nicht bereit. Wir denken aber, daß die gemachten Erfahrungen uns den richtigen Weg gezeigt haben, nämlich, daß wir solche Auseinandersetzungen letztendlich nur bestehen können, wenn wir den Arbeitgeber – unabhängig ob privater oder öffentlicher – dort treffen, wo es für ihn am empfindlichsten ist: im Betrieb.

GEW-Vertreterversammlung: Weg mit dem Ferienschwundel

Im Mittelpunkt der Landesvertreterversammlung (LVV) der baden-württembergischen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) vom 4. bis 6. Mai in Offenburg stand die aktuelle Auseinandersetzung um die beschäftigungswirksame Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung. Mit ihrem Beschluß vom 5. April 1989 hatte die Landesregierung in pädagogischer und arbeitsmarktpolitischer Ignoranz verfügt, eine beschäftigungswirksame Senkung der Unterrichtsverpflichtung zu verweigern und statt dessen die LehrerInnen mit drei zusätzlichen Ferientagen abzufinden.

Diese Tatsache veranlaßte den GEW-Landesvorstand zu einem Dringlichkeitsantrag, der von der Vertreterversammlung angenommen wurde. Darin heißt es u. a.: „Damit werden wir um tarifvertragliche Leistungen geprellt, und Tausende von arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen werden um Arbeitsplätze betrogen... Wir sind nicht bereit, uns um die Ergebnisse unseres solidarischen Verhaltens bringen zu lassen. Wir bestehen darauf, daß die im Landeshaushalt durch den maßvollen Gehaltsabschluß eingesparten 730 Millionen

Großveranstaltungen auf Bezirks- und Landesebene geplant. Trotz den beamtenrechtlichen Drohungen des baden-württembergischen Kultusministers Mayer-Vorfelder ist eine Arbeitsniederlegung, wie von den KollegInnen der GEW in Hamburg, Bremen und Hessen bereits praktiziert, auch in Baden-Württemberg nicht auszuschließen.

Die Vertreterversammlung verabschiedete eine Reihe weiterer Anträge und Entschlüsse u. a. zur Arbeitszeitverkürzung, Bildungs- und Hochschulpolitik, zur Aus-, Fort- und Weiterbildung, zum Beamten- und Tarifrecht sowie zum Bereich demokratische Rechte und Freiheiten. Besonders hinzuweisen ist auf die Entschlüsse zur gewerkschaftlichen Betätigung und Meinungsfreiheit der Lehrerinnen und Lehrer. Kritisiert wird darin, daß unter dem gegenwärtigen Kultusminister und Teilen seiner Schulverwaltung versucht wird, gewerkschaftliche Betätigungsrechte mittels des Mäßigungsgebots des Beamtenrechts einzuschränken, GEW-Funktionäre „vorgeladen“ werden, um ihnen beamtenrechtliche Konsequenzen anzudrohen, ja selbst der Vorsitzende der GEW aufgefordert wird, Funktionäre bei der Schulaufsicht zu denunzieren. „Die Vertreterversammlung protestiert aufs schärfste gegen diesen Umgang mit freien Gewerkschaften und ihren gewählten Repräsentanten“, heißt es wörtlich.

In der gleichen Entschlüsse wird auch die Ignoranz der Bundesregierung gegenüber dem Ergebnis einer Untersuchungskommission der ILO bezüglich des Radikalerlasses verurteilt, in dem festgestellt wurde, daß dieser Erlass (der in Baden-Württemberg besonders hart gehandhabt werde), gegen das Übereinkommen 111 verstößt. Die LVV fordert die Landesregierung auf, „endlich einen völkerrechtskonformen Zustand herzustellen. Dies bedeutet: Der Radikalerlass muß aufgehoben werden, und alle Ablehnungsbescheide und Diskriminierungen sind rückgängig zu machen.“

Stellung nahm die Vertreterversammlung zur Europawahl und zu den Kommunalwahlen in Baden-Württemberg im Herbst dieses Jahres. In einem Antrag dazu wird

u. a. betont: „Die wachsenden wirtschaftlichen und sozialen Probleme in der Bundesrepublik bieten einen gefährlichen Nährboden für die ideologischen und politischen Vorstellungen der neofaschistischen Gruppen und Parteien.“ In Anbetracht dieser Gefahr werden Mitglieder und Vorstände zu einer verstärkten Aufklärungsarbeit aufgefordert. Ferner wird an sie appelliert, „zusammen mit allen demokratischen, antifaschistisch denkenden Menschen gegen neofaschistische Gruppen und Parteien vorzugehen“. In dem gleichen Beschluß wird die „Kandidatur von Gruppen und Parteien“ abgelehnt, „die neofaschistische Ziele verfolgen“ und verlangt, „daß diese Gruppierungen gemäß Grundgesetz verboten werden“.

Bei den Wahlen wurde der bisherige Vorsitzende Siegfried Vergin wiedergewählt; sein Vertreter bleibt nach wie vor Michael Rux. Der zweite Stellvertreter Hans Clausner verzichtete auf eine weitere Kandidatur zugunsten einer weiblichen Kandidatin. Gewählt wurde als neue (ehrenamtliche) Stellvertreterin Elke Böse-Grzeskowiak.

Martin Allespach

Streikfähigkeit entwickeln!

Fortschritte auf dem Weg, „Streikwilligkeit in der Mitgliedschaft und Streikfähigkeit in der Organisation zu erhöhen“, forderte die Bundestagung der in der GEW organisierten jungen Pädagoginnen und Pädagogen Mitte Mai in Hamburg. Mit Sabine Reh aus Hamburg wurde zum ersten Mal eine arbeitslose Lehrerin zur AJLE-Vorsitzenden gewählt. Sie wird nach Bestätigung durch den GEW-Gewerkschaftstag im November dieses Jahres dem geschäftsführenden Vorstand angehören. Im Anschluß an die Bundestagung, die unter dem Motto stand: „Gegen Tarifbetrug und faule Kompromisse“, erklärte Sabine Reh: „Der Weg, den die GEW seit den letzten Tarifauseinandersetzungen mit den Streiks in Hamburg, Bremen und Hessen gegangen ist, weist in die richtige Richtung. Die Gewerkschaft muß ihre Handlungsspielräume ausweiten und Kampfmittel entwickeln, um ihre Forderungen durchzusetzen.“

DGB-Landesbezirk unterstützt die GEW

Der niedersächsische DGB unterstützt uneingeschränkt die von der GEW beschlossenen Kampfmaßnahmen, mit denen erreicht werden soll, daß auch in Niedersachsen die tariflich vereinbarte Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst auf die Lehrerinnen und Lehrer übertragen wird. Nach einem Beschluß des DGB-Landesbezirks vom 22. Mai appellierte der niedersächsische DGB-Vorsitzende Karl Neumann in einem Schreiben an Ministerpräsident Albrecht, durch eine verbindliche Erklärung der Landesregierung den Tarifabschluß für den öffentlichen Dienst auch für die LehrerInnen zu übernehmen.

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Gewerkschaft Leder: Es fehlte die Jugend

Die Sicherung der Arbeitsplätze in der bundesdeutschen Schuhindustrie bleibt das wichtigste Anliegen der Gewerkschaft Leder, die vom 9. bis 12. Mai im Mannheimer Rosengarten ihren 14. ordentlichen Gewerkschaftstag durchführte. Mit weiteren Schritten zur Wochenarbeitszeitverkürzung, aber auch mit Schutzmaßnahmen für die heimische Fußbekleidungsindustrie soll dem teilweise rasanten Strukturwandel in der Lederbranche sowie der Konkurrenz aus sog. Billiglohnländern entgegengewirkt werden. Mit dem Gewerkschaftstag beging die zweitkleinste Organisation im DGB zugleich den 40. Jahrestag ihrer Gründung.

Wie erwartet, verliert derzeit niemand in der Gewerkschaft Leder auch nur einen Gedanken an die Fusion mit einer anderen Gewerkschaft im DGB. Werner Dick, wiedergewählter Vorsitzender, betonte dies schon in der Begrüßungsansprache vor zahlreich angereisten prominenten Gästen sowie mehrfach im Verlauf des Kongresses. Die Voraussetzungen für die Eigenständigkeit seiner Gewerkschaft, eine gesunde finanzielle Grundlage, eine gute organisatorische Betreuung der Mitgliedschaft sowie „Erfolge in der Tarifpolitik“, seien hinreichend erfüllt. „Wir kennen auch keine andere gewerkschaftliche Formation, in der unsere Mitglieder besser und erfolgreicher betreut werden könnten“, fügte Dick an. „Die Gewerkschaft Leder ist fest entschlossen, ihre Selbständigkeit zu bewahren.“

Besonders gravierend erleben die Beschäftigten der Schuhindustrie den Strukturwandel. Von 1985 bis Ende 1988 sank die Zahl der dort Beschäftigten von knapp 45 000 auf 34 000, die Zahl der Betriebe von 344 auf 275. Etwa 15 000 Arbeitsplätze hat die Schuhindustrie bereits ins Ausland verlagert; 10 000 davon, so vermutete Werner Dick in seinem mündlichen Rechenschaftsbericht, befinden sich heute in Portugal. Von den 350 Mio. Paar Schuhen, die jährlich in der BRD verkauft werden, kommen Gewerkschaftsangaben zufolge 80 bis 90 Prozent aus dem Ausland, darunter ein großer Anteil aus Fernost, aber auch aus dem europäischen Ausland, vor allem Italien. In der bundesdeutschen Schuhindustrie werden nur

noch etwa 80 Mio. Paar Schuhe jährlich hergestellt. Gegen Importzuwachsraten zwischen 50 und 120 Prozent pro Jahr will sich die Gewerkschaft daher „mit Nachdruck“ für ein Weltschuhabkommen einsetzen, das – vergleichbar dem Welttextilabkommen – den Anstieg der Einfuhren begrenzen soll. In Bonn jedoch stößt die Gewerkschaft mit ihrer schon seit langem erhobenen Forderung weiterhin auf Granit. Protektionistischen Maßnahmen wurden auch bei Gesprächen mit dem Kanzler und dem Wirtschaftsminister deutliche Absagen erteilt.

Ähnliches widerfährt der Gewerkschaft mit ihrer Forderung nach gleichen Wettbewerbsbedingungen für die deutsche Schuhindustrie innerhalb der Europäischen Gemeinschaft. Während Frankreich und Italien ihren Industrien Schutz und Vorteile böten, die EG-Kommission dies anerkenne, werden auch hier Beschlüsse von

Wahlergebnis

Wahlberechtigte: 98

	Ja-Stimmen
Vorsitzender Werner Dick	85
2. Vorsitzender Heinrich Zimmermann	86
Weiteres GHV-Mitglied Georg Dittrich	76

der Bundesregierung, aber auch von Dänemark und Holland, blockiert. Nichtsdestotrotz sieht die Gewerkschaft eine ihrer vordringlichen Aufgaben in der Verstärkung der internationalen Aktivitäten, um der Macht des Kapitals, das sich, so der GL-Vorsitzende, „schon längst zu Lasten der Arbeitnehmer über die Grenzen organisiert“, die Gegenmacht der Gewerkschaften entgegenzustellen.

Internationale Gewerkschaftsarbeit war überhaupt eines der zentralen Themen des Gewerkschaftstages, der mit dem DGB-Vorsitzenden Breit, dem IG-Metall-Vorsitzenden Steinkühler sowie dem Präsidenten des US-amerikanischen Gewerkschaftsdachverbandes AFL-CIO, Lane Kirkland, hochrangige Gastredner aufzuweisen hatte. Kirkland, der von Konsolidierungsprozessen der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung berichtete, stellte in seiner Ansprache die Notwendigkeit internationaler gewerkschaftlicher Solidarität heraus. Dem alten, bewährten Prinzip der Solidarität müsse neuer Geist verliehen werden, weil die internationalen Bewegungen des Kapitals mit Entscheidungen in einem Land mittel- oder unmittelbar Folgen für die Menschen anderer Länder zeigten. Dies habe man nun auch bei den amerikanischen Gewerkschaften erkannt und wolle deshalb die Zeit, in der man nur auf sich blicke, hinter sich lassen. Eindringlich warnte er vor den „Götzendiensten an der freien Marktwirtschaft“. Der Markt, das Erstarken seiner Ideologie und der Zwang, sich seiner Disziplin zu unterwerfen – der „auch anderswo Mode geworden“ sei –, verlange geradezu die Präsenz starker und freier Gewerkschaften. Ohne sie verkomme der Markt zur „brutalen Maschinerie der Unterdrückung, wie jede andere politische Tyrannei“. – Immerhin ungewohnte Töne aus dem Mund eines AFL-CIO-Vorsitzenden, dessen Verband vor noch nicht allzu langer Zeit zu gerne den Markt als „Hort der Freiheit“ bezeichnete und dessen erste Devise Antikommunismus lautete.

Zukunftsvorstellungen der IG Metall und gewerkschaftliche Aufgaben im EG-Binnenmarkt standen im Mittelpunkt der Rede Franz Steinkühlers. Die Gefahr sozialer Demontage nehme zu. Noch sei nicht absehbar, wie die Massenarbeitslosigkeit in Europa bekämpft, wie die Spaltung der EG-Bürger in Arme und Reiche verhindert werden solle. Der Sozialraum Europa könne keinesfalls das Ergebnis von Marktprozessen sein, so Steinkühler, der die Durch-

Inhaltsverzeichnis

Beschlüsse der Gewerkschaft Leder	12
2. Ausländerkonferenz der IG Metall	13
1. Gewerkschaftstag der IG Medien – eine Auswahl aus Reden und Beschlüssen	15
Welche Perspektiven hat die Beschäftigung an der Ruhr?	20
IGM-Positionspapier zum Europäischen Wirtschaftsausschuß	22
Appell zu den Betriebsratswahlen	25

GEW

DM nicht zweckentfremdet werden. Wir bestehen auf eine beschäftigungswirksame Einlösung unseres Tarifvertrages.“

Eng im Zusammenhang mit dem zitierten Beschluß wurden handlungsorientierte Anträge angenommen, die folgende konkrete Maßnahmen vorschlagen:

- Am Schuljahresende werden in allen 30 Schulamtskreisen öffentlichkeitswirksame Protestaktionen stattfinden, bei denen verdeutlicht werden soll, „daß die Entlassung von Hunderten LehrerInnen (Referendare) überflüssig wäre, wenn auch Baden-Württemberg den Tarifvertrag fair umsetzen würde“.
- In den Schulen soll beantragt werden, die Problematik der beschäftigungswirksamen Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung auf die Tagesordnung von Gesamtlehrerkonferenzen und Schulkonferenzen zu setzen.
- Unter der Voraussetzung, daß die Landesregierung zu einem Einlenken nicht bereit ist, sind für den Herbst weitere

setzung einer Sozialcharta, die Mindeststandards sichere und soziale Abstände zu verringern helfe, als Machtfrage bezeichnete. Tatsache aber bleibe, „die europäischen Gewerkschaften haben den Schritt zur abgestimmten Praxis noch vor sich“. Zwar seien erste Schritte getan, aber die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften auf internationaler Ebene hänge davon ab, ob es gelingt, internationale Solidarität zu organisieren. Kleinliche Streitereien auf nationaler Ebene könnten sich die Gewerkschaften daher um so weniger leisten. Der IG-Metall-Vorsitzende bat die Mitglieder der Gewerkschaft Leder um Unterstützung bei der kommenden Tarifauseinandersetzung 1990 zur Verwirklichung der 35-Stunden-Woche, für höhere Einkommen und den Erhalt des freien Wochenendes.

Seit ihrem letzten Gewerkschaftstag in Augsburg vor vier Jahren hat auch die Leder-Gewerkschaft auf die 35 „umgeschaltet“ und dabei erste, kleine Schritte durchgesetzt. Dieser Kurs wurde in Mannheim bestätigt, zugleich dem Wunsch der Arbeitgeber nach Einführung von Wochenendarbeit eine Absage erteilt. Kritik hatten einzelne Delegierte an der bereits existierenden Flexibilisierung, z. B. bei der Spannweite der Arbeitszeiten mit der Einführung der 39-Stunden-Woche in den wichtigsten Tarifbereichen der Lederbranche, geübt: zwischen 36 und 42 Stunden sind zulässig. Heinrich Zimmermann, 2. Vorsitzender und für die Tarifpolitik zuständig, hatte dies als den Preis bezeichnet, „den wir für die Arbeitszeitverkürzungen zahlen müssen“, wie andere zuvor auch. In der Ledererzeugung konnte erstmals die 5-Tage-Woche festgeschrieben werden, berichtete Zimmermann, der weiter betonte: „Es wird mit uns

Standort

„Gelegentlich wird man ja gefragt, ob die Gewerkschaft Leder im DGB den Linken oder den Rechten zuzuordnen ist. Der eigene Standort hängt auch davon ab, wo andere stehen. Wenn ich in der Mitte stehe, und alle anderen bewegen sich auf die rechte Seite, habe ich eine linke Position, ohne daß ich mich einen Zentimeter bewegt habe. Die Lederarbeiter standen aus Tradition immer links. Dies hat sich bis heute relativiert. So hat sich die Gewerkschaft Leder auf die Mitte zubewegt...“

Werner Dick

keine Wochenendarbeit geben.“ Im Vordergrund künftiger Tarifarbeit steht für ihn auch der Abschluß verbesserter Rationalisierungsschutzabkommen. Entsprechende Tarifvertragsentwürfe wurden mittlerweile den Unternehmern zugeleitet und sollen im Herbst erstmals verhandelt werden. Auf der Tagesordnung bleibt aber auch das Abrücken vom unteren Drittel der Lohnskala sowie die vollständige Durchsetzung des sechswöchigen Urlaubs für alle, der in einigen Tarifbereichen bisher erst bei langjähriger Betriebszugehörigkeit gewährt wird. Unter großem Beifall hatte die Delegierte Hildegard Hermann, Tuttlingen, die weitere Kopplung an die Betriebszugehörigkeit als die „tarifpolitisch falsche Richtung“ bezeichnet.

Die Jugendarbeit der Gewerkschaft, die mit der Erweiterung der Jugendvertretungen zu Jugend- und Auszubildendenvertretungen neuen Auftrieb erhalten kann, war gleichfalls einer der kritisch diskutierten Sachfragen des Kongresses. Wegweisende Impulse jedoch gab es nicht – nicht zuletzt mangels Präsenz der Jugend selbst. Von den 98 Delegierten waren nur zwei im Alter bis 30 Jahre. Ein Antrag, einen hauptamtlichen Sekretär für die Jugendarbeit einzustellen, fand nur eine Ja-Stimme. In 121 Anträgen, 4 Initiativanträgen sowie 16 Entschließungen beschäftigten sich die Delegierten mit allen gewerkschaftspolitischen Themen, von Frieden und Abrüstung, über Tarifpolitik bis zum kommunalen Wahlrecht für Ausländer (siehe die folgende kleine Auswahl). Bei der Diskussion zur Strukturreform des DGB verlangte Wilfried Freitag, Bielefeld, daß die Verantwortlichen des Neue-Heimat-Skandals stärker zur Rechenschaft gezogen werden müßten. Die einstimmige (!)

Annahme des Antrags 121, der den Hauptvorstand auffordert, alles zu unternehmen, daß die Strukturreform „in der jetzt vorliegenden Form“ nicht durchgeführt wird, war jedoch nur ein Versehen. Antragskommission und Delegierte hatten einmütig geschlafen. Tags zuvor war die Strukturreform mit der Stimme von Werner Dick vom DGB-Bundesvorstand in Mannheim beschlossen worden.

Bernhard Keßeler

Eine Auswahl von Beschlüssen

Angleichung der tarifvertraglichen Bestimmungen (A 28)

Bei künftigen Verhandlungen ist anzustreben, daß einheitliche Tarifregelungen für Arbeiter und Angestellte erzielt werden.

Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeit (A 34)

Beim Abschluß von Tarifverträgen ist darauf hinzuwirken, daß Mehrarbeit durch Freizeit abgegolten werden kann. In diesen Fällen ist sicherzustellen, daß vereinbarte Zuschläge gewährt werden.

Arbeitszeit für ältere Beschäftigte in Schichtarbeit (A 35)

Bei Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen ist darauf hinzuwirken, daß für Arbeitnehmer, die in Schichtarbeit beschäftigt sind, zusätzliche arbeitszeitverkürzende Maßnahmen vereinbart werden.

Einarbeitungszeit nach Erziehungsurlaub (A 37)

Die Arbeitgeber der Schuhindustrie, der Lederwaren- und Kofferindustrie und der ledernerzeugenden Industrie werden aufgefordert, mit der Gewerkschaft LEDER tarifvertraglich zu vereinbaren, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Akkord stehen, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, bei ihrer Rückkehr in den Betrieb eine Einarbeitungszeit von mindestens 4 Wochen erhalten. Während der Einarbeitungszeit ist ihnen der bisherige, persönliche Akkorddurchschnittslohn zu zahlen.

Apartheidsgesetze – Südafrika (A 69)

Der Hauptvorstand wird aufgefordert, auf die Bundesregierung dahingehend Einfluß zu nehmen, daß diese endlich Bereitschaft zeigt, wirtschaftliche Sanktionen gegen das Apartheidsregime in Südafrika auszusprechen und nachdrücklich eine baldige entsprechende Regelung im Rahmen der EG durchzusetzen.

Allgemeine Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung (A 73)

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft LEDER wird aufgefordert, sich gemeinsam mit dem DGB dafür einzusetzen, daß der Jugend- und Auszubildendenvertretung das Recht eingeräumt wird, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat losgelöst vom zeitlichen Zusammenhang einer Betriebsversammlung Jugend- und Auszubildendenversammlungen durchzuführen und nach Unterrichtung des Betriebsrats Arbeits- und Ausbildungsplätze zu begehren.

Übernahmegarantie für Jugend- und Auszubildendenvertreter (A 74)

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft LEDER wird aufgefordert, sich gemeinsam mit dem DGB dafür einzusetzen, daß gesetzlich sichergestellt wird, daß die als Jugend- und Auszubildendenvertreter tätigen Auszubildenden eine tatsächliche Übernahmegarantie im erlernten Beruf erhalten.

Gesundheitsschutz in der Schuh- und Lederwirtschaft (A 79)

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft LEDER wird aufgefordert, bei den zuständigen Berufsgenossenschaften darauf hinzuwirken, daß in den Betrieben der Lederwirtschaft durch den Einsatz von Klebstoffen keine Gesundheitsgefährdung bei den Arbeitnehmern entstehen darf. Im einzelnen soll erreicht werden:

1. Alle Klebstoffe müssen auf gesundheitliche Belastungen und Schädigungen ausreichend untersucht werden.
2. Gesundheitsgefährdende Klebstoffe müssen verboten oder aber mit rigorosen Beschränkungen belegt werden.
3. Beschäftigungsverbot bei Arbeiten mit gesundheitsschädigenden Klebstoffen für werdende und stillende Mütter.
4. Klebstoffe sind mit Gefahrensymbolen und Bezeichnungen der besonderen Gefahren und Sicherheitsratschlägen in verständlicher Weise zu versehen.
5. An Klebearbeitsplätzen müssen ausreichende und wirksame Absaugungen vorhanden sein.
6. Jeder Arbeitnehmer, der mit Klebstoffen arbeitet, muß eine spezielle Aufklärung und Unterweisung mit dem Umgang der Klebstoffe an seinem jeweiligen Arbeitsplatz erhalten.

7. Arbeitnehmer, die mit Klebstoffen arbeiten, sollen in regelmäßigen Zeitabständen an arbeitsmedizinischen Untersuchungen teilnehmen.

8. Die Berufsgenossenschaften sollen in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft LEDER umfangreiches Informationsmaterial zu diesem Thema für Arbeitnehmer und Betriebsräte erstellen.

Beschäftigungsförderungsgesetz (A 84)

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft LEDER wird aufgefordert, mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und den Einzelgewerkschaften sich mit allen gewerkschaftlichen Mitteln dafür einzusetzen, daß eine Verlängerung dieses Gesetzes über 1990 hinaus nicht erfolgt.

Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung (A 86)

Die Gewerkschaft LEDER fordert von der Bundesregierung und dem Bundestag die

- Rücknahme der von 1982 bis 1984 in Kraft getretenen Leistungseinschränkungen,
- altersunabhängige Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für alle Langzeitarbeitslosen,
- Leistungsverbesserungen auch bei der Arbeitslosenhilfe und deren Öffnung für jene Arbeitslose, insbesondere Jugendliche und Heranwachsende, die vor ihrer Arbeitslosenmeldung noch nicht erwerbstätig sein konnten.

Zur Verwirklichung dieser Forderungen muß der Bund stärker als bislang zur Finanzierung herangezogen werden.

Gesetzliche Rentenversicherung (A 92)

Der Hauptvorstand bzw. DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, auf den Gesetzgeber einzuwirken, daß das gesetzliche Rentenalter mit 65 Jahren und das flexible Rentenalter mit 60 Jahren (für Frauen und Arbeitslose bzw. Schwerbehinderte) und mit 63 Jahren erhalten bleibt. Dabei muß es bei der bruttobezogenen Errechnung der Altersrente bleiben. Eine drastische Verringerung der Rente muß ebenfalls unterbleiben. Der Bundeszuschuß des Gesetzgebers muß drastisch erhöht werden.

Gentechnologie (IA 3)

Der Hauptvorstand wird aufgefordert, sich für ein Verbot der industriellen und industriefinanzierten Nutzung gentechnischer Methoden in Forschung und Produktion sowie für den sofortigen Stopp der öffentlichen und staatlichen Finanzierung gentechnischer Forschung und ihrer Anwendung am Menschen und in allen, den Menschen gefährdenden Bereichen einzusetzen.

Frauenförderpläne (A 108)

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft LEDER wird aufgefordert, alles zu tun, daß in immer mehr Betrieben Frauenförderpläne erstellt werden. Folgende Maßnahmen sind dazu notwendig:

- In das Schulungsprogramm der Gewerkschaft LEDER sind Seminare aufzunehmen, die die Gleichbehandlung von Frauen zum Thema haben.
- In den Betrieben ist zur Durchsetzung dieser Forderung zu mobi-

lisieren, und Frauen sind durch besondere Unterstützung in die Lage zu versetzen, in den Betriebsrat gewählt zu werden.

– Zum Thema Frauenförderung sind Informationsveranstaltungen durchzuführen.

– Arbeitskreise zur Erstellung von Förderplänen sind zu unterstützen oder einzurichten.

– Innerhalb der Gewerkschaft LEDER und ihrer Gremien bis hin zum Hauptvorstand ist der Frauenanteil drastisch zu erhöhen, besonders in den hauptamtlichen, politischen Funktionen, um dadurch die Glaubwürdigkeit der Forderung nach Gleichbehandlung unter Beweis zu stellen.

2. Ausländerkonferenz der IG Metall

Die IG Metall führte ihre 2. Ausländerkonferenz vom 9. bis 11. Mai 1989 in der Frankfurter Kongreßhalle unter der Losung: „Internationale Solidarität: Gemeinsam arbeiten – Gemeinsam leben – Gemeinsam kämpfen“ durch. Ursprünglich war vorgesehen, am 9. Mai eine Kundgebung und Demonstration und am folgenden Tag eine Kulturveranstaltung durchzuführen. Die Wahlen zum Westberliner Abgeordnetenhaus haben jedoch zu neuen Überlegungen geführt. Der Vorstand der IG Metall sah die Gefahr, daß, wie es in einem Brief an die Verwaltungsstellen, Bezirksleitungen und Bildungsstätten heißt, „sich die latent vorhandene und durch die Politik der Bundesregierung eher geförderte Ausländerfeindlichkeit in der Bundesrepublik ausbreitet und radikalisiert“. Er beschloß daher am 13. Februar 1989, am 8. Mai, dem Jahrestag der Befreiung vom Faschismus, eine Großkundgebung mit anschließender Demonstration durchzuführen. Der Aufruf stand unter dem Motto: „Ja zum Miteinander. Für Offenheit und kulturelle Vielfalt: Bei uns und in Europa.“

Die IG Metall wollte ein Signal setzen, das über die Grenzen Frankfurts hinaus in die Gewerkschaft hineinwirkt. Willi Sturm, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, sagte auf der Ausländerkonferenz: „Wir haben deutlich gemacht, daß wir nicht gewillt sind, dieser Entwicklung tatenlos zuzusehen. Die Kampagne der Aufklärung wird bundesweit fortgesetzt. Wir werden in allen Betrieben und Städten gegen Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und Fremdenhaß gemeinsam mit anderen demokratisch gesinnten Kräften auftreten, um die braune Flut zu bekämpfen. Der 8. Mai 1989 muß ein politisches Signal der demokratischen Erneuerung werden.“

Die Geschichte lehre, daß es immer Versuche gegeben habe, von gesellschaftlichen Mißständen durch Schüren von Feindseligkeiten gegen Minderheiten, durch die Verteufelung von demokratischen Initiativen, durch Übertünchung von Klassenkonflikten und Idealisierung von Autoritätsstrukturen abzulenken. Diese habe auch vor 1933 den Boden bereitet für die gnadenlose Verfolgung und Vernichtung „von Juden, Christen, Sozialisten, Gewerkschaftern und Kommunisten“.

Nach Franz Steinkühler, dem Vorsitzenden der IG Metall, sind die objektiven Grundlagen eines Protestpotentials „anhaltende Massenarbeitslosigkeit und zunehmender Sozialabbau; staatliche Preistreibe rei zur Finanzierung der sogenannten Steuerreform und soziale Demontage als Kernstück einer angeblichen Gesundheitsreform“.

Die türkische Kollegin Mine Moray, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Firma EWD in Villingen-Schwenningen, faßte auf der Großkundgebung in Frankfurt die Forderungen der ausländischen Kolleginnen und Kollegen zusammen:

- kommunales Wahlrecht;
- Erleichterung bei der Einbürgerung ohne Erhebung von Einbürgerungsgebühren;

- gleiche Arbeits- und Lebensbedingungen;
- keine Benachteiligung bei der beruflichen Integration, keine Vorrangstellung der Nationalität bei der Vermittlung von Arbeitslosen;
- Rückkehroption für die Ausländer, die in die Heimatländer zurückfahren, dort nicht Fuß fassen und nach einer gewissen Zeit zurückkommen wollen;
- keine Zurückstufung bei Paßablauf, Unterbrechungen müssen unschädlich sein;
- gerechtere Kindergeldzahlung für Kinder, die im Ausland leben und
- Aufhebung einschränkender Voraussetzungen des Ehegatten-nachzugs.

Diese Forderungen finden sich in den beschlossenen Anträgen zur Ausländerpolitik, zur politischen Beteiligung von Ausländern und zur Arbeitsmarkt-, Sozial- und Finanzpolitik wieder.

Ein wesentliches Ziel der Ausländerkonferenz war es, den bekanntgewordenen Referentenentwurf zum Ausländerrecht mit allen mo-



bilisierbaren Mitteln zu verhindern. (Antrag 1) Im A 34 wird die Gleichbehandlung von Aussiedlern und politisch Verfolgten behandelt. Es dürfte keine gesellschaftliche Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft stattfinden. Es heißt dort u. a.:

„Die Delegierten bekunden nachdrücklich ihre volle Solidarität mit Spätaussiedlern und politisch Verfolgten und begrüßen die materielle Hilfe und praktische Solidarität, die die Spätaussiedler erfahren, sehen aber die wachsende Gefahr der Spaltung der Arbeitnehmerschaft durch die Ungleichbehandlung zwischen Spätaussiedlern einerseits und Ausländern sowie politisch Verfolgten andererseits, die sich als gefährlicher politischer Zündstoff für alle entwickeln kann. Deswegen wird gefordert, daß Ausländern und politisch Verfolgten die gleichen Rechte und Pflichten wie Spätaussiedlern zuteil werden.“

Neben dem Kommunalwahlrecht wird auch das passive Wahlrecht bei den nächsten Wahlen der Selbstverwaltungsorgane in den Sozialversicherungen verlangt (A 54).

Auch die Handwerksordnung soll dahingehend verändert werden, daß ausländische Arbeitnehmer/innen ihr aktives und passives Wahlrecht wahrnehmen und an der Arbeit der Kammern voll teilnehmen können (A 57). Da von der Arbeitslosigkeit ausländische Beschäftigte überproportional betroffen sind, heißt es im A 61 „Arbeitsmarktpolitik“:

„Die Delegierten der 2. Ausländerkonferenz der IG Metall fordern den Vorstand der IG Metall auf, sich dafür einzusetzen, daß der Anspruch auf eine berufliche Bildungsmaßnahme nach dem Arbeitsförderungsgesetz wieder zum einklagbaren Rechtsanspruch wird und nicht, wie in der 9. Novelle zum AFG festgeschrieben, eine Ermessensentscheidung der Arbeitsverwaltung ist.“

Ausländische Kolleginnen und Kollegen sind insbesondere von Rationalisierungsmaßnahmen in den Betrieben betroffen. Die Arbeitsplätze, für die sie einmal so dringend benötigt wurden, fallen weg. Ihre Kinder finden trotz angeblichem Unterangebot von Ausbildungsplatzbewerbern („Pillenknick“) nur schwer einen Ausbildungsplatz. Viele der einmal arbeitslos gewordenen Kolleginnen und Kollegen hatten so aus unterschiedlichen Gründen nie die Chance, eine ausreichende berufliche Qualifikation zu erwerben. Viele von ihnen sind deshalb häufig oder sogar dauernd arbeitslos. Die Teilnahme an beruflichen Maßnahmen nach dem AFG waren und sind häufig die einzige Möglichkeit, die Arbeitslosigkeit zu beenden. Fortbildung und Umschulung nach dem AFG darf keine behördliche Ermessensentscheidung, keine Kann-Bestimmung sein, damit haben ausländische Kolleginnen und Kollegen genug leidvolle Erfahrungen gemacht.“

In der Tarifpolitik wird die Linie der IG Metall voll inhaltlich unterstützt. Im A 77 wird auf ein spezifisches Problem von Ausländern aufmerksam gemacht, das jedoch auch auf andere Beschäftigten-gruppen zutreffen dürfte:

„Durch die ständig vorhandene Unsicherheit der Lebensverhältnisse im Zusammenhang mit dem unzureichenden Aufenthaltsrecht, sind insbesondere ausländische Arbeitnehmer erpreßbar für z. B. Überstunden, Samstagsarbeit, Zwei- und Drei-Schicht-Arbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Der Schutz durch abschließende tarifvertragliche Regelungen ist deshalb für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders wichtig.“

Im A 82 setzen sich die ausländischen Kolleginnen und Kollegen „besonders für die Verteidigung des freien Wochenendes“ ein. Sie sind bereit, hierfür „jederzeit kämpferisch einzutreten“. Der Vorstand der IG Metall wird noch einmal nachdrücklich aufgefordert, „keine Kompromisse in dieser Frage zuzulassen“.

Im A 83 wird ergänzend dazu vermerkt:

- Verhinderung einer Ausweitung der bisherigen gesetzlichen Ausnahmeregelungen;
- Verbesserung der tariflichen Regelungen zur Begrenzung der Sonnabendarbeit;
- das Anstreben einer einheitlichen Position aller Einzelgewerkschaften im DGB.“

Am 31. März 1989 waren in der IG Metall 303.569 ausländische Kolleginnen und Kollegen organisiert, das waren 11,5 Prozent der Mitgliedschaft.

Unzufriedenheit herrschte, daß die ausländischen Kolleginnen und Kollegen in den beschlußfassenden Gremien der Organisation völlig ungenügend vertreten sind. Im schriftlichen Geschäftsbericht heißt es auf den Seiten 115 und 116:

„Außer der positiven Entwicklung der Zahl der Ausländerausschüsse und daß ein ausländischer Kollege in den Kreis der 2. Bevollmächtigten gewählt wurde (ein griechischer Kollege in Heidelberg, H. Sch.), gab es bei den Organisationswahlen keine großen Veränderungen.“

Von den 159 statistisch ausgewerteten Verwaltungsstellen arbeiten bei 125 Verwaltungsstellen keine ausländischen Kolleginnen und Kollegen in den Ortsverwaltungen mit. Am 1. November 1987 lagen 94 Meldungen von Ausländerausschüssen vor. In diesen Ausländerausschüssen sind 109 deutsche Kollegen vertreten. In den betreffenden Vertreterversammlungen hat sich der Prozentsatz um ein knappes Prozent verbessert.

Ein Anteil von 2,41 Prozent ausländischer Kolleginnen und Kollegen ist in den VL-Ausschüssen vertreten. In den Angestelltenausschüssen sind nur 0,63 Prozent von ausländischen Kollegen vertreten. Der entsprechende Prozentsatz in den Frauenausschüssen beträgt dagegen 4,45 Prozent. Doch besonders enttäuschend ist

der Anteil bei den Jugendausschüssen von 2,55 Prozent und bei den Bildungsausschüssen mit 2,45 Prozent.“

Die 2. Ausländerkonferenz forderte den Vorstand der IG Metall auf, „einen Arbeitskreis zu bilden, dem die Aufgabe übertragen wird, eine Arbeitskonzeption für den Bereich der ausländischen Arbeitnehmer zu entwickeln“ (A 96).

Im A 97 wird eine stärkere Vertretung ausländischer Kolleginnen und Kollegen in der gesamten Organisation und in allen beschlußfassenden Gremien, eine strategische Handlungsanleitung mit Zeitvorgaben gefordert. Kritisch wird angemerkt, daß die IG Metall nicht bereit sei, den Ausländern ein Mitbestimmungsrecht auf bestimmten Ebenen einzuräumen. Weiter heißt es:

„Wir wollen nicht Mitleid in einer Schachtel mit ‚Solidarität‘ verpackt, sondern eine gewerkschaftspolitische Möglichkeit in der IGM zur Mitbestimmung und Mitgestaltung.“

Zahl der ausländischen Mitglieder in der IG Metall

	31. 12. 86	31. 12. 87	31. 12. 88	31. 3. 89
Türken	133.950	133.204	134.928	136.373
Jugoslawen	53.189	52.589	52.353	52.448
Italiener	42.153	41.480	40.760	40.772
Griechen	29.394	28.873	29.203	29.858
Spanier	13.971	13.432	13.123	13.093
Portugiesen	5.184	5.327	5.336	5.479
Sonstige Nationalitäten	22.919	24.481	25.133	25.546
Insgesamt	300.740	299.986	301.834	303.569

Entgegen der Empfehlung der Antragsberatungskommission, die den Antrag 100 als erledigt durch den A 99 betrachtet sehen wollte, wurde dieser angenommen. In diesem heißt es:

„Der Vorstand der IG Metall sowie die Ortsverwaltungen werden aufgefordert, dafür zu sorgen, daß bei der Besetzung hauptamtlicher Funktionen (Sekretäre) ausländische Kolleginnen und Kollegen entsprechend ihrer Präsenz in der Organisation berücksichtigt werden. Dazu sind gezielte und geeignete Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung der ausländischen Kolleginnen und Kollegen vorzunehmen.“

Der allgemeiner gehaltene Antrag 99 wurde dem Antrag 100 als Material beigegeben.

Des weiteren wurde im A 103 ein „Ausländerförderprogramm“ gefordert. Auch hier, wie zuvor in vielen anderen Fällen, war die Konferenz nicht bereit, diesen Antrag als Material an den Vorstand zu geben, sondern nahm den Antrag in der Urfassung an.

Künftig soll der 21. März in jedem Jahr als Tag gegen den Rassismus begangen werden und ihm ein ähnlicher Stellenwert eingeräumt werden wie dem Internationalen Frauentag (A 144).

Nicht problemlos scheint in der IG Metall immer noch die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zu sein, die dem IBFG nicht angehören. Auf einen Diskussionsbeitrag von Gerd Bauer (Reutlingen) meinte Franz Steinkühler, ohne seine Vorwürfe belegen zu können: „Uns fällt die Zusammenarbeit schwer, wo die Partei mehr zu sagen hat als die Arbeitnehmer und die Gewerkschaft Weisungen von einer Partei empfängt.“ Wen er da wohl gemeint haben mag? Die 2. Ausländerkonferenz ließ sich jedoch davon nicht beeindrucken und beschloß im A 158 (geplanter Binnenmarkt):

„Die internationale Zusammenarbeit wird zukünftig nach praktischen Gesichtspunkten mit allen Gewerkschaften betrieben. Dabei eingeschlossen sind auch Gewerkschaften, die nicht dem IBFG angehören.“

Zum Abschluß der Konferenz wurde der Vorstand aufgefordert, am 1. September 1989, dem 50. Jahrestag des Überfalls auf Polen und dem Beginn des zweiten Weltkrieges, zu einer 15minütigen Arbeitsruhe aufzurufen, um dadurch den eindeutigen Friedenswillen der Gewerkschaft zu bekunden.

H. Sch.

1. Gewerkschaftstag der IG Medien:

Eine Auswahl aus Reden und Beschlüssen

Mit Auszügen aus den Diskussionsbeiträgen von Werner Pfennig und Ursula Meyer sowie der Veröffentlichung des Beschlusses zur Tarifpolitik und der „Medienpolitischen Leitsätze“ beenden wir die dokumentarische Auswertung des 1. Gewerkschaftstages der IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst (siehe auch den Dokumentationsteil der Maiausgabe). Der Gewerkschaftstag fand vom 8. bis 15. April in Hamburg statt.

Werner Pfennig

Wer die Gesellschaft verändern will, darf nicht resignieren und seien die Probleme auch noch so groß und die Gegner noch so mächtig. Hier macht doch die Dynamik des Arbeitskampfes in der Druckindustrie Mut. Damit beginnt ein Abschnitt in der Geschichte der Tarifpolitik, dessen Geist wir auf alle Handlungsfelder der Industriegewerkschaft Medien übertragen müssen. Das gilt auch für die Bereiche, in denen es bisher noch keine Tarifverträge gibt, wie zum Beispiel den Bereich des Privatfunks, dessen Lizenzierung nicht nur an wirtschaftliche Bedingungen geknüpft werden darf. Wir müssen die Verhandlungsbereitschaft des Zeitungsverlegerverbandes und des Verbandes Kabel und Satellit erzwingen. Es ist höchste Zeit dafür. Wir schließen in Baden-Württemberg jetzt zum erstenmal Vereinbarungen mit einem Privatsender ab, die vom Arbeitsvertrag über einen Vergütungsvertrag, einen Manteltarifvertrag bis hin zum Abschluß eines Redaktionsstatuts für private Programmanbieter reichen.

Perspektivisch muß in allen Tarifbereichen der Industriegewerkschaft so gehandelt werden. Gerade kleinere und bisher noch ungenügend beachtete Bereiche bedürfen besonders unseres tariflichen Schutzes. Wir können nicht den bequemen Weg gehen, weil wir sonst zurückbleiben und das Ziel nie erreichen würden. Wir wissen, was wir wollen: Tarifverträge, die unsere Mitglieder vor Unternehmerwillkür schützen, mehr Demokratie und Menschlichkeit in diesem Land. Die Mediengewerkschaft kann hier Pflöcke setzen. Sie kann und muß im Bereich der Tarifpolitik, in der Medien- und Kulturpolitik die Frage beantworten helfen: Was schwebt uns für ein Leben vor? Dies wird uns nur gelingen, wenn wir uns über fach- und personengruppenspezifische Interessen hinaus als schlagkräftige Mitglieder-gewerkschaft gründen. Warum soll das nicht auch im Bereich von Fernsehen und Rundfunk möglich sein? Der erste Streik bei der Tagesschau war ein Zeichen dafür. Warum soll das nicht in allen Bereichen der Industriegewerkschaft Medien – vom Theater bis zur Musik, von der Literatur, dem Journalismus bis zur bildenden Kunst – so sein? Es liegt doch an uns.

Wir haben den Fortschrittsverhinderern von Kapital und Kabinett wie in einem Brennglas gezeigt: Wir wollen ein anderes, ein besseres, ein selbstbestimmtes Leben. Wir haben Eckwerte des gesellschaftspolitischen Fortschritts gesetzt. Wir haben eine Bresche für alle Gewerkschaften geschlagen, die jetzt nach uns verhandeln. Unser Abschluß und der Beweis unserer Kampfbereitschaft gerade für das freie Wochenende zeigen: Kleinmut ist nicht am Platz. Es ist aber auch richtig: Neue Situationen werden wiederum neue Strategien und Antworten erfordern. Es gab Unterstützung von vielen gesellschaftlichen Gruppen. Sie war nicht so gut, daß sie nicht noch besser werden könnte, aber sie war da. Dies muß weiter ausgebaut werden. Ansätze dafür sind die Tarifverhandlungen im eigenen Bereich, bei anderen Gewerkschaften, die im Herbst anstehende Kampagne für das freie Wochenende auf DGB-Ebene mit großen Kulturfesten, mit einem Manifest für das freie Wochenende unter Einbeziehung eines breiten Bündnisses. Hier wird der Boden für die Tarifrunde 1990 zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche bereitet.

Unser Streik war auch ein Kulturkampf, ein Zeichen, daß die abhängigen Beschäftigten eine andere Politik wollen. Solche Zeichen müs-

sen wir in der Industriegewerkschaft Medien aufgreifen, in Fragen umwandeln, diskutieren und dann auch die entsprechenden Antworten geben. Dann können wir auch das politische Umfeld verändern. Dann sind wir eine gesellschaftspolitische, eine gesellschaftsverändernde Kraft. Einheitsgewerkschaft heißt in diesem Sinne auch immer Einheit gegen rechts. Neofaschismus und Ausländerhaß haben in der Arbeitslosigkeit und der Armut eine wesentliche Wurzel. Also ist die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Tarifpolitik, die Beseitigung der Armut auch ein Schlüssel zu ihrer Beseitigung...

Ursula Meyer

Über 200.000 unorganisierte Kolleginnen und Kollegen haben wir noch zu motivieren. Angestelltenpolitik ist daher eine organisatorische Zukunftsvorsorge für die Industriegewerkschaft Medien. Das heißt allerdings auch, daß wir uns auf veränderte Einstellungen und Erwartungen einzurichten haben. Wir müssen unsere Politik entsprechend diesen Veränderungen weiterentwickeln. Das trifft allerdings nicht nur auf die Angestelltenarbeit zu; ich denke, das trifft auf unsere gesamte gewerkschaftspolitische Arbeit zu.

Die Produktivkräfte befinden sich insgesamt in einem Umbruch. Vor diesem Hintergrund verändern sich Wertorientierungen und Bedürfnisse der erwerbstätigen Menschen. Nicht allein die materiellen Werte dominieren, ebenso wachsen die Anforderungen an die Qualität der Arbeit und des Lebens. Selbständigkeit, Menschlichkeit und Kreativität stehen dabei im Mittelpunkt. Entscheidend wird sein, ob wir, die Gewerkschaft, diese gewaltige Entwicklung der menschlichen und der materiellen Produktivkräfte lediglich kritisch kommentierend begleiten oder aktiv in diesen Prozeß eingreifen. Gute Vorschläge und abstrakte Appelle an die Solidarität allein helfen freilich nicht. Auch der erhobene Zeigefinger sowie der Hinweis darauf, daß die Erfolge bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen bisher in erster Linie von den Arbeitern erkämpft wurden – was ja auch stimmt –, bringen in diesem Fall nichts. Die Vermittlung eines schlechten Gewissens oder Schimpfkanonaden gegenüber sogenannten Trittbrettfahrern schaffen keine Motivation.

Für eine Neuorientierung der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit ist es erstens unverzichtbar, offen und aufrichtig unsere eigenen Versäumnisse, Fehlbeurteilungen und Defizite zu analysieren, zu diskutieren und neue Wege zu beschreiten. Zweitens: Wir müssen die Angestellten da abholen, wo sie stehen. Wir müssen ihre ureigenen Interessen aufgreifen wie: Humane Gestaltungsalternativen in Betrieb und Gesellschaft gegen die sich abzeichnende Entwicklung von Arbeit und Technik müssen aufgezeigt und praktisch umgesetzt werden. Unsere Kompetenz gewerkschaftlicher Politik darf sich nicht nur auf das Arbeitsleben beziehen. Die Kompetenz für die Gestaltung des Lebens auch außerhalb des Betriebes muß von uns wieder zurückgewonnen werden. Die kulturelle Autonomie der Gewerkschaften muß wieder erreicht werden. Perspektiven und Gegenentwürfe zu konservativen Zukunftsmodellen sind zu entwickeln, beziehungsweise, sofern vorhanden, in der Öffentlichkeitsarbeit stärker herauszustellen.

Wir sind in Hamburg zusammengekommen, um eine neue Gewerkschaft, die Industriegewerkschaft Medien, zu bilden; für einige verbunden mit Zweifeln und Bedenken, für viele – ich hoffe, daß ist die Mehrheit – verbunden mit Hoffnung und Zuversicht. Doch – und da komme ich wieder auf die Angestellten zurück –: Verbunden sind damit auch Veränderungen innergewerkschaftlicher Strukturen. Eine dieser Veränderungen: die gewerkschaftliche Betriebsarbeit. Sie ist ein Hebel, um die Gestaltungspolitik im Betrieb gerade im Angestelltenbereich zu verbessern. Nach wie vor tritt der Interessengegensatz von Kapital und Arbeit in den Betrieben am unmittelbarsten hervor, egal ob in den Rotationen, ob in der Buchhaltung, der Weiterverarbeitung oder in den Redaktionen.

Wir müssen erkennen: Gerade die Erfolge gewerkschaftlicher Politik haben die Bedingungen gewerkschaftlicher Arbeit verändert. Das macht es notwendig, das Spannungsverhältnis zwischen Solidarität und Individualität, zwischen kollektiver Interessenvertretung und persönlicher Freiheit neu auszufüllen. Individualität und Solidarität sind auch die Gegensätze gewesen. Sie bedingen einander.

Wir müssen sie wieder miteinander verbinden. Eine Form davon ist wiederum, so denken wir, die Betriebsgruppe. Hier können sich Angestelltenarbeitskreise bilden, in denen Kolleginnen und Kollegen entweder dauerhaft oder auch nur befristet nach Bedarf und Bedürfnis arbeiten. Es können auch zu bestimmten Themen wie Rationalisierungsschutz, Tarifverträge, Gesundheitschutz oder Qualifikationen Arbeitsgruppen gebildet werden...

Beschlüsse

Tarifpolitik (A 145)

Die Tarifpolitik steht in Zeiten anhaltender Arbeitslosigkeit und fortschreitenden Sozialabbaus unter erschwerten Ausgangsbedingungen. Die Unternehmer setzen ihre Bemühungen fort, die Krisenfolgen den abhängig Beschäftigten aufzubürden. Niedrige Löhne und Gehälter sollen die Gewinne weiter steigen lassen. Rationalisierungen – sei es durch Einsatz neuer Techniken, sei es durch Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnissen – haben Arbeitsplatzvernichtung zur Folge. Zugleich wird die berufliche Qualifikation in Frage gestellt. Unter dem Stichwort der „Deregulierung“ sollen bestehende tarifvertragliche Schutzrechte beseitigt werden. Sinnfälliger Ausdruck dieses Angriffs ist die Kündigung der Manteltarifanhänge seitens des Bundesverbands Druck, verbunden mit der Erklärung, sie nicht zu erneuern, also ersatzlos fortfallen zu lassen.

Der Staat sorgt für politischen Flankenschutz durch Kürzung sozialer Leistungen, durch Abbau arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzes wie durch gezielte Behinderung kollektiver Gegenwehr der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Darüber hinaus ist – nicht nur im öffentlichen Dienst – zu beobachten, daß durch politische Vorgaben die Tarifautonomie gefährdet wird und unmittelbar Daten für die Tarifpolitik gesetzt werden. Im Bereich des öffentlichen Rundfunks wird die soziale Demontage (Gebührenschräube/Abbau von Planstellen) bewußt als Instrument für die medienpolitische Deregulierung eingesetzt. Deshalb muß die Tarifpolitik in diesen Bereichen ebenso auf die medienpolitische wie auf die sozialpolitische Herausforderung antworten.

Die Gewerkschaften sind aufgerufen, dieser Entwicklung auf tarifpolitischem Feld entgegenzuwirken. Arbeitskämpfe wie der Streik für Arbeitszeitverkürzung und Lohnstruktur in der Druckindustrie im Jahre 1984, fortschrittliche Tarifabschlüsse wie der im Jahre 1986 durchgesetzte Manteltarifvertrag in der Papierverarbeitung oder der zweite Schritt der Arbeitszeitverkürzung in der Druckindustrie im Jahre 1987 beweisen, daß tarifpolitische Erfolge auch unter Krisenbedingungen möglich sind. Die Tarifrunde 1988 bei den Rundfunkanstalten hat gezeigt, daß Tarifpolitik von den übrigen gesellschaftlichen Problemfeldern (Medienpolitik etc.) nicht zu trennen ist, und daß es möglich ist, Arbeitsplatzgarantien als Folge der Arbeitszeitverkürzung zu vereinbaren. Es sind verstärkte Anstrengungen zum Abschluß von Tarifverträgen im Bereich des Privatfunks und für die „Freien“ im gesamten Medien- und Kulturbereich zu unternehmen.

Für Bereiche, in denen teilweise oder völlig überholte Tarifverträge Gültigkeit haben, sind Tarifverträge vorzubereiten und durchzusetzen, die nicht nur die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer verbessern helfen, sondern auch in die tarifpolitische Landschaft passen.

A

Mehr denn je hat sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik dabei von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:

1. Rechtzeitig vor und während jeder Tarifverhandlung sind die Mitglieder an der Forderungserstellung wie an der Auseinandersetzung aktiv zu beteiligen. Nur so läßt sich ein Gegengewicht gegen Einschüchterung und gegen resignative Tendenzen entwickeln und der notwendige Druck zur Durchsetzung der Tarifforderung erzeugen. Durch innergewerkschaftliche Informationsarbeit ist dafür zu sorgen, daß alle Mitglieder nicht nur unterrichtet werden, sondern in erforderlichem Maße auch in die Tarifaufeinanderstimmungen einbezogen werden. Das gilt auch für Angehörige solcher Tarifbereiche, die von der Tarifverhandlung unmittelbar nicht berührt sind.

Die gewerkschaftliche Betriebsarbeit ist ein wesentlicher Stützpunkt der Tarifpolitik. Die Grundsätze und Ziele gewerkschaftlicher Tarifpolitik müssen in der Betriebsarbeit verankert werden.

2. Bei der Mobilisierung ist zugleich die politische Qualität zentraler gewerkschaftlicher Tarifforderungen deutlich herauszustellen.

3. Die Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst hält an dem Ziel fest, gemeinsame und einheitliche Tarifverträge für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende zu erhalten bzw. zu schaffen.

4. Wo dieses Ziel noch nicht erreicht ist, sind Tarifverträge im gleichen fachlichen Geltungsbereich für Arbeiter und Angestellte jeweils zeitgleich aufzukündigen und zu verhandeln. Damit soll die Voraussetzung dafür geschaffen werden, daß nach einem Scheitern der Verhandlungen die Friedenspflicht einheitlich für alle betroffenen Beschäftigtengruppen erlischt.

5. Die einheitliche Abwehrhaltung der Unternehmer und ihrer Verbände gegen wichtige gewerkschaftliche Forderungen (sog. Tabukatalog) zwingt dazu, daß die Gewerkschaften ihre Tarifpolitik untereinander abstimmen. Dazu gehört nicht nur die regelmäßige gegenseitige Unterrichtung, sondern vor allem die Verständigung auf gemeinsame Ziele, wie zum Beispiel die Wochenarbeitszeitverkürzung und die Verteidigung des Normalarbeitsverhältnisses sowie die Koordinierung der Verhandlungen und der gegebenenfalls notwendigen Arbeitskämpfmaßnahmen.

6. Die Gewerkschaften verteidigen mit der Tarifautonomie die Grundlage ihres tariflichen Wirkens. Angriffe konservativer Kräfte, zum Beispiel die Forderungen nach Auflösung der Tarifbindung durch Zulassung untertariflicher Beschäftigung oder nach einem Verbot von Warnstreiks, sind mit allen gewerkschaftlichen Mitteln abzuwehren. Vorhandene Einschränkungen der Tarifautonomie müssen beseitigt werden. Die Aussperrung, gleich in welcher Gestalt, muß verboten werden. Praktizierte Aussperrungen sind mit gewerkschaftlichen Mitteln zu bekämpfen; dazu zählen in gleicher Weise Solidaritätsstreiks sowie das weitere Verbleiben der ausgesperrten Belegschaft im Betrieb.

7. Die Ziele und Forderungen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik werden von den Gewerkschaften selbst bestimmt. Die Industriegewerkschaft Medien wendet sich daher gegen Absprachen und Gesprächsrunden, die auch nur den Anschein erwecken, daß die gewerkschaftliche Unabhängigkeit aufs Spiel gesetzt wird. Die Industriegewerkschaft Medien lehnt eine Wiederbelebung der konzertierten Aktion ab.

8. Der für 1992 geplante EG-Binnenmarkt stellt die Gewerkschaften vor neue Probleme. Es ist eine neue Deregulierungswelle zu erwarten, die viele erkämpfte soziale Besitzstände gefährdet. Um handlungsfähig zu bleiben, müssen die Gewerkschaften ihre tarifpolitischen Ziele international abstimmen und sich gegenseitig in konkreten Tarifaufeinanderstimmungen unterstützen. Der Solidaritätsstreik gewinnt unter diesem Aspekt besondere Bedeutung. Die Gewerkschaften müssen grenzüberschreitenden Unternehmensstrategien mit neuen Formen der Tarifpolitik begegnen, die jetzt schon im Rahmen internationaler Kontakte zu entwickeln sind.

B

Für die Tarifpolitik der Industriegewerkschaft Medien gelten folgenden Schwerpunkte:

1. Einkommen

Die Sicherung und Verbesserung der Einkommen ist weiterhin verpflichtende Aufgabe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Eine Steigerung der Reallöhne und -gehälter ist durchzusetzen. Neben Produktivitätsfortschritt und Preissteigerungsrate ist dabei verstärkt der Faktor Umverteilung mit zu berücksichtigen. Die Industriegewerkschaft Medien wendet sich gegen Lohnverzicht als angebliches Mittel zur Hebung der Investitionsneigung; Einkommensopfer der Arbeiter und Angestellten sind untaugliche Instrumente, um etwa Wachstum und Beschäftigung zu erreichen. Desgleichen sind tarifpolitische Sonderopfer einzelner Beschäftigtengruppen abzulehnen; Verteilungskämpfe in den eigenen Reihen sind das Gegenteil von solidarischer Tarifpolitik. Nach wie vor gilt auch der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“. Lohn- und Gehaltsstrukturen, die durch die technische und wirtschaftli-

che Entwicklung überholt sind, müssen nach Maßgabe der veränderten Bedingungen verbessert werden. Dabei sind insbesondere die Durchlässigkeit der einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen und die Überwindung diskriminierender Eingruppierungsmerkmale anzustreben. In allen Tarifbereichen sind Aktionen zu tarifgerechten Eingruppierungen durchzuführen. Für die Beschäftigten an Theatern sind einheitliche Entgelttarifverträge zu entwickeln und durchzusetzen.

2. Arbeitszeit

Die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich bleibt Aufgabe der gewerkschaftlichen Tarifpolitik.

Ziel ist dabei grundsätzlich der 7-Stunden-Tag.

Die Arbeitszeitverkürzung muß eine Zunahme der Arbeitsplätze zur Folge haben. Dies ist nach Möglichkeit tarifvertraglich zu vereinbaren.

Die 5-Tage-Woche muß zwingend für alle Beschäftigten gelten, wobei die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag zu verteilen ist. Wochenendarbeit ist nur in Zeitungsbetrieben zur Herstellung von Sonntagszeitungen oder Montagsausgaben von Tageszeitungen und beim Rundfunk für die nicht verschiebbaren aktuellen Dienste zuzulassen. Eine Ausweitung von Produktionszeiten aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung ist abzulehnen.

Für besonders belastende Arbeiten ist eine zusätzlich verkürzte Wochenarbeitszeit anzustreben. Um die Arbeitsbelastung der an den Theatern Beschäftigten zu mindern, für sie eine Arbeitszeitverkürzung und damit eine Zunahme der Arbeitsplätze zu erreichen, sind in einem einheitlichen Rahmentarifvertrag zwei freie Tage in der Woche anzustreben.

Für Beschäftigte, die unter erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, weil für sie Arbeit an Sonnabenden/Sonntagen zur regelmäßigen Arbeitszeit gehört (z. B. Theaterschaffende und Unterhaltungskünstler/Artistinnen), sind tarifvertragliche Regelungen über längeren Urlaub und andere verbesserte Freizeitregelungen, verlängerte Pausen während der Arbeitszeit sowie eine wöchentliche Arbeitszeit von unter 38 Stunden anzustreben. Dabei ist auch hier der 7-Stunden-Tag anzustreben. Für die Arbeitnehmer in drei- und mehrschichtiger Arbeitsweise sind innerhalb der täglichen Arbeitszeit bezahlte Pausen von mindestens 30minütiger Dauer zu vereinbaren. Überstunden sind zu verringern und tarifvertraglich zu beschränken. Der Arbeitnehmer muß das Recht erhalten, für geleistete Mehrarbeit Freizeitausgleich geltend zu machen.

Die Industriegewerkschaft Medien lehnt flexible Arbeitszeiten, das heißt die Anpassung der Arbeitszeit an die wechselnde Auftragslage bzw. die jeweilige Produktionsauslastung, ab. Das gleiche gilt für unterschiedlich lange Arbeitszeiten (Leber-Modell) innerhalb der Belegschaft.

3. Abwehr ungeschützter Arbeitsverhältnisse

Grundlage der Beschäftigung muß ein unbefristetes betriebliches Vollzeitverhältnis bleiben. Die Industriegewerkschaft Medien wendet sich daher gegen die Auflösung arbeitsrechtlichen Schutzes durch die Schaffung und gesetzliche Erleichterung ungeschützter Arbeitsverhältnisse („Deregulierung“).

– Befristete Arbeitsverhältnisse sind tarifvertraglich auf eng begrenzte Ausnahmen, wie kurzfristige Aushilfsarbeiten, zu beschränken. Dies muß auch für die Beschäftigten an Theatern durchgesetzt werden.

– In den Bereichen, in denen auf Produktionsdauer befristete Beschäftigungsverhältnisse üblich sind oder Arbeitsverhältnisse aus Statusgründen ausscheiden (freie Mitarbeiter), sind die für den Rundfunk geltenden Tarifverträge ihrer Substanz nach auf die Printmedien und auf andere vergleichbare ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse zu übertragen. Darüber hinaus ist ein Bestandschutz für die freien Mitarbeiter anzustreben, der dem Schutz eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nahekommt.

– Für freiberuflich tätige Journalisten, Autoren und Künstler sowie „Freie Gruppen“ und Unterhaltungskünstler/Artistinnen sind Einkommen und sozialer Schutz durch Tarifverträge oder andere vergleichbare kollektive Regelungen zu verbessern und sicherzustellen.

– Die Industriegewerkschaft Medien lehnt die Auslagerung betrieblicher Arbeit in neue Formen der Heimarbeit oder scheinbarer Selbständigkeit („Telearbeit“) ab. Heimarbeiter müssen dieselben tarifvertraglichen Rechte erhalten wie die im Betrieb Beschäftigten. In allen Fällen der Begründung von Heimarbeitsverhältnissen muß der Betriebsrat/Personalrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht erhalten.

– Für Teilzeitarbeit ist festzulegen:

– Die Aufspaltung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze mit dem Ziel der Flexibilisierung und/oder Rationalisierung wird abgelehnt.

– Die Teilzeitarbeit muß 20 Stunden, mindestens aber die Hälfte der für Vollzeitbeschäftigten geltenden Wochenarbeitszeit betragen.

– Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden (Altersversorgung, Geltung der Tarifverträge).

– Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf Umwandlung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis.

– Teilzeitverhältnisse mit variabler Arbeitszeit oder der Verpflichtung zu Überstunden, Open-End-Verträge, Bandbreitenverträge, Abrufarbeit etc. sind unzulässig.

4. Rationalisierungsschutz

Bei Einführung neuer Techniken oder anderen Formen der Rationalisierung sind die betroffenen Arbeitnehmer wirksam vor Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten zu schützen. Dazu sind insbesondere notwendig:

– Mitbestimmung des Betriebsrats/Personalrats bei Planung, Einsatz und Betrieb von Maschinen/Geräten, Anlagen und Systemen sowie bei der Gestaltung der Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation einschließlich der Aufstellung von Stellenplänen.

– Recht auf Ablehnung neuer Technologien, sofern deren Auswirkungen auf den Besitzstand und die sozialen Folgen nicht gelöst sind.

– Verhinderung von Leistungsintensivierung und Ausgleich für besonders belastende Arbeiten durch bezahlte Erholungspausen.

– Verbot technischer Verfahren zur Erfassung, Speicherung und Verwertung von auf Einzelpersonen oder Gruppen bezogenen oder beziehbaren Daten.

– Mitbestimmungsrechte über die Einführung und Anwendung von Arbeitserfassungsbögen.

– Schutz vor Vereinzelung des Menschen im Produktionsprozeß, z. B. durch kollektive Pausenregelung und durch arbeitnehmerfreundliche Mischarbeitsplätze.

5. Gesundheitsschutz

Zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Gesundheitsgefährdungen sind insbesondere zu vereinbaren:

– Recht auf Ablehnung der Arbeit mit allen Stoffen und Geräten, deren Unschädlichkeit für die Menschen nicht einwandfrei nachgewiesen ist.

– Recht des Betriebsrats/Personalrats, ein betriebliches Gesundheitsprogramm zu verlangen und Beschwerderecht der einzelnen Beschäftigten bei Verdacht gesundheitsschädlicher Arbeitsstoffe, Verfahren oder Arbeitsbedingungen.

– Recht auf Arbeitsverweigerung, wenn gegen die menschengerechte Gestaltung der Arbeit verstoßen wird.

– Recht des einzelnen Beschäftigten auf Zuweisung einer weniger belastenden Arbeit unter Aufrechterhaltung des bisherigen Einkommens nach einer längeren Dauer der gesundheitsbelastenden Tätigkeit oder bei ärztlich bestätigter Gesundheitsgefährdung.

– Pausenregelungen, die die Gesundheitsbelastung verringern.

– Besondere dem Gesundheitsschutz dienende Regelungen für die Arbeit an Bildschirmen. Keine werdende Mutter darf am Bildschirmgerät beschäftigt werden.

6. Aus-, Fort- und Weiterbildung

Angeichts der technologischen Entwicklung ist eine breite Qualifikation der Arbeiter und Angestellten eine wichtige Voraussetzung für Beschäftigung und Einkommen. Deshalb sind die tariflichen Bestimmungen über die Ausbildung im Sinne des Tarifvertragsentwurfs über Aus-, Fort- und Weiterbildung zu verbessern; soweit noch nicht vorhanden, sind entsprechende tarifvertragliche Bestimmungen zu schaffen. Dadurch soll die laufende Fort- und Weiterbildung durch die Betriebe sichergestellt werden, um die berufliche Qualifikation der Beschäftigten auch unter den Bedingungen der technologischen Entwicklung auf hohem Niveau zu sichern. Die Unternehmer sind zur Finanzierung von Qualifikationsmaßnahmen heranzuziehen.

Im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung ist besonderes Gewicht auf die Qualifikation benachteiligter Gruppen zu legen, etwa im Rahmen von Frauenförderplänen.

Medienpolitische Leitsätze der IG Medien (A 170)

1 Präambel

1.1 Die Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst ist der gewerkschaftliche Zusammenschluß der abhängig Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen Druck und Verlage, Papierverarbeitung, Hörfunk, Fernsehen, Rundfunkähnliche Dienste, Film und sonstige audiovisuelle Medien, Publizistik und Literatur, bildende und darstellende Kunst, Musik und Unterhaltung.

1.2 Ziel der gewerkschaftlichen Arbeit ist eine menschenwürdige demokratische Gesellschaft, in der die mündige Bürgerin/der mündige Bürger in allen Bereichen mitwirkt und mitentscheidet. Unabhängige Voraussetzungen einer solchen Gesellschaft sind Meinungs-, Informations-, Presse- und Rundfunkfreiheit sowie die Freiheit der Kunst. Für die Verwirklichung und Verteidigung dieser Freiheiten als allgemeines Recht wird die Industriegewerkschaft Medien mit allen gewerkschaftlichen Mitteln kämpfen.

1.3 Die Medien sollen das gesellschaftliche, kulturelle, politische und wirtschaftliche Leben in seiner ganzen Vielfalt und Widersprüchlichkeit darstellen und dadurch zu freier Urteilsbildung und verantwortlicher Teilnahme an den gesellschaftlichen Prozessen anregen. Sie haben die weltanschaulichen, sittlichen und religiösen Überzeugungen zu achten, dürfen weder zur Gewalt noch zum Rassenhaß aufrufen, sondern sollen zur Toleranz, Völkerverständigung und zum friedlichen Zusammenleben der Nationen und Bevölkerungsgruppen beitragen.

1.4 Die Industriegewerkschaft Medien tritt für eine internationale Informationsordnung ein, die diesen Grundsätzen entspricht, die informationelle Souveränität und kulturelle Identität aller Nationen wahrt und auch den Schwellen- und Entwicklungsländern eine gleichberechtigte Teilnahme am internationalen Informationsaustausch ermöglicht. Alle Menschen müssen gleichermaßen freien Zugang zu allen veröffentlichten Informationen und Meinungen haben. Weder staatliche Direktiven noch die wirtschaftlichen Interessen einiger weniger Medienkonzerne dürfen darüber entscheiden, was die Menschen erfahren.

1.5 Die Industriegewerkschaft Medien fordert eine europäische Medienordnung, die Rundfunk und Film als Kulturgüter anerkennt und die für Veranstalter national und international verbreiteter Rundfunkvollprogramme Eigenproduktionsquoten verbindlich macht, um die Überflutung des europäischen Rundfunks mit Produktionen vor allem aus den USA einzudämmen zugunsten europäischer Produktionen, die dem kulturellen Erbe Europas in seiner Vielfalt und nationalen Besonderheit verpflichtet sind.

Die Industriegewerkschaft Medien fordert, die rücksichtslose Ausdehnung transnationaler Medienkonzerne durch eine europäische Kartellgesetzgebung einzuschränken und den freien Zugang aller Rundfunkprogrammveranstalter zur Berichterstattung über alle Ereignisse von öffentlichem Interesse zu gewährleisten.

Die Industriegewerkschaft Medien fordert, ein Urheberrecht zu schaffen, das die Urheber weltweit vor Ausbeutung schützt und eine Urhebernachfolgegebühr einzuführen, deren Aufkommen einem von den Urhebern selbst verwalteten Kultur- und Sozialfonds zufließen soll.

2 Presse und Rundfunk

Presse und Rundfunk haben die Aufgabe, umfassend, sachgerecht und wahrheitsgemäß zu informieren und aufzuklären sowie Bildung und Unterhaltung zu vermitteln. Sie sollen dadurch aktiv zur demokratischen Willensbildung beitragen. Diese öffentliche Aufgabe können Presse und Rundfunk nur erfüllen, wenn sie unabhängig sind vom Staat und den Parteien, von der Wirtschaft und anderen Interessengruppen. Deshalb müssen Presse und Rundfunk demokratischer Kontrolle unterliegen.

Die Industriegewerkschaft Medien fordert gesetzliche Vorkehrungen gegen vorherrschende Meinungsmacht:

– Die Vergabe von Sendelizenzen an Verlagsunternehmen ist wettbewerbsrechtlich wie ein Zusammenschluß zu behandeln.

– Marktbeherrschende Verlagsunternehmen dürfen nicht als Rundfunkveranstalter zugelassen werden, wenn das Verbreitungsgebiet der verlegten Zeitung und das vorgesehene Sendegebiet zusammenfallen oder sich überschneiden (Verhinderung von Doppelmonopolen).

– In den Verbreitungsgebieten von Monopolzeitungen sind „öffentlich-rechtlich“ oder genossenschaftlich betriebene Zweitzeitungen gesetzlich zu fördern und vorrangig aus Umlagen (z. B. Anzeigenpools) zu finanzieren, seitdem die publizistische Gewaltenteilung zwischen öffentlich-rechtlichem Rundfunk und privatwirtschaftlicher Presse aufgehoben worden ist.

Die Industriegewerkschaft Medien fordert, die Einschränkung der Mitbestimmung in Medienbetrieben durch Tendenzschutzbestimmungen zu beseitigen und den Betriebs- und Personalräten das Recht zu geben, bei allen personellen und organisatorischen sowie bei wesentlichen wirtschaftlichen Entscheidungen (Personalplanung, Investitionsplanung, Produktionsverlagerungen) mitzubestimmen.

Außerdem ist die Auskunftspflicht der Behörden zu erweitern und das Zeugnisverweigerungsrecht und Beschlagnahmeverbot auf selbst recherchiertes Material auszudehnen.

2.1 Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen)

2.1.1 Die binnenpluralistische Organisation der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten ist nach wie vor die beste Organisationsform für einen Rundfunk, der staatsfern und unabhängig von politischen und wirtschaftlichen Interessen sein soll. Privatautonome Rundfunkveranstalter, die zur Finanzierung ihrer Tätigkeit nahezu ausschließlich auf Einnahmen aus Wirtschaftswerbung angewiesen sind und unter dem Zwang der Gewinnmaximierung stehen, sind dagegen abhängig von wirtschaftlichen Interessen.

2.1.2 Gleichwohl hat der Landesgesetzgeber die strikte Durchsetzung eines Grundstandards gleichgewichtiger Meinungsvielfalt im privatautonomen Rundfunk sicherzustellen: die Möglichkeit für alle Meinungsrichtungen – auch diejenigen von Minderheiten –, im privaten Rundfunk zum Ausdruck zu gelangen, und den Ausschluß einseitigen, in hohem Maße ungleichgewichtigen Einflusses einzelner Veranstalter oder Programme auf die Bildung der öffentlichen Meinung – etwa durch die Verpflichtung zur Bildung eines Programmbeirates, dem wirksamer Einfluß auf das Programm zukommt.

2.1.3 Auch der Privatrundfunk muß somit einer öffentlichen Kontrolle seiner Programme unterliegen. Die Aufgaben der Programmkontrollgremien sind in den Rundfunk- und Landesmediengesetzen präzise zu beschreiben. Die Rundfunk- und Fernsehräte haben dafür Sorge zu tragen, daß der umfassende Programmauftrag des öffentlich-rechtlichen Rundfunks erfüllt wird, die Versammlungen der Landesmedienanstalten und die Programmbeiräte privater Rundfunkveranstalter dafür, daß die Programmrichtlinien eingehalten werden. Die Mitglieder dieser Gremien sind nicht dazu berufen, die Programme an den Sonderinteressen der gesellschaftlichen Gruppen, die sie entsenden, auszurichten. Vielmehr sollen sie die Interessen der Allgemeinheit vertreten und gewährleisten, daß die Viel-

falt der vorhandenen Meinungen und Zielsetzungen in objektiver und ausgewogener Weise durch den Rundfunk vermittelt und das Gesamtprogramm von einseitiger Einflußnahme freigehalten wird. Eine Vorabkontrolle von Programmbeiträgen darf es nicht geben.

Die Industriegewerkschaft Medien fordert insbesondere:

Alle Programmkontrollgremien sollen öffentlich tagen.

Mitglieder einer Exekutive dürfen diesen Gremien nicht angehören.

Parteien dürfen bei der Zusammensetzung dieser Gremien gegenüber anderen gesellschaftlich-relevanten Gruppen nicht bevorzugt werden.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bzw. seine Einzelgewerkschaften müssen entsprechend ihrer Bedeutung als Vertreter/innen der Interessen aller abhängig Beschäftigten berücksichtigt werden.

Vertreter der Rundfunkmitarbeiter nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen der Rundfunk-, Fernseh- und Programmbeiräte teil.

Interessenvertreter konkurrierender Rundfunkveranstalter dürfen den Aufsichtsgremien öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten (Rundfunkräte, Fernsehrat, Verwaltungsrat) nicht angehören.

2.1.4 Die innere Rundfunkfreiheit ist durch qualifizierte Mitbestimmung in Programm- und Personalfragen zu sichern (Redakteursstatute als Dienst- und Betriebsvereinbarungen).

2.1.5 Programm und Werbung sind strikt zu trennen. Die Programmverantwortlichen und Aufsichtsgremien haben dafür zu sorgen, daß die Werbung Struktur und Inhalt der Programme nicht beeinflusst. Sponsoring, Schleichwerbung (product placement), Tele-shopping und andere Formen der Vermischung von Programm und Werbung sind unzulässig. Die Industriegewerkschaft Medien lehnt Unterbrecherwerbung sowie Werbung an Sonn- und Feiertagen ebenfalls ab.

Der Umfang der Werbung ist insgesamt und pro Stunde festzulegen.

2.1.6 Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

Die Aufgaben, welche dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk gestellt sind, machen es notwendig, die technischen, organisatorischen, personellen und finanziellen Vorbedingungen ihrer Erfüllung sicherzustellen.

Wie viele und welche Programme eine Rundfunkanstalt verbreitet, um ihren Aufgaben zu genügen, entscheiden ihre Aufsichtsgremien.

Aus der autonomen Entscheidung der Aufsichtsgremien über das Programmangebot folgt die Notwendigkeit, sie an dem Verfahren zur Rundfunkgebührenfestsetzung zu beteiligen.

Die Festsetzung der Höhe der Rundfunkgebühren durch Parlamente schränkt den Grundsatz der Staatsfreiheit des Rundfunks verfassungswidrig ein und verletzt damit die Rundfunkfreiheit, zu deren Wesensmerkmalen die Gebührenhoheit gehört. Die Gebührenhoheit ist ein wesentlicher Bestandteil der autonomen Selbstverwaltung der Rundfunkanstalten.

Deshalb fordert die Industriegewerkschaft Medien:

Das Recht zur Gebührenfestsetzung soll einer unabhängigen Kommission übertragen werden, die von allen Rundfunk- und Fernsehräten gemeinsam gewählt wird, deren Mitglieder aber diesen Räten nicht angehören müssen. Die Verwaltungsräte sind, weil sie innerbetriebliche Entscheidungen treffen, zur Hälfte mit innerbetrieblichen Vertretern der Beschäftigten zu besetzen. Die übrigen Mitglieder sind vom Rundfunk-, Fernsehrat zu wählen.

2.1.7 Privater Rundfunk

Über die Zulassung privater Rundfunkveranstalter entscheidet in jedem Bundesland die Versammlung einer Landesanstalt des öffentlichen Rechts, die auch die Programmkontrolle ausübt (siehe 2.1.3).

Durch die Zulassung weiterer Veranstalter und Programme soll die Rundfunkversorgung insgesamt verbessert, der publizistische Wettbewerb angeregt und die Meinungsvielfalt auf diese Weise gestärkt und erweitert werden. Diese Sendelizenzen sind befristet zu erteilen, und ihre Berechtigung ist regelmäßig zu überprüfen. Die

Erfüllung der Auflagen ist durch eindeutige Sanktionsregelungen sicherzustellen. Private Rundfunkveranstalter dürfen in einem Bundesland nur eine Lizenz erhalten.

Gemeinnützige Organisationsformen im privaten Rundfunk sind zu fördern.

2.2. Presse

Um die Vielfalt der Informationen und Meinungen in der Presse zu mehr und zu wahren, fordert die Industriegewerkschaft Medien, die Eigentumsverhältnisse offenzulegen und die innere Pressefreiheit durch ein Bundespresserechtsrahmengesetz bzw. entsprechende Länderpressegesetze zu sichern. Das bedeutet Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung von Mitgliedern der Chefredaktionen und von Ressortleitern, Mitbestimmung bei der Änderung der publizistischen Grundhaltung, Mitbestimmung bei der Aufstellung des Redaktionsetats und der Redaktionsordnung sowie Schutz der Gewissensfreiheit bei der Abfassung eigener Artikel.

3 Nachrichtenagenturen

Die monopolartige Stellung einiger Nachrichtenagenturen gefährdet die Meinungsvielfalt. Eine Nachrichtenagentur wie die Deutsche Presse-Agentur (dpa) darf nicht der nahezu vollständigen Kontrolle der Verleger unterliegen. Die Industriegewerkschaft Medien fordert, Nachrichtenagenturen in öffentlich-rechtlich organisierte Unternehmen mit demokratisch zusammengesetzten Kontrollgremien umzuwandeln.

4 Film

4.1 Der Film hat eine öffentliche Aufgabe, auch wenn Produktion, Verleih und Abspiel privatwirtschaftlich organisiert sind. Auch der Film soll das gesellschaftliche, kulturelle, politische und wirtschaftliche Leben in seiner ganzen Vielfalt und Widersprüchlichkeit darstellen. Diesem gesellschaftlichen Anspruch an den Film muß gegenüber den privatwirtschaftlichen Vermarktungsinteressen mehr Geltung verschafft werden.

4.2 Die Filmförderung soll die Qualität des deutschen Films und die Struktur der Filmwirtschaft verbessern, Konzentrationsbewegungen verhindern und neue Arbeitsplätze schaffen. Die Filmförderung des Bundes und der Länder muß ausgeweitet werden. Förderungsmittel dürfen aber nur Produktionsfirmen erhalten, die sich verpflichten, die geltenden Tarifverträge einzuhalten.

4.3 Die Filmförderungsmittel müssen von Gremien vergeben werden, die nach demokratischen Prinzipien entscheiden. In allen Gremien müssen die Gewerkschaften und die in der Filmwirtschaft tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen vertreten sein. Alle Gremien müssen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

4.4 Kurz-, Dokumentar-, Kinder- und Experimentalfilme wurden bisher bei der Filmförderung benachteiligt. In diesem Produktionsbereich müssen Kriterien wie „wirtschaftlicher Erfolg“ und „Rückzahlbarkeit der Darlehen“ entfallen.

4.5 Die Industriegewerkschaft Medien fordert, öffentliche Videotheken einzurichten, öffentliche Hörfunk-, Fernseh- und Filmarchive zu fördern und ihre Bestände jedermann und jeder Frau zugänglich zu machen. Dabei müssen die Urheber- und Leistungsschutzrechte gewahrt werden. Die aus der Verwertung von Filmwerken fließenden urheberrechtlichen Vergütungen müssen in angemessener Weise auch den Filmurhebern zugute kommen.

5 Freie Tätigkeit

Freie Tätigkeit ist eine Form der Arbeit, die für Ideenreichtum, für Abwechslung und Vielfalt in den Medien sorgt.

Menschen, die diese Arbeit tun, brauchen sozialen und wirtschaftlichen Schutz.

Autoren/Autorinnen, Journalisten/Journalistinnen und Filmemacher/Filmemacherinnen, bildende und darstellende Künstler/Künstlerinnen und Musiker/Musikerinnen müssen in alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsregelungen einbezogen werden (Personalvertretungsgesetze, Redakteursstatute und das Betriebsverfassungsgesetz sind entsprechend zu ändern) und durch Tarifverträge bessere wirtschaftliche und soziale Sicherungen erhalten (z. B.

Bestandsschutzgarantie, Wegfall von Beschäftigungsbeschränkungen).

6 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die öffentliche Aufgabe der Medien erfordert eine gute Ausbildung und lebenslange Fort- und Weiterbildung aller Medienschaffenden. Die Ausbildung muß medienübergreifend sein und staatlich gefördert werden. Betriebsinterne Ausbildungsgänge können sie nur ergänzen. Die Industriegewerkschaft Medien fordert für alle Berufe in den Medien staatlich anerkannte Berufsbilder und klar umrissene Ausbildungsgänge und -abschlüsse, die eine qualifizierte Berufsausbildung ermöglichen.

Welche Perspektiven hat die Beschäftigung an der Ruhr?

In einer zwei Jahre dauernden Untersuchung haben das GEWOS-Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung, das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des DGB und die Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung „Strukturwandel und Beschäftigungsperspektiven der Metallindustrie an der Ruhr analysiert und im September 1988 einen 567seitigen Ergebnisbericht vorgelegt. Auftraggeber waren die IG Metall und die Hans-Böckler-Stiftung. Anlaß dazu war die Zuspitzung der strukturellen Krisenmomente seit Beginn der achtziger Jahre. Deutlich geworden sei, daß die negativen Entwicklungen mit den traditionellen wirtschaftspolitischen Anpassungsmechanismen und auch nicht mit sozialem Flankenschutz aufzufangen waren und deshalb neue beschäftigungs- und strukturpolitische Initiativen entwickelt werden müßten.

Der Ergebnisbericht umfaßt sieben Kapitel: 1. Analyse und Ausgangslage; 2. Strukturpolitische Alternativen zur Massenarbeitslosigkeit; 3. Produktionsinnovation und Diversifizierung; 4. Innovation und Qualifizierung; 5. Neuorientierung der Wirtschafts- und Strukturpolitik für das Ruhrgebiet; 6. Zukunftsinvestitionen für das Ruhrgebiet und 7. Umsetzungschancen strukturpolitischer Alternativen sowie ein umfangreiches Literaturverzeichnis.

Wir wenden uns hier dem 7. Kapitel zu, in dem die Schlußfolgerungen der Studie enthalten sind.

Hier wird die Aufgabe gestellt, durch eine Umstrukturierung des Ruhrgebietes, durch Produktinnovation und Diversifizierung vorhandene Arbeitsplätze zu erhalten und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Wie aber können strukturpolitische Alternativen in Betrieben, Unternehmen und Konzernen umgesetzt werden?

Es wird davon ausgegangen, daß Arbeiter und Angestellte auf die wirtschaftlichen Entscheidungen ihres Betriebes, Unternehmens oder Konzerns nur sehr eingeschränkte Einflußmöglichkeiten haben. Insbesondere Investitionsentscheidungen seien einem wirksamen direkten Einfluß der Arbeiter und Angestellten weitgehend entzogen. Da das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ausdrücklich keine Mitbestimmung, sondern lediglich eine Mitwirkung der Arbeitnehmervertretungen vorsehe, verblieben auch die Entscheidungen darüber, was produziert werde, in der ausschließlichen Kompetenz des Unternehmers.

Wenngleich im Geltungsbereich der Montanmitbestimmung die Ausgangslage deutlich besser sei, so habe die lang anhaltende Strukturkrise von Bergbau, Eisen- und Stahlindustrie indessen auch die Grenzen dieses Mitbestimmungsmodells sichtbar gemacht.

Es wird folgendes Fazit gezogen:

„Die jüngsten Beispiele im Stahlbereich (Hattingen, Oberhausen, Rheinhausen etc.) zeigen, daß ohne volle Parität von Kapital und Arbeit eine wirksame Einflußmöglichkeit auf die wirtschaftlichen Entscheidungen von Betrieb, Unternehmen und Konzern durch die Arbeitnehmer kaum durchzusetzen ist. Außerhalb des Bereichs der Montanmitbestimmung sind direkte Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf die Beschäftigungspolitik ohnehin weitgehend auf tarifpolitische Maßnahmen wie die Arbeitszeitverkürzung reduziert“ (S. 513/514).

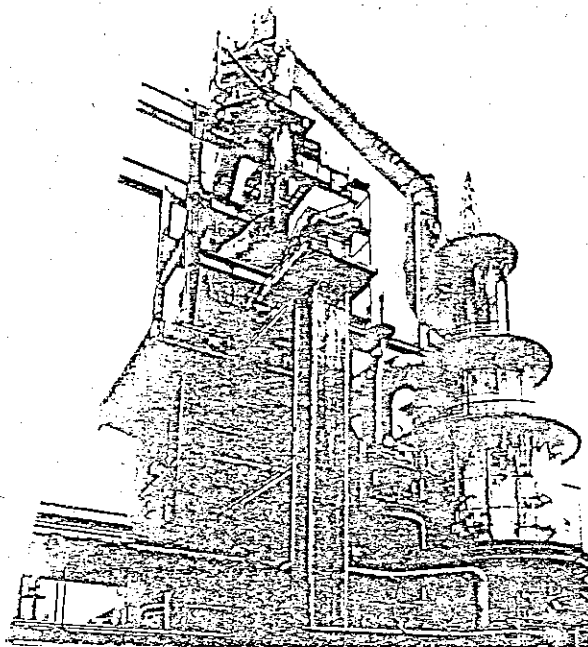
Als zentraler Ansatzpunkt für die gewerkschaftliche Beschäftigungspolitik wird trotz der engen rechtlichen Rahmenbedingungen der Betrieb, das Unternehmen und der Konzern angesehen.

Es wird der Frage nachgegangen, wie die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften Einfluß auf die unternehmerischen Entscheidungen

STRUKTURWANDEL UND BESCHÄFTIGUNGSPERSPEKTIVEN DER METALLINDUSTRIE AN DER RUHR

Forschungsprojekt im Auftrag von
IG Metall Vorstand, Frankfurt
Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

ERGEBNISBERICHT



Hamburg, September 1988

GEWOS Institut für Stadt-, Regional- und Wohnforschung Hamburg (Projektleitung)
GfAH Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH, Dortmund
WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB, Düsseldorf

gen zur Produktinnovation und Diversifizierung der Produktpalette nehmen können.

Wenngleich ein systematisches Instrumentarium zur Unterstützung von Aktivitäten, die in diese Richtung zielen, bisher nur in Ansätzen vorhanden ist, wird geschlußfolgert, daß gerade dieses weiterentwickelt und ausgebaut werden müßte. Als ein geeigneter Einstieg zur Weiterentwicklung eines derartigen Instrumentariums werden die Betriebsbefragung und die betrieblichen Fallstudien angesehen. Dadurch sei es möglich, gezielt Schwachstellenanalysen zu erstellen, aus denen Anhaltspunkte zur Entwicklung von Alternativen gefunden werden können. Da aber hier ein Kernbereich unternehmerischer Entscheidungskompetenz berührt werde, sei mit heftigem Widerstand zu rechnen. Aussichtsreich könne eine solche Politik deshalb nur sein, „wenn es gelingt, dafür eine möglichst breite Unterstützung der Belegschaft zu mobilisieren“ (S. 517).

Fazit:

„Der Mobilisierung von Technikern, Ingenieuren, kaufmännischen Angestellten etc. kommt dabei eine Schlüsselstellung zu. Neben der Aktivierung der Belegschaft muß gleichzeitig eine breite Information und Mobilisierung der Bevölkerung erfolgen. Sie könne dazu beitragen, durch innerbetrieblichen und öffentlichen Druck auf die Geschäftsleitung die Durchsetzungsmöglichkeiten von Vorschlägen zur Produktinnovation und Diversifizierung zu verbessern. Eine Mobilisierung der Öffentlichkeit ist dann besonders aussichtsreich, wenn es gelingt, neue Produktideen mit regionalem Bedarf zu verknüpfen“ (S. 517/518).

Träger alternativer Produktvorschläge könnten betriebliche Arbeitskreise („Alternative Fertigung“, „Alternative Produktion“, „Neue Produkte“) sein. Bei der Entwicklung von Produktvorschlägen könnte zum Teil auf verschüttete „Schubladenideen“ im Unternehmen zurückgegriffen, daneben könnten auch völlig neue Produktideen in Abstimmung mit den vorhandenen oder entwickelbaren Produktions- und Qualifikationsstrukturen und dem mobilisierbaren Forschungs- und Entwicklungspotential geprüft und entwickelt werden.

Im Eisen- und Stahlbereich könne die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen nicht allein in den Stahlunternehmen selbst, sondern nur im Gesamtkonzern gesichert werden, wobei die Initiative zur Lösung der aufgeworfenen Fragen indessen durchaus von den Beschäftigten der Stahlindustrie ausgehen könne.

Da für Klein- und Mittelbetriebe die Vorstellungen zur Förderung von Innovation und Diversifizierung in größeren Unternehmen nicht greifen, wird die Möglichkeit erörtert, durch intensive Beratung von außen den Anpassungsprozeß an sich verändernde Märkte zu unterstützen. Neue regionalwirtschaftliche Untersuchungen alter Industriegebiete verwiesen auf die Möglichkeit einer Vernetzung dispositiver Unternehmensfunktionen von Klein- und Mittelbetrieben. Derartige Unternehmensnetzwerke werden als erfolgversprechender Ansatz eingeschätzt, den Strukturwandel dieser Betriebe zu unterstützen.

Die Verfasser verweisen darauf, daß ein solch offensives Verständnis von gewerkschaftlicher Arbeit und Mitbestimmung im Betrieb und in den Gewerkschaften keineswegs unumstritten ist.

Aus gewerkschaftlicher Sicht werde teilweise bezweifelt, ob es Aufgabe der gewerkschaftlichen Interessenvertretung sein könne, sich gewissermaßen den Kopf des Unternehmers zu zerbrechen, wenn gleichzeitig die Eigentumsverhältnisse und damit die Entscheidungsstrukturen unangetastet blieben.

Dem wird entgegengehalten, daß es zwar nicht Aufgabe der Beschäftigten sein könne, das Management des Betriebes zu übernehmen, aber es sei dennoch notwendig, „daß Arbeitnehmer und Betriebsräte gegen konkrete Fehlentwicklungen ihren wirtschaftlichen Sachverstand und ihre Handlungskompetenz setzen und Alternativen einbringen, wenn die Unternehmer gegenüber dem Strukturwandel versagen und die Existenz der Arbeitsplätze gefährden“ (S. 523).

Ausführlich wird auf die Idee von Beschäftigungsgesellschaften eingegangen. Bereits in den „Stahlgesprächen“ im März 1987 hatte der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, die Gründung von Beschäftigungsgesellschaften der Stahlkonzerne gefordert und deren Zusammenarbeit mit einer ebenfalls neu zu gründenden öffentlichen Entwicklungsgesellschaft von Bund, Ländern und Gemeinden. Diese Konzeption wird als eine Ergänzung des stahlpolitischen Programms der IG Metall gewertet. Sie solle verdeutlichen, daß es kurzfristig umsetzbare Möglichkeiten gibt, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Aufgaben dieser Beschäftigungsgesellschaften sind nach der Rahmenkonzeption der IG Metall

1. Beschäftigungs- und Einkommenssicherung;
2. Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und
3. Qualifizierung.

Die Beschäftigungsgesellschaften sollen als Tochtergesellschaft des jeweiligen Stahlkonzerns mit öffentlicher Beteiligung gegründet werden.

Die Finanzierung soll nach den Vorstellungen der IG Metall in erster Linie durch die Konzerne selbst sichergestellt werden. Flankierend seien jedoch öffentliche Fördermittel notwendig, insbesondere um die Startphase bis zur Etablierung sich selbsttragender neuer Produktionslinien zu unterstützen.

„Wesentliches Ziel der Beschäftigungsgesellschaften ist die Erschließung von Marktpotentialen und die Entwicklung von Produkten, die in selbständigen Unternehmen produziert werden. Sie sollen den bedrohten Stahlarbeitern dauerhafte Beschäftigung sichern. Ein solches Konzept muß flankiert werden durch Mobilisierung und Koordinierung öffentlicher Nachfrage und Fördermaßnahmen“ (S. 531).

Als Koordinierungs- und Steuerungsinstrument ist die Einrichtung einer geeigneten regionalen öffentlichen Entwicklungsgesellschaft vorgesehen, die den öffentlichen Investitionsbedarf ermitteln und konkretisieren sowie die öffentliche Kapitalbeteiligung sichern soll.

Die Gewerkschafter werden darauf orientiert, alle Einflußmöglichkeiten auszunutzen, sei es auf kommunalpolitischer oder landespolitischer Ebene. Hier liegt ein wichtiges Aktionsfeld für eine regionale und lokale Beschäftigungspolitik.

„Wo die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auch zum Gegenstand von kommunalen, regionalen und landespolitischen Strategien wird, wie es jetzt mit der Zukunftsinitiative Montanregion im Ruhrgebiet überall eintritt, eröffnen sich Chancen zur Umsetzung gewerkschaftlicher Beschäftigungsprogrammforderungen, vor allem dann, wenn sie hinreichend konkretisiert sind“ (S. 533).

Im Blickfeld der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung sind nicht ansiedlungswillige Betriebe von außerhalb. Vorrangig soll es darum gehen, „das in der Region oder am Ort vorhandene Potential an materiellen und personellen Ressourcen und Initiativen aufzugreifen und den vorhandenen Wirtschaftsbestand zu sichern, weiterzuentwickeln und umzustrukturieren“ (S. 539).

Die Verfasser der Studie richten ihren Blick allerdings nicht nur auf Staat und Unternehmen, sondern auch auf die Gewerkschaften.

„Die Einbeziehung neuer Arbeitnehmerschichten (Wissenschaftler, Ingenieure, Angestellte etc.), die sozialverträgliche Bewältigung der immer rascher sich vollziehenden technischen Entwicklung, die Konzentration des Kapitals in multinationale Konzerne etc. erfordern nicht nur neue gewerkschaftliche Strategien, sondern auch veränderte innergewerkschaftliche Voraussetzungen“ (S. 544).

Defizite zeigten sich bei der gewerkschaftlichen Kommunikation, Koordination und Kooperation. Verbesserungen seien deshalb nicht nur auf betrieblicher Ebene notwendig, sondern auch innerhalb der jeweiligen Gewerkschaft und zwischen den Gewerkschaften. Dem DGB erwachsen neue Aufgaben, und seine Koordinierungsfunktionen würden an Bedeutung gewinnen müssen, um die Schlagkraft der gewerkschaftlichen Organisation zu erhalten und auszuweiten.

Der gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsarbeit komme für die Umsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen ein zentraler Stellenwert zu. Adressaten seien hier die haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre vor Ort, die als Multiplikatoren wirken könnten, aber auch die Mitbestimmungsträger. In den Schulungen müsse verdeutlicht werden, daß es bei der gewerkschaftlichen Innovationspolitik nicht um einen einmaligen, sondern um einen permanenten Prozeß der Entwicklung und Durchsetzung gewerkschaftlicher Alternativen gehe.

Für den Ausbau der gewerkschaftlichen Infrastruktur solle das wissenschaftliche Potential an den zahlreichen Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen der Region verstärkt genutzt werden. Es gelte, auch die beschäftigungspolitische Programmentwicklung in der Region mit der Mitbestimmungsinitiative des DGB zu verknüpfen, „um über die aktuellen Krisenlösungsansätze hin-

aus die längerfristigen gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen mit einbeziehen und weiterentwickeln zu können“ (S. 547). H. Sch.

IGM-Positionspapier zum Europäischen Wirtschaftsausschuß

Die Entwicklung zum EG-Binnenmarkt bis 1992 stellt die Gewerkschaften der beteiligten Länder vor die Frage, wie sie im grenzüberschreitenden Unternehmen und Konzern gemeinsame Interessenvertretung der Beschäftigten aufbauen und das gegenseitige Auspielen der Belegschaften durch das Management verhindern sollen. Darüber hinaus geht es um die Durchsetzung notwendiger gleicher Informations- und Beteiligungsrechte für die jeweiligen betrieblichen Belegschaftsvertretungen und die Gewerkschaften.

Auf der Basis einer Konzeption des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) will jetzt die IG Metall der Bundesrepublik die Initiative für eine vertragliche Regelung dieser Frage ergreifen. Der EMB und seine Mitgliedsorganisationen sehen einen Lösungsweg in der Schaffung des Europäischen Wirtschaftsausschusses im multinationalen Unternehmen/Konzern. Da auf absehbare Zeit kaum eine gesetzliche Regelung auf EG-Ebene in Sicht sei, so der IG-Metall-Vorsitzende Steinkühler auf einer Pressekonferenz Mitte April, strebe die IG Metall an, „auf vertraglicher Grundlage Europäische Wirtschaftsausschüsse bei den Konzernspitzen europäischer Multis einzurichten, vor allem bei jenen, die ihren Sitz in der Bundesrepublik Deutschland haben“.

Das entsprechende Positionspapier der IG Metall hat folgenden Wortlaut:

Die Forderung nach einem Europäischen Betriebsrat

Die europäischen Gewerkschaften fordern seit langem gesetzliche Grundlagen für die Schaffung Europäischer Betriebsräte in Unternehmen bzw. Konzernen, die europaweit tätig sind. Diese Forderung steht im engen Zusammenhang mit der Forderung nach Mitbestimmung in den Entscheidungsgremien transnationaler Unternehmen oder Konzerne.

Die EG-Kommission hat 1975 einen Verordnungsvorschlag für ein Statut für Europäische Aktiengesellschaften vorgelegt, der einen Europäischen Betriebsrat vorsah. Dieser Vorschlag war zuvor vom Europäischen Parlament gebilligt worden. Die Beratungen über diesen Entwurf wurden 1982 ausgesetzt und seitdem nicht wieder aufgenommen. Der Vorschlag einer zehnten Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Aktiengesellschaften von 1985 und der Vorschlag einer fünften Richtlinie über die Struktur der Aktiengesellschaften klammert die Frage des Europäischen Betriebsrats aus. Auch in dem im Juli 1988 vorgelegten Memorandum der Kommission über das Statut für eine Europäische Aktiengesellschaft ist der Europäische Betriebsrat nicht mehr vorgesehen. Über den Entwurf einer Richtlinie über die Informationen und Konsultationen der Arbeitnehmervertretungen in transnationalen Unternehmen vom Oktober 1980 (sogenannte Vredling-Richtlinie) wird seit 1983 ebenfalls nicht mehr beraten.

EGB und DGB haben in ihren Stellungnahmen zum Memorandum über das Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft erneut auf die Notwendigkeit hingewiesen, neben der Vertretung auf der Aufsichts- und Kontrollebene auf betrieblicher Ebene Informations- und Konsultationsrechte zu verankern. Diese Forderung kann allerdings nur der europäische Gesetzgeber verwirklichen.

Die EMB-Initiative für vertragliche Zwischenlösungen

Da in absehbarer Zeit nicht damit zu rechnen ist, daß die gesetzlichen Grundlagen für einen Europäischen Betriebsrat geschaffen werden, da andererseits die Europäisierung der Unternehmensstrategien mit Blick auf die Schaffung des Europäischen Binnenmarktes 1992 die europäischen Gewerkschaften zum Handeln zwingt, hat der Europäische Metallarbeiterbund im Sommer 1988 eine Stellungnahme über die Informationsrechte der Arbeitnehmer in transnationalen Unternehmen verabschiedet, die die Schaffung europäischer Informations- oder Wirtschaftsausschüsse auf vertraglicher Grundlage vorsieht. Die in diesem Dokument geforderten Ausschüsse sollen die auf einzelstaatlicher Ebene bestehenden Organe ergänzen, nicht aber ersetzen.

Vorangegangen waren Vereinbarungen bei den Unternehmen Thomson-Brand und Bull über die Einrichtung derartiger Informationsausschüsse und mehrere Vorstöße in anderen Unternehmen bzw. Konzernen, die noch nicht zum Erfolg geführt haben.

Die Struktur dieser Ausschüsse wird vom EMB folgendermaßen beschrieben:

- definierte Unterrichtsrechte;
- definierte Anhörungsrechte;
- ein Verfahren bei Meinungsverschiedenheit mit der Möglichkeit eines zeitlichen Aufschubs vor der Durchführung von „Maßnahmen über mehrere Länder, die die Belange der Arbeitnehmer berühren“;
- Zusammensetzung: „Von den Belegschaften der verschiedenen Betriebe gewählte Arbeitnehmervertreter, die einer auf nationaler Ebene anerkannten repräsentativen Gewerkschaftsorganisation angehören“;
- Verteilung der Sitze im Verhältnis zur Belegschaftsstärke der Unternehmen;
- Recht der Mitglieder, sich durch betriebsfremde Sachverständige begleiten zu lassen.
- Tagungsrhythmus: Mindestens einmal jährlich; weitere Sitzungen auf Antrag der zentralen Geschäftsleitung oder der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter;
- Kostentragung durch das Unternehmen.

Kein Ersatz für gesetzliche Regelungen

Derartige Ausschüsse, die auf vertraglicher Grundlage beruhen, können eine gesetzliche Regelung nicht ersetzen. Die Forderung nach gesetzlichen Grundlagen für einen Europäischen Betriebsrat bleibt unverändert gültig und dringlich. Vertragliche Vereinbarungen können nur einen minimalen Kompromiß zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und der transnationalen Unternehmen darstellen.

Es bleibt Aufgabe des europäischen Gesetzgebers, die Grundlagen für betriebliche Gremien in transnationalen Unternehmen zu schaffen, die den Arbeitnehmern weitergehende Rechte zugestehen. Die europäischen Gewerkschaften müssen deshalb mit Nachdruck darauf bestehen, daß die Arbeiten an der sogenannten Vredling-Richtlinie unverzüglich wieder aufgenommen werden, und daß ein Statut einer Europäischen Aktiengesellschaft Regelungen über einen Europäischen Betriebsrat enthalten muß, die nicht hinter dem Vorschlag des Jahres 1975 zurückbleiben dürfen.

Unabhängig davon werden die im Europäischen Metallarbeiterbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften mit Nachdruck daran arbeiten, europäische Wirtschaftsausschüsse auf vertraglicher Grundlage zu vereinbaren. Dabei wird es entscheidend auf die Initiative der IG Metall ankommen.

Initiative der IG Metall

Die IG Metall wird in Zusammenarbeit mit dem EMB und den übrigen Mitgliedsgewerkschaften im EMB eine Initiative zur Umsetzung der Vorschläge des EMB ergreifen. Verhandlungen mit in der Bundesrepublik ansässigen Unternehmen bzw. Konzernen werden sehr stark am Betriebsverfassungsgesetz orientiert sein. Aus dieser Überlegung ergeben sich Anhaltspunkte für eine Konkretisierung der Leitgedanken des EMB in dem vorliegenden Positionspapier. Dabei kann es sich naturgemäß nur um Zielvorstellungen und Richtlinien handeln, die zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Dem EMB wird in solchen Verhandlungen eine koordinierende Funktion zukommen. Er wird darüber hinaus koordinierend tätig werden müssen, um eine Betreuung der Europäischen Wirtschaftsausschüsse zu gewährleisten. Die damit aufgeworfenen Fragen müssen im EMB geklärt werden. Sie sind nicht Gegenstand von Vereinbarungen mit transnationalen Unternehmen bzw. Konzernen.

Regelungspunkte für Vereinbarungen

1. Vertragspartner

Vertragspartner können auf der Unternehmensseite die Konzernspitze oder Einzelunternehmen sein. Bei Verhandlungen mit der Konzernspitze müssen die betreffenden Konzernunternehmen in den Vertrag mit einbezogen werden.

Auf Gewerkschaftsseite sollten alle relevanten Gewerkschaften einbezogen werden; das sind alle Gewerkschaften, die in Betrie-



Dieses Heft der nachrichten-reihe bietet einen ersten Überblick darüber, was mit der Realisierung des europäischen Binnenmarktes auf die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften zukommt. In zahlreichen Dokumenten werden die Gestaltungsforderungen der Gewerkschaften für ein soziales Europa aufgezeigt. Auch Mängel der Gewerkschaftsstrategie werden benannt.

111 Seiten, 6,- DM (Abo: 5,- DM), Bestell-Nr.: 081

ben des Unternehmens bzw. Konzerns eine maßgebliche Rolle spielen. Die Entscheidung, wer zu betiligen ist, muß in jedem Land gesondert getroffen werden. (Die IG Metall ist mit diesem Problem in ihrem Organisationsbereich kaum konfrontiert. Das Problem spielt aber mittelbar eine Rolle, da die Nichtberücksichtigung einer einflussreichen Gewerkschaft ein derartiges Abkommen politisch wertlos machen kann.)

2. Zusammensetzung

Der Ausschuß setzt sich nur aus Arbeitnehmervertretern zusam-

men. Vertreter der Arbeitgeberseite können keine Mitglieder in den Ausschuß entsenden.

Die Verteilung der Sitze richtet sich in erster Linie nach der Belegschaftsstärke bzw. der beschäftigten Arbeitnehmer in den einzelnen Ländern, in zweiter Linie nach der Zahl der Betriebe bzw. Unternehmen in jedem Land. Je nach Unternehmens- bzw. Konzernstruktur ist die Zahl der auf ein Land entfallenden Sitze auf die dort ansässigen Betriebe zu verteilen. Dabei muß ein ausgewogenes Verhältnis zwischen kleinen und großen Betrieben gefunden werden.

Die Mitglieder werden durch die Belegschaften oder durch die betrieblichen Arbeitnehmervertreter gewählt. Die Gewerkschaften haben ein Vorschlagsrecht. Für jedes Ausschußmitglied ist ein Ersatzmitglied zu wählen.

Die technischen Einzelheiten des Wahlverfahrens sind in der Vereinbarung festzulegen.

3. Sitzungen

Der Ausschuß tagt viermal jährlich. Auf Wunsch der Arbeitgeberseite oder der Mehrheit der Ausschußmitglieder können Sondersitzungen anberaumt werden. Der Ausschuß kann nach Bedarf Unterausschüsse bilden. Der Ausschuß wählt einen Vorsitzenden und einen Stellvertreter, die nicht aus dem gleichen Land kommen dürfen.

Beschlüsse werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Ausschuß ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten. Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. Bei Abstimmungen ist zu berücksichtigen, daß das Stimmenverhältnis der Zahl der von den Ausschußmitgliedern jeweils vertretenen Arbeitnehmer entsprechen sollte. Soweit das nicht bereits durch die Zusammensetzung des Ausschusses gewährleistet ist, sollten die Stimmen entsprechend gewichtet werden.

Das Unternehmen bzw. der Konzern trägt die sachlichen und persönlichen Kosten der Ausschußarbeit.

Jedes Mitglied kann einen betriebsfremden Sachverständigen hinzuziehen.

4. Sachliche Voraussetzungen der Ausschußarbeit

Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter sind für die Teilnahme an den Ausschußsitzungen und die dafür erforderliche Vorbereitung freizustellen. Sie sind ferner freizustellen für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Ausschußarbeit erforderliche Kenntnisse vermitteln.

Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Das Unternehmen bzw. der Konzern trägt die Kosten der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen.

Der Ausschuß kann zu einzelnen Themen, die Gegenstand der Ausschußarbeit sind, Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Sachverständige unterliegt der Geheimhaltungspflicht. Das Unternehmen bzw. der Konzern trägt die Kosten der Sachverständigenarbeit.

Soweit einzelne Ausschußmitglieder von ihrem Recht Gebrauch machen, ohne Beschluß des Ausschusses betriebsfremde Sachverständige hinzuzuziehen, hat der Arbeitgeber deren Kosten nicht zu tragen.

5. Schutz der Ausschußmitglieder

Die Mitglieder des Ausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Die Kündigung der Ausschußmitglieder ist während der Dauer ihrer

Tätigkeit und der beiden daran anschließenden Jahre unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nach nationalem Recht rechtfertigen würde.

6. Geheimhaltung und Information der Beschäftigten
Die Ausschußmitglieder und Ersatzmitglieder sind verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zu diesem Ausschuß bekannt geworden und von der Arbeitgeberseite ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht an Dritte weiterzugeben. Das gilt auch nach dem Ausscheiden aus diesem Ausschuß. Die Geheimhaltungspflicht gilt auch für Sachverständige.

Die Geheimhaltungspflicht gilt nicht gegenüber betrieblichen Arbeitnehmervertretern, die selbst zur Geheimhaltung verpflichtet sind, gegenüber Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie in Einigungsstellen und Schlichtungsverfahren.

Der Ausschuß berichtet den Arbeitnehmern und deren Vertretern in den Betrieben des Unternehmens/der Konzernunternehmen in ihm geeignet erscheinender Weise regelmäßig über seine Tätigkeit. Die Berichte haben die Interessen des Unternehmens/der Konzernunternehmen zu berücksichtigen und dürfen keine Geschäftsgeheimnisse preisgeben.

7. Informations- und Beratungsrechte

Die Informations- und Beratungsrechte des Ausschusses erstrecken sich auf alle wirtschaftlichen Angelegenheiten, die

- in der Konzernspitze entschieden werden und/oder
- die Interessen der Arbeitnehmer in mehreren Ländern berühren. Der Ausschuß ist unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen rechtzeitig und umfassend, das heißt bereits im Planungsstadium über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens/Konzerns zu unterrichten. Die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung sind gesondert darzustellen.

Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere

- die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
- die Produktions- und Absatzfragen;
- das Produktions- und Investitionsprogramm;
- Rationalisierungsvorhaben;
- Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
- die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
- der Zusammenschluß von Betrieben;
- die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
- sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

Der Ausschuß hat die Aufgabe, die wirtschaftlichen Angelegenheiten mit der Arbeitgeberseite zu beraten und die betrieblichen Arbeitnehmervertreter zu unterrichten. Der Ausschuß ist außerdem regelmäßig über die Planung

- von größeren Bauvorhaben;
- technischen Anlagen;
- Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen;
- der Arbeitsplätze

rechtzeitig zu unterrichten, und die vorgesehenen Maßnahmen sind mit ihm insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer zu beraten. Dabei sollen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigt werden.

Dem Ausschuß ist regelmäßig ein zusammenfassender Bericht über die Personalplanung in den einzelnen Ländern zu erstatten, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung.

Der Ausschuß ist vom Eintritt besonderer Ereignisse unverzüglich zu unterrichten. Er erhält alle Mitteilungen und Unterlagen, die den Anteilseignern zur Verfügung gestellt werden. Die Ausschußmitglieder erhalten monatlich schriftliche Berichte zu den einzelnen Themen.

Darüber hinaus kann ein einzelnes Ausschußmitglied zu bestimmten Themen einen Bericht an den Ausschuß verlangen. Lehnt die Arbeitgeberseite die Berichterstattung ab, kann der Bericht nur verlangt werden, wenn ein anderes Ausschußmitglied das Verlangen unterstützt.

8. Aussetzen von Maßnahmen

Ist nicht auszuschließen, daß eine geplante Maßnahme wesentliche Nachteile für eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern zur Folge haben wird, kann der Ausschuß verlangen, daß diese Maßnahme für zwei Monate ausgesetzt wird, wenn darüber in der Konzern-/Unternehmensspitze entschieden wird oder Arbeitnehmer in mehreren Ländern betroffen sind. Dabei handelt es sich insbesondere um

- die Einschränkung oder Stilllegung eines Betriebes;
- die Verlegung eines Betriebes oder wesentlicher Betriebsteile;
- den Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
- die Änderung der Betriebsorganisation oder die Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Verlangt der Ausschuß die Aussetzung der Maßnahme, haben beide Seiten unverzüglich darüber zu verhandeln, ob und wie die zu erwartenden Nachteile für die Arbeitnehmer vermieden werden können. Die Entschädigung der wirtschaftlichen Folgen unvermeidbarer Nachteile für einzelne Arbeitnehmer richtet sich nach nationalem Recht. Der Ausschuß ist über die Entschädigungsregelung und den Gesamtbetrag der Entschädigungsleistungen zu unterrichten.

Weicht das Unternehmen/der Konzern von einer Vereinbarung über Art und Umfang der geplanten Maßnahmen ab, ist das Unternehmen/der Konzern verpflichtet, Arbeitnehmer zu entschädigen, die deshalb wirtschaftliche Nachteile erleiden.

9. Durchführung von Vereinbarungen

Vereinbarungen zwischen dem Ausschuß und der Arbeitgeberseite führt die Arbeitgeberseite unter Beachtung der Rechte der Arbeitnehmervertreter in den einzelnen Ländern durch.

10. Keine Einschränkung nationaler Rechte

Die nationalen Rechte der Arbeitnehmervertreter in den einzelnen Ländern bleiben unberührt.

11. Schlichtung

Für Streitfragen aus der Durchführung der Vereinbarung wird eine paritätisch besetzte Schlichtungsstelle unter einem neutralen Vorsitzenden am Sitz des Unternehmens/der Konzernspitze gebildet. Können sich beide Seiten über die Person des Vorsitzenden nicht einigen, entscheidet das für arbeitsrechtliche Streitigkeiten zuständige Gericht.

Appell zu Betriebsratswahlen

Am 20. Mai fand in Duisburg die „3. zentrale Betriebsräte-, Personalräte-, Jugendvertreter- und Auszubildendenvertreter(innen)konferenz“ der DKP statt (siehe auch Bericht Seite 31). Dort wurde ein Appell verabschiedet, den wir im folgenden zusammen mit einem Auszug aus dem Referat von Heinz Stehr, Präsidiumsmitglied der DKP, veröffentlichen.

In über 30000 Betrieben mit rund 15 Millionen Beschäftigten wird zur Zeit mit der Vorbereitung der Betriebsratswahlen 1990 begonnen. Sie finden unter veränderten Bedingungen statt. Die CDU/FDP-Koalition versucht, mit der „Reform“ des Betriebsverfassungsgesetzes die kollektive Interessenvertretung im Betrieb zu verhindern. Der Kapitaleinsatz soll eine in verschiedenen Listen und unterschiedlichen Gruppeninteressen aufgespaltene Belegschaftsvertretung gegenüberstehen. Was im Betriebsverfassungsrecht schon Wirklichkeit ist, wird für den Personalvertretungsbereich geplant.

Verändert hat sich aber auch das Ausmaß der Probleme, vor denen die Arbeiter, Angestellten und Beamten in den Betrieben und Verwaltungen stehen. Sie sind vor allem Ergebnis der sich immer schneller entwickelnden wissenschaftlich-technischen Revolution und der Antworten im Profitinteresse. Die Schwächung der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung ist eine Antwort, Flexibilisierung, vor allem für Arbeiter und Angestellte nachteilige Arbeitszeitregelungen, der Angriff auf das freie Wochenende, das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz sind andere. Sie sind Bestandteil einer Strategie mit ausgesprochen arbeitsteiligem Charakter, bei dem das Vorgehen von Unternehmen, Betrieben, ihren Verbänden und der Regierung aufeinander abgestimmt ist. Das Grundübel der Massenarbeitslosigkeit bleibt trotz konjunkturellem Aufschwung bestehen. In einzelnen Branchen, wie z. B. aktuell im Steinkohlenbergbau, vertiefen sich krisenhafte Entwicklungen. Mit der für Ende 1992 geplanten Verwirklichung des EG-Binnenmarktes besteht nicht nur die Gefahr des Abbaus sozialer und demokratischer Rechte durch die Angleichung der Rechtssysteme in den verschiedenen Ländern auf niedrigem Niveau. Dem international organisierten Kapital stehen die einzelnen Betriebsräte nationaler Standorte gegenüber. Belegschaftsvertretungen können noch besser gegeneinander ausgespielt werden, um Kapitalinteressen durchzusetzen. Dagegen muß internationale gewerkschaftliche Gegenmacht gesetzt werden.

Veränderungen und Gefahren gibt es aber auch, die mit der zunehmenden Zuspitzung gesellschaftlicher Entwicklungen verbunden sind: Rüstung und Umweltverschmutzung, Bio- und Gentechnologien. Die damit verbundenen Konsequenzen verlangen Antworten auch im betrieblichen Bereich. „Es gibt die reale Gefahr der Menschheitsvernichtung“, stellt die IG Metall in ihren Leitlinien zur Gestaltung einer anderen Zukunft fest. Die Arbeiter und Angestellten in den Betrieben fragen zunehmend nach dem Sinn ihrer Arbeit. Sie wollen nicht nur einen sicheren humanen Arbeitsplatz und einen gesicherten Lebensstandard, sondern auch menschengerechte Arbeits- und Lebensbedingungen; sie wollen mitentscheiden über das Wie und Was der Produktion.

So verbinden sich alte Kampferfahrungen und Aufgaben der Arbeiterbewegung mit neuen Herausforderungen und Kampffeldern. Sie können im Betrieb nur gegen die Profitinteressen durchgesetzt werden. Sozialpartnerschaftspolitik im Betrieb und sogar in ganzen Wirtschaftsbereichen unter Vorspiegelung gemeinsamer Interessen führen in die Sackgasse. Die Auseinandersetzung ist im vollen Gange, ob die Auswirkungen der wissenschaftlich-technischen Revolution zu einer Zersplitterung und Schwächung der Arbeiterklasse, zur Unterordnung unter die Politik des Kapitals führen wird, oder ob es gelingt, die großen Chancen und Möglichkeiten für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen zu nutzen.

In dieser Situation kommt den neu zu wählenden Betriebsräten eine überragende Bedeutung zu. Sie stehen vor schwierigen Aufga-

ben. Aus unseren Erfahrungen stellen wir fest: Ohne die enge Verbindung zu starken und solidarisch handelnden Gewerkschaften ist eine erfolgreiche Interessenvertretung nicht möglich. Zersplitterung der betrieblichen Interessenvertretungen nutzt nur dem gemeinsamen Gegner. Notwendig ist die Einheit der gesamten Belegschaft, von Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Weltanschauung und Parteizugehörigkeit, von Arbeitern und Angestellten, von jung und alt, von Deutschen und Ausländern. Um diese Einheit muß gekämpft werden. Wir, Betriebsräte, Personalräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter(innen) und Schwerbehindertenvertrauensleute, Kommunistinnen und Kommunisten aus den verschiedenen Teilen unseres Landes, appellieren daher an alle Kolleginnen und Kollegen: Verhindert die Aufsplitterung der betrieblichen Interessenvertretungen! Unterstützt die Listen der DGB-Gewerkschaften! Wählt die konsequentesten Interessenvertreter!

Heinz Stehr:

... Wie halten wir Kommunisten es ganz konkret mit der gewerkschaftlichen Einheitsliste im Betrieb? Wie lösen wir vorhandene Konflikte? Was sind die geeignetsten Mittel und Methoden, um die Einheitsgewerkschaft weiter zu stärken?

Das sind immer wiederkehrende Fragestellungen. Denn die Einheitsgewerkschaft wird im Kapitalismus immer umkämpft sein. Für mich sind die Entwicklung der gewerkschaftlichen Einheitsliste im Betrieb, die Rolle der Einheitsgewerkschaft in der Gesellschaft, die Entwicklung der Aktionseinheitspolitik der Arbeiterklasse nach wie vor die Garanten für eine gesellschaftliche Weiterentwicklung. Die Einheit der Arbeiterbewegung, das lehrten uns die Klassiker, und das zeigt uns auch die heutige Praxis, ist unabdingbar, wenn man Siege erringen will. Natürlich ist die Einheit auch immer voller Widersprüche, Konflikte und Meinungsverschiedenheiten. Sie entwickelt sich weiter, orientiert an den Lösungen neuer Aufgaben, ist abhängig von der Bewußtseinsentwicklung und der Verarbeitung konkreter Kampferfahrungen und von den subjektiven Einflüssen aus den unterschiedlichen Teilen der Arbeiterbewegung. Einheit ist nie statisch und muß ständig neu erkämpft werden. Oder sie muß überhaupt erkämpft werden, manchmal auch in einem sehr langen, schmerzhaften Weg. Wer wüßte das besser als viele Betriebs- und Gewerkschaftsfunktionäre, die in der langen Geschichte unserer Partei vielfältigste Erfahrungen sammeln mußten. Natürlich setzt Einheit auch immer die Klärung von Grundfragen voraus.

Uns wird manchmal der Vorwurf der Nachtrabpolitik gemacht. Wenn damit gemeint ist, daß wir auf die vielfältigsten Fragen, vor die die Arbeiterklasse in der Umbruchperiode gestellt ist, keine fertigen Antworten haben, dann ist das richtig. Wenn damit gemeint ist, daß wir nicht immer rechtzeitig alle neuen Entwicklungen erkannt, analysiert und zu ersten Schlußfolgerungen gebracht haben, trifft das zu. Wenn das heißt, daß wir noch ungenügend die geistigen Potenzen der Partei auf die Probleme der Betriebsgruppen konzentriert haben, kann man dem recht geben. Wenn es bedeutet, daß wir an uns alle den Anspruch stellen müssen, mehr Führungsarbeit auf die komplizierten Zukunftsfragen zu orientieren, dann ist auch dieser Anspruch richtig. Bei dieser Kritik darf allerdings nicht übersehen werden, daß wir in der Vergangenheit und in der Gegenwart nicht wenig tun und getan haben, um Probleme rechtzeitig zu erfassen. Dafür sprechen verschiedene intensive Diskussionsprozesse und Ergebnisse. Zum Beispiel die Gedanken unseres Parteiprogramms, die Thesen zum Hamburger Parteitag, die gründliche Diskussion in der Vorbereitung der 8. PV-Tagung und die jetzt stattfindenden Diskussionen um „BRD 2000“ und um das Dokument „Zur Lage und Entwicklung der DKP“. In wichtigen gesellschaftspolitischen Fragen, wie z. B. im Kampf um die 35-Stunden-Woche, Beschäftigungspolitik, Friedenspolitik und ihrer Verankerung in Betrieb und Gewerkschaft, Entwicklung der Metallgewerkschaft, Fragen der Zukunftsdiskussion waren und sind wir in Theorie und Praxis als Partei beteiligt.

Die konkrete Vorbereitung der Betriebs- und Personalratswahlen bedeutet, es geht zunächst einmal darum, Arbeitsprogramme, Förderungsprogramme zu entwickeln, auf deren Grundlage sich dann Kandidatinnen und Kandidaten profilieren, die dann in der Abstimmung in gewerkschaftlichen Vertrauenskörpern nominiert werden. Der entscheidende Punkt sind die Arbeitsprogramme. Im Metallbe-

reich bedeutet das, die jetzt beschlossenen Leitlinien auf Betriebs- und Konzernebene umzusetzen. In den Arbeitsprogrammen müssen sich die Forderungen der Belegschaften widerspiegeln, die sowohl kurz-, mittel- und langfristig die Zielvorstellung der gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung formulieren. Hier muß auch die Auseinandersetzung z. B. mit sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen geführt werden. Dabei geht es darum, überzeugende Argumente immer wieder zu diskutieren und an der Bewußtseinsentwicklung aller weiterzuarbeiten. Es bleibt dabei, unsere Orientierung ist eindeutig auf gewerkschaftliche Einheitslisten gerichtet. Wir unterstützen die Entwicklung, daß betriebliche Listen zu gewerkschaftlichen Einheitslisten entwickelt werden. Den Weg mancher Gewerkschaften zu mehreren gewerkschaftlich sanktionierten Listen bei Betriebsrätewahlen halten wir für falsch. Eine Listenwahl kann nicht die notwendige inhaltliche Auseinandersetzung in der Gewerkschaft oder im Betrieb ersetzen. Das wäre ein kurzfristiger Sieg, der oftmals nur die vorhandenen Probleme überdeckt. Allerdings muß dieses Problem immer ganz konkret vor Ort mit allen Beteiligten zusammen diskutiert werden. Und es muß herausgefunden werden, mit welchen Mitteln, Methoden und Aufgaben wir in jedem Betrieb, in dem es mehrere Listen gibt, über einen längeren Weg zu einer gewerkschaftlichen Einheitsliste kommen. Das Aufstellen von nicht von den Gewerkschaften sanktionierten Listen lehnen wir ab. Es ist und bleibt nicht vereinbar mit unserer Haltung zur Einheitsgewerkschaft. Im übrigen nützen in der Praxis errungene Mandate recht wenig, wenn sie reine Oppositionsmandate sind und das Klima in Betrieb oder Verwaltung so negativ ist, daß es nicht zur konstruktiven Zusammenarbeit kommt. Nach wie vor gilt der Gedanke des Kommunistischen Manifestes, daß wir Kommunistinnen und Kommunisten keine besonderen Interessen gegenüber den anderen Kolleginnen und Kollegen haben. Auch Geduld kann eine revolutionäre Tugend sein.

Bei den Betriebsratswahlen wird es um ca. 200.000 Mandate in etwa 30.000 Betrieben gehen. Es ist also schon eine große Herausforderung an die Arbeiterklasse und alle Beschäftigten, wenn es unter den Bedingungen der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes jetzt notwendig ist, die gewerkschaftliche Einheitsliste, verbunden mit der Persönlichkeitswahl, durchzusetzen. Nur durch eine gründliche Diskussion, Argumentation und umfassende Parteidiskussion zu diesem Thema, können wir unseren Beitrag dazu leisten, daß die Kalkulation der Unternehmer und der Bundesregierung nicht aufgeht. Ihr Ziel ist, die Einheitsgewerkschaft zu schwächen, die Interessenvertretung im Betrieb und Verwaltung zu spalten und zu fraktionieren.

„Wahlen zu den Betriebs- und Personalräten bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind mindestens genauso wichtig, wie die Wahlen zu bürgerlichen Parlamenten.“ Tausendfach gebraucht, wahr und richtig, ja sogar beschlossen, trotzdem halten die Fakten diesen Anspruch nicht stand. Dafür gibt es viele Gründe. Die hier aufzuzählen würde den Rahmen sprengen. Aber eines ist klar, in einem längeren Prozeß muß in unserer Partei die Klassenorientierung als Aufgabe der gesamten Partei stärker wieder durchgesetzt werden. Ein Schritt dazu kann die Orientierung auf die Wahlen zu den Interessenvertretungen sein...

In der Arbeiterbewegung hat eine umfassende Diskussion um die Zukunftsfragen eingesetzt. Positionen werden heute von namhaften Gewerkschaftsvertretern bezogen, die bis vor kurzem ausschließlich unsere Positionen waren. Die Kämpfe selbst nehmen an politischer Bedeutung zu. Gesellschaftliche Erkenntnisse wachsen, wenn die kommunistische Partei dabei ist. Auch das Bewußtsein, ja auch die Möglichkeiten zur Stärkung unserer Partei werden in Ansätzen aus diesen Bereichen sichtbar. Hier hat der Verlauf der Ergebnisse des Gewerkschaftskongresses der IG Metall das noch einmal nachdrücklich vor Augen gehalten. Aber auch Gespräche mit sozialdemokratischen oder parteilosen Betriebs- und Gewerkschaftsfunktionären in den letzten Wochen haben das unterstrichen. Die neunziger Jahre werden spannende Zeiten sein, in denen Klassenpositionen gefragt sind, dessen bin ich mir sehr sicher. Daher schlagen wir vor, daß die gesamten Parteioorganisationen jetzt die DGB-Aktion „DGB-Solidarität 1989/90“ unterstützen sollen. Das Motto dieser Aktion in Arbeitszeitverkürzung, bessere Berufs- und Lebenschancen für Frauen und Männer, Unterstützungsaktionen für die Gewerkschaften in aktuellen Tarifauseinandersetzungen und besonders der Kampf um die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche.

Tradition bewahren – Zukunft gewinnen

Am 19. und 20. Mai fand in der Fellbacher Schwabenlandhalle die 40. Konferenz der IG Metall des Bezirks Stuttgart statt. Die 260 Delegierten repräsentierten 553.349 Mitglieder. Die Anfang Mai 1989 erreichte Mitgliederzahl war die höchste, die dieser Bezirk in seiner Geschichte erreichte. Die Konferenz stand unter dem Motto: „IG Metall auf Erfolgskurs: Tradition bewahren – Zukunft gewinnen.“

Einen breiten Raum nahm in den Begrüßungsreden, dem mündlichen Geschäftsbericht des Bezirksleiters Walter Riester, dem Hauptreferat des geschäftsführenden Vorstandsmitglieds Hans Preiss und in der Diskussion das Problem der politischen Rechtsentwicklung ein.

Hans Preiss meinte, daß der Rechtsextremismus nicht vom Himmel falle. Er habe Ursachen und Voraussetzungen, Wegbereiter und Wortführer. Von den Wahlerfolgen der Republikaner und NPD in Westberlin und Hessen könnten nur diejenigen

gestellt, daß gesellschaftliche Fehlentwicklungen und die daraus resultierenden sozialen Notstände der Nährboden für Rechtsextremismus, Ausländerfeindlichkeit und Neofaschismus seien. Die „Woche der ausländischen Mitbürger“ im September 1989 müsse zu einer überzeugenden Demonstration der internationalen Solidarität gestaltet werden.

Walter Riester hatte den mündlichen Geschäftsbericht in drei Abschnitte eingeteilt: 1. Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln in der Umbruchperiode, 2. Einschätzung der Arbeit und des Zustandes der Organisation und 3. Aufgabenstellungen und Anforderungen für die vor der IG Metall liegende Periode.

Nachdem er ausführlich die Umbruchperiode in sechs Punkten dargestellt hatte, zog er den Schluß, daß die Gewerkschaften über neue Strategien nachdenken, von gewohnten Denk- und Handlungsmustern Abschied nehmen, sich neuen Politikformen öffnen oder diese aktiv entwickeln müßten. Dabei sollten sie sich allerdings auch davor hüten, „Zeitströmungen nachzugeben und dabei bestehende Grundsätze, aus denen wir uns selbst entwickelt haben, opportunistisch aufzugeben“.

Die Behandlung dieser komplizierten Problematik verdeutlichte, und das zeigte die doch zögerlich in Gang kommende Diskussion, daß hier gewerkschaftliches Neuland betreten wurde.

Walter Kuhn (Göppingen) meldete vorsichtige Kritik an und warnte, auf einfache Fragen zu komplizierte Antworten zu geben, wo einfachere möglich seien. Es komme darauf an, herauszufinden, was die Mitglieder in den Betrieben bewege. Diese seien, wenn sie eine richtige Orientierung bekommen hätten, auch dann der Organisation gefolgt, wenn sie selbst noch nicht alle Zweifel verloren hätten.

Wolf Jürgen Röder (Reutlingen) wandte sich subjektiven Fehlern der Gewerkschaften zu, die es ermöglicht hätten, sie teilweise aus dem fortschrittlichen und vorwärtswendenden Spektrum herauszudrängen. Er verwies hierbei auf die Friedensbewegung und die Haltung zum Krefelder Appell. Wenn die SPD dem Rentenkomproß zugestimmt habe, so sei dies kritisierbar und letztlich ihre Sache. Etwas

anderes aber sei es, wenn die Verantwortlichen für Sozialpolitik aller Gewerkschaften den Kompromiß mit Rudolf Dreßler durchgesprochen und keine Kritik angemeldet hätten. Indem er auf die Entschlebung des letzten Gewerkschaftstages verwies, rief er unter dem Beifall der Delegierten aus: „Müssen wir zu den Entschlebungen auf Gewerkschaftstagen noch einen Initiativantrag stellen, damit diese auch durchgesetzt werden?“

Auf der Grundlage des neuen Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I startete die IG Metall eine Höhergruppierungsaktion „Auf geht's – Rauf geht's". In einer ersten Aktionsstufe konnten bereits über 1000 Frauen eine Lohngruppe höher eingestuft werden. H. Sch.

Spekulationen?

Wenige Monate vor dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall, der vom 22. bis 28. Oktober 1989 in Westberlin stattfindet, mehren sich in den bürgerlichen Medien Spekulationen (oder auch nicht?), wer möglicherweise Nachfolger von Karl-Heinz Janzen, dem 2. Vorsitzenden der IG Metall, werden könnte, der wahrscheinlich aus Altersgründen in Westberlin nicht mehr kandidieren wird. Sie berufen sich dabei auf einen Bericht von Wolf Pampel in den „Sozialpolitischen Nachrichten“ vom 1. Mai.

Interessant hierbei ist nicht so sehr, daß Klaus Zwickel eindeutig favorisiert wird, sondern die Tiefschläge, die anderen möglichen Kandidaten bzw. Kandidatinnen versetzt werden. Die Zitate, die Wolf Pampel bringt, deuten darauf hin, daß es in der Vorstandsverwaltung der IG Metall Kräfte gibt, die nunmehr eine Vorgehensweise favorisieren, die bisher bei dieser Gewerkschaft nicht üblich war, nämlich Schläge unter die Gürtellinie.

So wird zu Horst Klaus, der 1983 geschäftsführendes Vorstandsmitglied wurde und für die Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit verantwortlich zeichnet, folgender Ausspruch zitiert: „Wenn es um Nicaragua oder Abrüstung ging, dann war er voll da, bei den Vorstandssitzungen dafür ruhig.“

Karin Benz-Overhage habe, und man beachte den sprachlichen Ausdruck, „erstmal verschissen“, weil sie in einem gemeinsamen Aufruf mit der DFG/VK das verfassungsmäßig garantierte Recht auf Kriegsdienstverweigerung hervorhob und damit sicherlich das Ohr vieler Metaller fand.

Aber nicht nur Horst Klaus und Karin Benz-Overhage werden in die Diskussion gebracht, sondern für den Vizeposten auch Siegfried Bleicher. Über ihn finden sich allerdings, im Gegensatz zu Horst Klaus oder Karin Benz-Overhage, nur positive Aussagen.

H. Sch.

Walter Riester

...Es ist schon merkwürdig, wie einhellig konservative Journalisten, Unternehmer, christlich-liberale „Vordenker“, aber zunehmend auch Vertreter aus den Reihen linker Kritiker, die deutsche Gewerkschaftsbewegung als einen „Dinosaurier“ des Industriezeitalters, einen unmodernen Koloß in einer postmodernen Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft bezeichnen...

Die Absicht der Neokonservativen liegt für jeden klar denken, interessenbezogenen Menschen auf der Hand.

Überrascht sein, die von Wohnungsnot, neuer Armut, Dauerarbeitslosigkeit, den Ängsten und der Perspektivlosigkeit vieler Menschen nichts wahrgenommen hätten. Vielfach seien die Rechten von Menschen gewählt worden, die auf der Schattenseite dieser Gesellschaft lebten, die sich mühsam durchschlagen müßten, Schulden hätten und die Miete kaum bezahlen könnten. Ihnen müsse ihre Misere erklärt und eine Perspektive aufgezeigt werden. Hier seien die Gewerkschaften gefordert, denn die Aufklärung müsse auch in den Betrieben erfolgen.

In einem „Aufruf an die Mitglieder der IG Metall in Baden-Württemberg“ wird fest-

IG-BSE-Vorsitzender nennt alarmierende Zahlen

Alarmierende Zahlen über die Situation im Baugewerbe nannte der IG-BSE-Vorsitzende Konrad Carl am 12. Mai auf einer Betriebsrätetagung in Urach. Nach seinen Angaben haben seit 1980 rund 300 000 Arbeitnehmer des Bauhauptgewerbes ihren Arbeitsplatz verloren, darunter ein großer Teil qualifizierter Facharbeiter gerade der mittleren Altersjahrgänge, „die heute bereits an allen Ecken und Enden fehlen“. Carl verwies in diesem Zusammenhang auf Berechnungen des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wonach bis zum Jahr 2000 weitere 600 000 Bauarbeiter altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Der Gewerkschafter forderte die Unternehmer auf, die Nachwuchslücke bei den Bauberufen zu schließen, denn mit nur noch gut 30 000 Auszubildenden im Bauhauptgewerbe – 1981 waren es noch fast 75 000 – sei der Verlust an Facharbeitern nicht wettzumachen. Konrad Carl sprach sich für „zukunftssträchtige tarifliche Lösungen“ aus, die die „Bauberufe für junge Menschen wieder attraktiv machen“. Dabei nannte er Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, angemessener Verdienst und ein ganzjährig gesichertes Einkommen.

Postjugend befaßt sich mit heißen Themen

135 stimmberechtigte Delegierte vertraten die rund 82 000 jungen Postler auf der 16. Bundesjugendkonferenz der DPG vom 24. bis 27. Mai in Offenburg. Der wiedergewählte Bundesjugendausschussvorsitzende Lothar Schröder forderte u. a., die Abrüstungsvorschläge der Sowjetunion ernst zu nehmen. Jetzt habe die NATO eine Bringschuld. „Westliche Stahlhelmfaktionen“ hätten sich endlich die Frage zu stellen, „ob ihre Denkfähigkeit nicht unter ihrer Kopfbedeckung gelitten habe“. Die jungen Postler, die Kritik daran übten, daß die Aktiven gegen die Zerschlagung der Post nicht während der Arbeitszeit in den Betrieben und Verwaltungen durchgeführt worden sind, sprachen sich für den politischen Streik gegen „zentrale Angriffe auf die abhängig Beschäftigten“ aus. Wir werden in unserer Juli-Ausgabe ausführlich über die erst nach Redaktionsschluß zu Ende gegangene Bundesjugendkonferenz berichten.

IG Medien: Grundrechten mehr Geltung verschaffen

Anläßlich des 40. Jahrestages des Grundgesetzes verlangte die IG Medien am 23. Mai in einer Presseerklärung von „Regierungen, Parteien und Rechtsprechung“, den Grundrechten wieder mehr Geltung zu verschaffen. In den letzten Jahren, so

die Gewerkschaft, sei eine Reihe von Grundrechten zurückgedrängt, verändert oder verfälscht worden. Ausdrücklich genannt wird das durch die Rechtsprechung ausgehöhlt Streikrecht. Die IG Medien werde verstärkt ihre Kraft und Arbeit auf die Wiederherstellung von Streikrecht und Koalitionsfreiheit im Sinne des Grundgesetzes einsetzen, wird betont.

IG Metall fordert Finanzausgleich

Die IG Metall hat die Spitzen der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) aufgefordert, endlich einen AOK-internen Finanzausgleich herbeizuführen. Solidarität dürfe nicht mit markigen Worten von anderen verlangt, sondern müsse zuerst im eigenen Bereich praktiziert werden, sagte der zweite Vorsitzende der IG Metall, Karl-Heinz Janzen, am 18. Mai in Frankfurt. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auf die sehr hohen Beitragssätze bei einzelnen AOK. Diese könnten durch einen bundesweiten Finanzausgleich – wie er schon seit Jahrzehnten bei den Ersatzkassen praktiziert wurde – abgebaut werden.

DGB: Arbeitszeitverkürzung auch für die Angestellten

Angestellte dürfen nach Auffassung des DGB keinesfalls von weiterer Arbeitszeitverkürzung ausgeschlossen werden. Diese Auffassung vertrat Jochen Richert, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands, vor den Delegierten der 12. ordentlichen Angestelltenkonferenz des hessischen DGB am 20. Mai in Fulda. Kritisch setzte sich Richert mit den anderslautenden Vorstellungen der Unternehmer auseinander und erklärte: „Wenn Arbeitgeber heute behaupten, es gäbe einfach zuwenig Ingenieure, Planer, Naturwissenschaftler, EDV-Experten oder Betriebswirte, um ihnen Arbeitszeitverkürzungen zu gewähren, dann sollten sie sich einmal die Arbeitslosenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit ansehen, bevor sie ihre unsachlichen Äußerungen kundtun.“ Der Gewerkschafter verwies in diesem Zusammenhang auf jüngste Daten der Bundesanstalt für Arbeit. Danach gibt es derzeit fast 70 000 arbeitslos gemeldete Techniker und Ingenieure.

IGM: „Zahlenkosmetik“ in „zynischer Form“

Als Augenwischerei hat das IG-Metall-Vorstandsmitglied Georg Ippers die von Bundeskanzler Kohl versprochenen Hilfen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bezeichnet. Die Summe von 1,5 Mrd. DM für Lohnkostenzuschüsse an Unternehmer bis 1991 sei allein 1989 durch Gesetzesänderungen der Arbeitsförderung entzogen worden, erklärte Ippers am 26. Mai vor Funktionären seiner Organisation in Peine.

PERSONALIEN

Günter Döding, 58, langjähriger 1. Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten, ist am 11. Mai aus dieser Funktion zurückgetreten. Nach einem Selbstmordversuch im Zusammenhang mit dem co op-Skandal bedeutet der Rücktritt das Ende seiner gewerkschaftlichen Laufbahn. Döding wird vorgeworfen, als Mitglied des co op-Aufsichtsrats vor den unseriösen und drastischen Praktiken des Konzernchefs Otto die Augen verschlossen und auch persönliche Vorteile angenommen zu haben. So hatte co op für ihn eine mit 3 Millionen DM dotierte Stiftung liechtensteinischen Rechts eingerichtet. Der größte Teil der Summe soll nunmehr zurückgezahlt werden. Döding, ein gelernter Zigarrensortierer, wurde 1953 hauptamtlicher Funktionär bei der Gewerkschaft NGG, u. a. auch als Bundesjugendsekretär. 1978 wurde Günter Döding zum 1. Bundesvorsitzenden der NGG gewählt, nachdem er davor zwölf Jahre lang 2. Bundesvorsitzender war.

Clemens Kralenhorst, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender der Schachtanlage Rheinbaben in Bottrop und als „Anwalt der kleinen Leute“ weit über die Grenzen seiner Heimatstadt bekannt, verstarb am 17. Mai, wenige Tage vor Vollendung des 84. Lebensjahres. Wegen seines Engagements wurde der Kommunist Kralenhorst, der die Interessen der Bottroper Bevölkerung lange Jahre im Stadtparlament vertrat, für besondere Verdienste für den demokratischen Aufbau der Stadt mit der Stadtplakette ausgezeichnet.

Fritz Kollorz, 44, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG Bergbau und Energie, wurde von dem Unternehmerorgan „Gewerkschaftsreport“ in den Kandidatenreihen für den geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand eingereiht. Besondere Aussichten werden dem CDU-Mitglied Kollorz für den Fall eingeräumt, daß der Breit-Nachfolger **Heinz-Werner Meyer**, 57, erster Vorsitzender der IG Bergbau und Energie, heißen sollte.

Hans Joachim Rosenbaum, 29, wurde neuer Bundesjugendsekretär der IG Bau – Steine – Erden. Er löste **Jörg Herpich**, der seit 1980 Bundesjugendsekretär war, ab. Herpich wurde Fachreferent für Werbung in der Abteilung stellvertretender Bundesvorsitzender.

Rudi Vetter, 39, ist nunmehr auch offiziell Pressesprecher der Deutschen Postgewerkschaft. Seine Funktion lautet „Abteilungsleiter für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“. Vetter, der die DPG-Pressestelle seit über einem Jahr kommissarisch leitete, war zuvor als Dozent im DPG-Bildungszentrum Gladenbach tätig. Der bisherige Pressesprecher **Michael Sommer** wurde vom Hauptvorstand zum Hauptabteilungsleiter gewählt. Er wird u. a. die Informationsarbeit der Postgewerkschaft koordinieren.

Wer ist Leitender? Eine Frage mit Konflikten für die BR-Wahl

Die nächsten Betriebsratswahlen rücken heran. Zum ersten Mal wird nach dem geänderten Betriebsverfassungsgesetz gewählt. Da heißt es besonders aufpassen: Spaltungsversuche durch Minigewerkschaften und Splittergruppen sind abzuwehren; es gilt die einheitliche Gewerkschaftsliste, aber mindestens doch die betriebliche Einheitsliste zustande zu bringen, neue Gruppenrechte sind zu beachten usw. Und da ist vor allem das neue Sprecherausschußgesetz (SprAuG) für die leitenden Angestellten, mit dem es Ärger geben kann.

Einheitlicher Wahltermin für die Betriebsratswahlen ist der 1. März bis 31. Mai 1990. Nach § 13 Abs. 1 BetrVG sind sie „zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschußgesetzes einzuleiten“. § 5 Abs. 1 SprAuG bestimmt, daß die Wahlen zum Sprecherausschuß zeitgleich mit denen zum Betriebsrat einzuleiten sind (Wahlzeitraum ist ebenfalls März bis Mai). Das bedeutet aber nicht, daß Betriebsrat und Sprecherausschuß am selben Tag gewählt werden müssen.

Da der Betriebsrat gemäß § 16 Abs. 1 „spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit“ den Wahlvorstand bestellen muß, bedeutet das bei einem Wahltermin im März, möglichst schon im Dezember dieses Jahres der Verpflichtung nachzukommen. Dies um so mehr, als nach Aufstellung der Wählerlisten gemäß dem neuen § 18a BetrVG die Wahlvorstände des Betriebsrats und des Sprecherausschusses sich gegenseitig zu unterrichten haben, „welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben“. Es ist nicht unbedingt davon auszugehen, daß diese Zuordnung konfliktfrei und nur technisch erfolgen kann. Die leitenden Angestellten und der Unternehmer werden daran interessiert sein, möglichst viele Angestellte aus dem Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats herauszuziehen.

Mit der Zuordnung, zumal in größeren Betrieben, sollte nicht erst begonnen werden, wenn der Wahlvorstand gebildet ist. Damit muß sich der Betriebsrat schon sehr bald befassen, etwa ab September, wenn die „Sommerpause“ um ist. Der Betriebsrat wird es in der Regel mit zwei Kategorien bei der Zuordnung zu tun haben: die einen, die unzweideutig leitende Angestellte sind, und die anderen, bei denen man es – sowohl unter Zuhilfenahme des BetrVG als auch von Arbeitsgerichtsentscheidungen – genau prüfen muß. Und oft wird Konsultation mit der Gewerkschaft, aber auch das Gespräch mit dem betreffenden Angestellten, nötig sein. So was soll man nicht unter Zeitdruck machen.

Wie die IG Chemie „daneben“ liegt

Offenbar mit dem Motiv, den einzelnen Betriebsräten lästige Konflikte zu erspa-

ren und ihnen bei der Zuordnung der „Leitenden“ gewerkschaftliche Hilfestellung zu geben, hat sich die IG Chemie – Papier – Keramik mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie Anfang Mai auf „Grundsätze für die Abgrenzung der leitenden Angestellten in der chemischen Industrie“ verständigt. Beteiligt waren außerdem die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft und

Kommentar der BetrVG-Änderungen

Ab sofort lieferbar ist die Kommentierung der Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Der Kommentar ist jetzt im Nachrichten-Verlag als Ergänzungsband zur 6. Auflage des BetrVG-Kommentars von Siebert/Degen/Bekker erschienen. Enthalten sind alle Gesetzesänderungen und der Wortlaut des Sprecherausschußgesetzes mit Kommentierung.

133 Seiten, 7,- DM. Der Preis des Ergänzungsbandes ist bei Neuwerb der 6. Auflage des BetrVG-Kommentars im Preis von 42,- DM enthalten.

der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie. „Das ist ein Novum“, bemerkte dazu der Kurz-Nachrichten-Dienst der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände vom 9. Mai.

Die Grundsatzvereinbarung geht von der „besonderen Bedeutung“ der Gruppe der leitenden Angestellten in der forschungsintensiven Chemieindustrie aus. Die vereinbarten Kriterien würden auf 22 000 Angestellte zutreffen, die nun unbestritten Leitende seien. „Auch das“, schreibt der BDA-Pressedienst, „ist mit dem ‚Friedenspapier‘ als ein Ergebnis sozialpartner-schaftlicher Politik in der chemischen Industrie erreicht worden.“

Die Definitionskriterien des Grundsatzpapiers zeichnen sich durch unkritische Reflexion all dessen aus, was der Gesetzgeber an § 5 BetrVG veränderte, um eine deutliche Ausdehnung des Begriffs „lei-

tender Angestellter“ zu ermöglichen, und was der DGB mit Schärfe und Sarkasmus kritisiert hatte. So werden insbesondere auch die „Auslegungshilfen“ des neu angefügten Abs. 4 unkritisch akzeptiert. Dabei geht es z. B. um solche Zuordnungs-„hilfen“: Wer schon bei der letzten Wahl als Leitender eingestuft war, soll es wieder sein; ebenso, wer einer „Leitungsebene“ angehört, auf der im Unternehmen „überwiegend leitende Angestellte vertreten sind“; die Höhe des Gehalts.

In den vereinbarten „Grundsätzen für die Abgrenzung...“ steht: „In der chemischen Industrie kann davon ausgegangen werden, daß Prokuristen grundsätzlich leitende Angestellte sind... In größeren Chemieunternehmen sind die zweite bis vierte Leitungsebene (erste Leitungsebene = Vorstand bzw. Geschäftsleitung) normalerweise mit leitenden Angestellten besetzt. In großen Unternehmen können sich auch in den weiteren Leitungsebenen leitende Angestellte finden.“ Unter den Funktionsmerkmalen für den leitenden Angestellten werden neben den Oberbegriffen „Sachverantwortung“ und „Personalverantwortung“ auch „Wissen und Denkleistung“ als Kriterium aufgeführt.

Die neuen Gesetzeskriterien für die Ausweitung der Gruppe leitender Angestellter (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 bis 4) unterstützen nach Ansicht der Vertragsparteien (in den Fällen Nr. 2 und 3) „die in der chemischen Industrie seit jeher üblichen unternehmensspezifischen Betrachtungen“ oder haben „die bisherige Abgrenzungspraxis weitgehend abgesichert“ (im Falle Nr. 1). Vor allem, muß man sarkastisch anmerken, ist in der chemischen Industrie immer alles ganz anders, ganz „spezifisch“, als habe ihr die Bundesregierung die Neudefinition des leitenden Angestellten auf den Leib geschneidert. Die Vorruhestandsregelung statt 35-Stunden-Woche war bekanntlich auch besser für die „besonderen Bedingungen“ der chemischen Industrie.

Nichtsdestoweniger enthebt auch die Grundsatzvereinbarung über die Abgrenzung der leitenden Angestellten keinen Betriebsrat in der chemischen Industrie der eigenverantwortlichen Prüfung aller Kriterien. Dabei sind an den Gesetzestext strenge Maßstäbe anzulegen und einschlägige Arbeitsgerichtsurteile zu beachten. Im Kommentar der BetrVG-Änderungen (siehe Kasten) kann man dazu Beispiele nachlesen: So hat das Bundesarbeitsgericht als Leitende nicht anerkannt: den Abteilungsleiter eines Maschinenbauunternehmens; den Leiter eines Verbrauchermarktes mit 45 Beschäftigten; den Hauptabteilungsleiter eines von 20 Hauptbüros eines Großunternehmens; den Produktionsleiter mit 400 unterstellten Arbeitnehmern in der Kfz-Industrie. Wie gesagt, die Zuordnung muß rechtzeitig und gründlich erfolgen. In vielen Fällen hängen von der Zahl der Wahlberechtigten auch die Größe des Betriebsrats und der Umfang seiner Rechte ab.

Gerd Siebert

Preis der Verlagerung für Philips zu hoch?

Seit über sechs Monaten kämpft die Belegschaft des Philips-Forschungslabors Hamburg (PFH) gegen die Verlagerung großer Teile ihres Labors. Im Zuge von Standortbereinigungen in Vorbereitung auf den EG-Binnenmarkt soll es in Zukunft nicht mehr jeweils Labore in Hamburg und Aachen, sondern nur noch ein deutsches Philips-Forschungslabor, das in Aachen, geben. Deshalb plant der Konzern, seine Forschungsaktivitäten – mit Ausnahme der Medizinforschung – aus Hamburg abziehen.

In Verbindung mit Verkaufsplänen wurde der medizinische Bereich bereits Anfang 1988 ausgegliedert und zu einer eigenständigen GmbH erklärt. Der nach der geplanten Verlagerung verbleibende Forschungsteil würde somit unmittelbar an die Existenz der Philips Medizinische Systeme (ehemals Röntgenmüller), die mit rund 2700 Beschäftigten in Hamburg angesiedelt sind, gekoppelt.

Von den Verlagerungsplänen sind 280 der 380 Beschäftigten des PFH betroffen. Philips bietet allen einen Arbeitsplatz im 500 Kilometer entfernten Aachen an, vergißt aber nicht hinzuzufügen, daß mittelfristig nur 130 Arbeitsplätze in Aachen geschaffen werden sollen. Allein dafür erhält der Konzern vom Land Nordrhein-Westfalen Subventionen von über zwei Millionen DM, Subventionen für die „Schaffung“ von 130 Arbeitsplätzen bei gleichzeitiger Vernichtung der 280 Arbeitsplätze in Hamburg. Auch der Europakandidat der CDU, Hartmut Perschke, der vor kurzem den Betriebsrat im PFH besuchte, sieht hierin eine geschickte Form des Personalabbaus unter Umgehung möglicher öffentlicher Kritik.

Grund für öffentliche Kritik gibt es genug: Der Hamburger Senat hat Philips 115 Millionen DM Subventionen für den Bau einer Submikronfabrik und der damit verbundenen Schaffung von rund 350 Arbeitsplätzen zugesagt und zum Teil schon ausgezahlt. Ob diese Fabrik allerdings jemals gebaut wird, ist heute mehr als fraglich. Der deutsche Teilkonzern hat deshalb überhaupt kein Interesse an öffentlicher Diskussion. Er fürchtet das Image des Subventionsbetrügers, wenn die Zerschlagung des PFH in Verbindung mit den Subventionen gebracht wird. Die Konzernleitung plante deshalb einen kurzen und schmerzlosen Umzug, bei dem „leider“ einige „Ungeliebte“ auf der Strecke bleiben sollten.

Nach dem Prinzip, die Jungen sind flexibel, die Alten fest gebunden, sollte „Ballast“ bei dieser Reise abgeworfen werden. Doch diese Rechnung ging nicht auf und wird nicht aufgehen. Die große Mehrheit der Beschäftigten hat dieses miese Spiel durchschaut und ist nicht bereit, sich dafür herzugeben. Nicht wenige sagen deshalb auch: „Wäre Philips anders mit uns

umgegangen, hätte man uns einbezogen, vielleicht wäre ich gerne nach Aachen gegangen.“

Seit Jahrzehnten wurde im PFH kreatives, eigenständiges Handeln großgeschrieben. Hier hat sich ein Selbstverständnis entwickelt, das sich nicht damit vereinbaren läßt, jetzt als Schachfigur behandelt zu werden. Viele sind davon überzeugt, daß Philips mit dieser Maßnahme einen Fehler machen würde. Sie sehen deshalb in ihrem Kampf einen „Kampf für Philips“. Klar ist auch, daß die Öffentlichkeitsarbeit der Belegschaft dem Image des Konzerns schadet und ihm wehtut; nicht nur, daß die Anzahl der Bewerbungen gesunken ist, auch

an den sinkenden Umsatzzahlen im norddeutschen Raum läßt sich das sinkende Ansehen des Konzerns ablesen.

Mitte Mai führten wir eine zweitägige Betriebsversammlung durch und bildeten dabei Arbeitsgruppen, um jede Kollegin und jeden Kollegen einzubeziehen. Dabei wurde deutlich:

- Der Erhalt des PFH und aller Arbeitsplätze bleibt unser Ziel, auch wenn sich keiner Illusionen über die Erfolgsaussichten macht.
- Die Öffentlichkeitsarbeit muß verstärkt und mit noch kreativeren Aktionen weitergeführt werden.
- Wir müssen die holländische Führung direkt mit unseren Forderungen konfrontieren.

Der Betriebsrat hat deshalb die Aufgabe, den Konzern solange wie möglich an der Umsetzung der geplanten Verlagerung zu hindern. Der Vertrauenskörper und die Belegschaft müssen die Zeit nutzen, um Philips klarzumachen, daß sich solche Maßnahmen für den Konzern nicht auszahlen. Inzwischen sind viele von uns das Wechselbad der Gefühle, das Auf und Ab gewohnt. Wir wissen, daß die Zeit, wenn wir aktiv bleiben, für uns arbeitet. Mehr und mehr setzt sich das Bewußtsein durch, daß jeder Tag im PFH ein gewonnener Tag ist.

Rüdiger Ullrich, Leiter des IG-Metall-Vertrauenskörpers des PFH

Philips-Forschungslabor: konkret

Die Verlagerung befindet sich nach wie vor im Planungsstadium. Die örtliche Geschäftsleitung lehnt Gespräche nach § 111 BetrVG über das Gesamtkonzept ab und möchte nur über die Auswirkungen und die Umsetzung der Maßnahme mit dem Betriebsrat beraten. Der Betriebsrat und die Belegschaft bestehen dagegen darauf, zunächst über das „Ob“ mit der Geschäftsleitung zu verhandeln.

Zur „Erhöhung der Bereitschaft“ der Geschäftsleitung hat die Belegschaft eine Reihe von Aktionen durchgeführt. Angefangen mit einer nächtlichen Betriebsbesetzung, bei der gegen den Willen der Geschäftsleitung viele Gäste mit uns praktische Solidarität übten, über mehrere Massenbesuche in der Geschäftsleitungsetage bis zur Aufstellung eines Verhandlungstisches in der Einfahrt des Firmengeländes mit dem Transparent „Philips-Manager an den Verhandlungstisch“.

Die Geschäftsleitung möchte unter Beachtung der Buchstaben des Gesetzes die Maßnahme so schnell wie möglich durchführen. Sie hat Ende März die Einigungsstelle angerufen. Der Betriebsrat bestreitet dagegen, daß die innerbetrieblichen Möglichkeiten zu Verhandlungen bereits ausgeschöpft sind und lehnt die Einigungsstelle ab. Die Geschäftsleitung hatte daraufhin ein Verfahren beim Arbeitsgericht zur Einsetzung der Einigungsstelle beantragt.

Die erste Verhandlung fand am 19. Mai statt. Fast hundert KollegInnen fuhrten per „spontanem“ Autokorso zum Gerichtssaal und nahmen Transparente und viele gelbe Luftballons mit dem Aufdruck „Philips – Der Schein trügt“, mit. Der Richter würdigte die Stimmung im Saal, indem er die Urteilsverkündung auf den 9. Juni verschob. Bis dahin kann die Einigungsstelle nicht mit der Arbeit beginnen.

Ganz gleich wie es ausgeht, bleibt die Möglichkeit einer nächsten Instanz mit aufschiebender Wirkung. Eine definitive Entscheidung und die Umsetzung ist erst zulässig, wenn sowohl der Interessenausgleich als auch der Sozialplan abgeschlossen sind. Bleibt Philips bei seinen Verlagerungsplänen, dann wird es Winter und danach wieder Sommer, bis die ersten Maßnahmen erfolgen können. Dies wirft alle Pläne über den Haufen. Viele „Know-how-Träger“ werden den Konzern bis dahin verlassen haben. Das Image des Philips-Konzerns wird sich für Jahre im Keller bewegen. Wenn Philips dies alles nicht will, dann muß der Konzern schleunigst gegensteuern und das Konzept zurücknehmen.

4. Wolfgang-Abendroth-Forum: „Soziales Europa“ als leere Formel?

„Wer mit Wolfgang Abendroth den Kräften innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und der politischen Linken verpflichtet bleibt, die nach wie vor auf gesellschaftsverändernde Perspektiven setzen, muß sich stets auch auf veränderte Kampfbedingungen einstellen.“ Dieser Feststellung nachkommend, hatte sich das 4. Wolfgang-Abendroth-Forum, so benannt nach dem 1985 verstorbenen marxistischen Wissenschaftler, die kritische Befassung mit der Gewerkschaftsposition zum angestrebten Binnenmarkt vorgenommen.

Die arbeitsrechtliche Seite der Untersuchung mußte notgedrungen etwas zu kurz geraten, da Wolfgang Däubler als Referent zu „Streik und Streikrecht in Europa der neunziger Jahre“ wegen Erkrankung ausfiel. Dennoch erbrachte die Veranstaltung einen tiefgreifenden Problemaufriß, an dem sich so profilierte Wissenschaftler und Gewerkschafter beteiligten wie: Frank Deppe, Politikwissenschaftler aus Marburg; Detlef Hensche, stellvertretender Vorsitzender der IG Medien; Henner Wolter vom Hauptvorstand der IG Medien; Manfred Schumann, vom Vorstand der IG Metall; Georg Benz, früheres Vorstandsmitglied der IG Metall; Peter Berg vom Vorstand der Gewerkschaft Holz und Kunststoff; Bert Thierron, Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes.

Gerd Lobodda, Bevollmächtigter der IGM-Verwaltungsstelle Nürnberg, wo das Forum am 28. und 29. April auch stattfand, und Jörg Wollenberg, Leiter des Bildungszentrums der Stadt Nürnberg, hatten die Leitung des Forums und wohl auch den Großteil der Vorbereitung übernommen. Als Veranstalter zeichneten das DGB-Bildungszentrum Arbeit und Leben, die IG-Metall-Ortsverwaltung und der ÖTV-Kreisvorstand Nürnberg. Lisa Abendroth begrüßte die Gäste: Gewerkschafter, Wissenschaftler, Betriebsräte.

Frank Deppe wertete den angestrebten Binnenmarkt, zu dem der „Zug schon längst abgefahren“ sei, als eine nicht nur wirtschaftliche, sondern ebenso politische Zielsetzung, resultierend aus den Umbrüchen in Weltwirtschaft und Weltpolitik seit den siebziger Jahren. Damit sei im Westen auch ein Abbau der Hegemonialposition der USA verbunden, ein Prozeß, der „die Europäer in die Richtung einer größeren politischen Eigenständigkeit (drängt), die ihrerseits einer entsprechenden ökonomischen Basis, eben des Binnenmarktes, bedarf“. Auch im Osten, im sozialistischen Staatensystem, vollziehe sich u. a. „eine Krise der traditionellen hegemonialen Strukturen“.

„Das Binnenmarktpolitikprojekt '92“, so Deppe, „ist das große neoliberale bzw. neokonservative Deregulierungs- und Modernisierungsprojekt unserer Zeit.“ Diese Deregulierungsthese, von Gewerkschaftern

und marxistischen Wissenschaftlern vertreten, schließe zweifellos die Rücknahme lange Zeit festgefügtter Normen der Arbeits- und Sozialbeziehungen ein (Großbritannien, Bundesrepublik, Spanien), bewertet aber nicht einen parallelen Vorgang auf der Ebene der EG-Institutionen: die hundertfache multinationale Regulierung der Rahmenbedingungen entsprechend den neuen Erfordernissen für das Kapital – von der Rindfleischordnung bis zur Europäischen Aktiengesellschaft und der Charta sozialer Grundrechte.

Dem DGB wie dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) wurde von Referenten und Diskutanten bescheinigt, die Interessenvertretung im EG-Europa zu zentralistisch anzugehen. Das „soziale Europa“ des DGB-Mai-Aufrufs drohe zu einer „Formel der Ohnmacht“, so Deppe, zu

werden. Für Hensche weckt sie den Anschein, „in Kamingesprächen genau das Gegenteil von dem erreichen zu können, was mit dem Binnenmarkt geplant ist“. Beide Redner plädierten für das Herunterziehen der gewerkschaftlichen Europapolitik auf die Betriebsebene. Auch müsse Schluß gemacht werden mit politisch motivierter Ausgrenzung anderer Gewerkschaften. In Frankreich, so Hensche, laufe in der graphischen Industrie ohne die CGT ohnehin nichts.

Da die gewerkschaftliche Spitzendiplomatie nicht ausreichend sei für die erfolgreiche Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange, müsse es zu einer Internationalisierung der Interessenvertretungspolitik von unten kommen; so die allgemeine Auffassung der Forumsteilnehmer. Erforderlich sei der Aufbau von Informationssystemen in Betrieben der multinational tätigen Unternehmen und Konzerne, möglichst unter Einbeziehung der Zulieferbetriebe. Einen praktikablen Ansatz dafür biete das von der IG Metall aufgegriffene EMB-Konzept über den europäischen Wirtschaftsausschuß (siehe auch Seite 22).

Eine Haupterscheinung im EG-Europa sei das gegenseitige Ausspielen von Belegschaften und ihren gewählten Vertretern durch die Unternehmer. Mit dem Unterhalt regelmäßiger Kontakte, laufender Information und Konsultation, mit gemeinsamen Seminaren und solidarischen Aktionen in Konfliktfällen bis hin zum Streik biete sich für Gewerkschafter und Betriebsräte die Möglichkeit, diesen Druck aufzufangen und gegenzusteuern. Gerd Siebert

Zur gewerkschaftlichen Einheit gibt es keine Alternative

So hölzern wie der Titel war die Veranstaltung dann beileibe nicht, nämlich die Betriebs- und Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter(innen)konferenz der DKP. Daß es kontrovers und diskussionsfreudig zugehen würde auf dieser Konferenz, zu der der Parteivorstand der DKP am 20. Mai nach Duisburg eingeladen hatte, lag in der Luft. Denn zu strittigen und aktuellen Themen wurden Arbeitskreise angekündigt: Bedeutung der gewerkschaftlichen Einheitslisten, betriebliche Umbauprogramme, Zusammenarbeit von linken Kräften, EG-Binnenmarkt, neue Technologien, Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Rund 350 Teilnehmer hatten sich eingefunden, in der Regel Frauen und Männer mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionen, auf alle Fälle aber mit vielen Erfahrungen in diesem Bereich der Interessenvertretung. Das Hauptreferat hielt Heinz Stehr, der erst kürzlich in das Präsidium der DKP gewählt wurde und dort für den Bereich Wirtschafts- und Sozialpolitik verantwortlich ist. Ausgehend von der Analyse des EG-Binnenmarktes als „logische Konsequenz aus der Umbruchperiode unter kapitalistischen Bedingungen“ konstatierte er eine notwendige Politisierung der bevorstehenden Betriebsrats-

wahlen 1990: „Diese Aufgabe erhält besonderes Gewicht vor dem Hintergrund, daß im Jahr der Betriebsratswahlen 1990 auch die Bundestagswahlen stattfinden.“

Daß Stehr hier nicht vordergründig an parteipolitische Ambitionen dachte, zeigte sich im Verlauf des Referats an den Themen, die er für betriebliche Diskussionen und Arbeitsprogramme vorschlägt. Hierzu gehören globale Bedrohungen wie die ökologische Krise, die Verarmung der Dritten Welt oder militärische Konfrontation ebenso wie die Themen, die sich aus der Strukturveränderung der Arbeiterklas-

se oder aus den sich verändernden Anforderungen an die Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten ergeben.

Der entscheidende Punkt muß nach Stehr dabei sein: „Keine alten gegen neue Forderungen zu stellen, die Dialektik der sich entwickelnden Produktivkräfte und der daraus resultierenden Forderungen in bezug auf die Betriebe und die unterschiedliche Struktur der Belegschaft konkret zu analysieren.“ Insgesamt geht die DKP davon aus, daß sich das Diskussions- und Aktionsklima in den Betrieben und Verwaltungen günstiger entwickelt hat.

Unmißverständlich ist auch die Orientierung des Referats auf die gewerkschaftliche Einheitsliste (siehe auch Dokumententeil). In den zu diesem Thema eingerichteten Arbeitsgruppen ging man von der Erwartung aus, daß nach der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes dieses Ziel der gewerkschaftlichen Einheitsliste schwieriger zu erreichen sein werde. Auch die Gefahr, daß ausländerefeindliche Listen auftauchen könnten, wurde angesprochen. Leider entwickelte sich keine ausführliche Diskussion, auf welche Weise dem zu begegnen wäre.

Eine intensivere Debatte entspann sich um die Frage, inwieweit mehrere gewerkschaftliche Listen im Betrieb zuzulassen oder gar zu fördern seien. Vor dem Hintergrund von in der Tat sehr unterschiedlichen Bedingungen und einer zunehmenden Differenzierung der Interessen der Beschäftigten entstand der Gedanke, daß dieser Entwicklung nur mit mehreren gewerkschaftlichen Listen entsprochen werden könne. Außerdem sei es notwendig, auch diejenigen Beschäftigten, die mit der bisherigen Politik des Betriebsrats unzufrieden sind, einzubinden. Diese Positionen trafen auf deutlichen Widerspruch. Kommunistische Betriebs- oder Personalräte, so wurde argumentiert, hätten bereits in der Vergangenheit hohen Anforderungen genügen müssen. Ein intensiver Kontakt zur Belegschaft, ständige Rückkopplung in der Arbeit mit den Beschäftigten, deren Interessen es zu vertreten galt, und vor allem Transparenz der Betriebsratstätigkeit seien die Garanten dafür, gewählt zu werden und sich gegenüber politisch mißgünstigen Konkurrenten durchzusetzen.

Es wurde in diesem Zusammenhang bezweifelt, ob es – falls unterschiedliche Listen existieren – zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit kommen könne, nachdem zuerst einmal ein Wahlkampf mit in der Regel harten Auseinandersetzungen stattgefunden habe. Christdemokratischen Akteuren, die so gerne den parteipolitischen Proporz für sich reklamieren, mögen die Ohren geklungen haben: Es stieß in der Arbeitsgruppe auf mehrheitliche Zustimmung, als eine Teilnehmerin davor warnte, aktuellen Unmut im Betrieb oder einer Abteilung zum Anlaß zu nehmen, sich als Kommunist/in in einen schnellen Erfolg auf einer zusätzlichen Liste zu verschaffen.

Renate Bastian

Neue arbeitsmarktpolitische „Wohltaten“ der Bundesregierung

In seiner Regierungserklärung vom 27. April 1989 kündigte Bundeskanzler Kohl Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit an. Für den 29. Mai hatte Norbert Blüm Vertreter der Länder, der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, von Wohlfahrtsorganisationen und kommunalen Spitzenverbänden an seinen „runden Tisch“ eingeladen, um die geplanten Maßnahmen zu diskutieren. Dabei geht es nicht um eine Änderung der Wirtschafts-, Finanz- und Beschäftigungspolitik dieser Regierung oder nur um die Verteilung von 1,7 Mrd. DM zusätzlicher Mittel für Langzeitarbeitslose.

Der Kanzler hatte in seiner Regierungserklärung diejenigen, die länger als ein Jahr als arbeitslos registriert sind (nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit im letzten Herbst fast 700 000) als den eigentlichen Kern des Problems Arbeitslosigkeit bezeichnet. Konkret angekündigt wurde ein Programm, das Mitte des Jahres begonnen und u. a. aus erwarteten höheren Steuereinnahmen finanziert werden soll.

Zu diesem Maßnahmenpaket gehören erstens jährlich 500 Millionen DM in den nächsten drei Jahren, die vom Bund als Lohnkostenzuschüsse an Unternehmen bereitgestellt werden sollen, die Langzeitarbeitslose einstellen. Erste Vorschläge aus dem Arbeitsministerium dazu lauten: 60prozentiger Zuschuß für die ersten sechs Monate und 40 Prozent für weitere sechs Monate, wenn der neu Eingestellte mehr als ein Jahr ohne Arbeit war, 70 bzw. 50 Prozent, wenn er länger als zwei Jahre arbeitslos war und 80 bzw. 60 Prozent bei mehr als dreijähriger Arbeitslosigkeit.

Nachdem mit der 9. Novelle des Arbeitsförderungsgesetzes massenhaft ABM-Stellen weggekürzt wurden (schätzungsweise bislang rund 17 000 Stellen weniger

gegenüber dem Vorjahr) und damit beispielsweise zahlreiche nichtkonfessionelle Arbeitsloseninitiativen ihrer Mitarbeiterfinanzierung beraubt wurden, stellt diese neue Art von ABM weniger als einen zeitweisen Ausgleich dar. Während die Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit insgesamt und dauernd um jährlich rund 2 Milliarden DM gesenkt werden sollen, werden nun auf drei Jahre befristet insgesamt lediglich 1,75 Mrd. DM zur Verfügung gestellt.

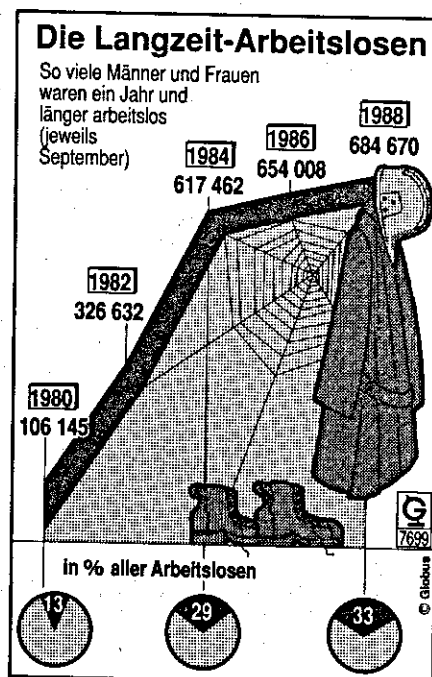
Zu diesen 1,75 Mrd. DM gehören zweitens 250 Millionen DM, mit denen in den nächsten drei Jahren der Fonds beim Bundesministerium für Arbeit zur Unterstützung neuer Formen der Arbeitsmarktpolitik erheblich aufgestockt wird, aus dem Maßnahmen für Langzeitarbeitslose in besonders schwieriger Lage finanziert werden.

Drittens gehört zu diesem Maßnahmenpaket aber auch die Verlängerung des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes und viertens die verstärkt erhobene Forderung nach Einrichtung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze vor allem für Frauen. Falls Gewerkschaften und Unternehmer nicht rasch handeln und entsprechende Manteltarifverträge abschließen, wird mit gesetzgeberischen Vorstößen gedroht.

Schließlich soll auch weiter an der Statistik manipuliert werden: weil es trotz der neuen Bestimmungen, mit denen die Betroffenen bislang bereits um rund 160 000 heruntergetrickst wurde, nicht gelungen ist, die offiziell registrierte Arbeitslosigkeit unter die 2-Millionen-Grenze zu drücken. Nun soll auf der anderen Seite versucht werden, die Anzahl der offenen Stellen nach oben zu „korrigieren“, um die Verhältnisse zu schönen.

Insgesamt: Ein Paket von Maßnahmen, das mehr enthält als die in den Vordergrund geschobenen zusätzlichen 1,75 Mrd. DM, die den Arbeitslosen durch vorherige Einsparungen zu ihren Lasten bereits mehrfach aus der Tasche gezogen wurden. Es handelt sich um einen weiteren Schritt im Rahmen des sozialreaktionären Umbauprogramms auch der Arbeitslosenversicherung. Es geht darum, den Arbeitsmarkt weiter zu flexibilisieren.

Udo Gelhausen



AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Ältere Arbeitnehmer/innen im Betrieb

Von 1987 bis 1995 wird die Zahl älterer Arbeitnehmer/innen zwischen 55 und 60 voraussichtlich um ein Viertel, das sind 480 000 Personen, steigen (DGB-Angaben). Eine Verschärfung ihrer Probleme – keine Vermittlung bei Arbeitslosigkeit, gesundheitliche und psychische Schäden, starker innerbetrieblicher Druck – ist vorprogrammiert. Die rechtlichen Regelungen und Absicherungen sind absolut unzureichend.

Besondere Kündigungsschutzbestimmungen mit dem **Schutz vor ordentlichen Kündigungen** ab einem bestimmten Lebensalter und nach Betriebszugehörigkeit gibt es nur in einigen Tarifverträgen (z. B. BAT, Manteltarifverträge Metall). Das gleiche gilt für Versetzungsansprüche auf gesundheitlich weniger belastende Arbeitsplätze. Das Kündigungsschutzgesetz differenziert nicht nach dem Lebensalter.

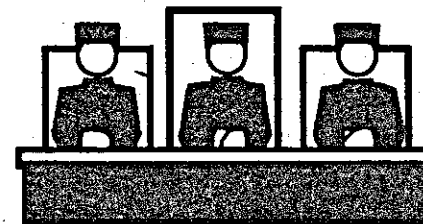
Kündigungen wegen Krankheit oder wegen Leistungsmängeln sind auch bei Älteren und langer Betriebszugehörigkeit möglich. Allerdings wird die Kündigung um so weniger sozial gerechtfertigt sein, wenn diese Kriterien vorliegen. Außerdem geht die Rechtsprechung bei Kündigungen von dem sogenannten Ultima-ratio-Prinzip aus, d. h. die Kündigung darf für den Arbeitgeber nur das letzte Mittel sein, zu dem er greift. Er muß daher vor einer Kündigung prüfen, ob eine weniger schwerwiegende Maßnahme, z. B. die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, möglich ist (BAG vom 27. September 1984).

Nach § 102 Abs. 3 BetrVG (Ziff. 3–5) kann der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann; die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen erfolgen kann und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Innerbetrieblich kann der Kündigungsschutz für Ältere auch durch Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG und durch Betriebsvereinbarungen eingeschränkt werden, die eine Kündigung an die Zustimmung des Betriebsrats knüpfen (§ 102 Abs. 6 BetrVG).

Bei betriebsbedingten Kündigungen sind im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 KSchG) das Lebensalter, die Länge der Betriebszugehörigkeit und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu beachten. Sind ältere Frauen betroffen, so sollte der Betriebsrat allerdings beachten, daß das Kri-

terium „Länge der Betriebszugehörigkeit“ von ihnen schwerer zu erfüllen ist als bei Männern und daß für sie die Lage auf dem Arbeitsmarkt noch schlechter ist. Unter dem Gesichtspunkt der „mittelbaren Diskriminierung“ ist es unumgänglich, Zeiten der Kindererziehung und Haushaltsführung ebenfalls mitzubetrachten.

Die **Fristen für Kündigungen** regelt – wenn kein günstigerer Tarifvertrag existiert – das Gesetz über die Fristen von Angestellten. Danach verlängert sich die normale Kündigungsfrist (sechs Wochen zum Quartalsende) bei einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren auf drei Monate zum Quartalsende, nach acht Jahren auf vier Monate, nach zehn Jahren auf fünf und nach zwölf Jahren auf sechs Monate. Gerechnet werden Jahre nach dem 25. Lebensjahr. Das Gesetz gilt für alle Betrie-



be mit „in der Regel mehr als zwei Angestellten“. Beschäftigte unter 10 Wochenstunden fallen nicht unter das Gesetz, wiederum ein Fall von mittelbarer Frauen-diskriminierung.

§ 622 Abs. 2 BGB regelt die Kündigungsfristen für alle Arbeiter (hier gilt keine Einschränkung nach der Betriebsgröße). Nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit erhöht sich die Normalfrist von zwei Wochen auf einen Monat zum Monatsende, nach zehn Jahren auf zwei Monate zum Monatsende und nach zwanzig Jahren auf drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres. Die verlängerten Kündigungsfristen gelten nur für Arbeitgeberkündigungen. Analog zu den Angestellten werden die Zeiten ab dem 25. Lebensjahr berücksichtigt (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 16. November 1982).

Neben den Möglichkeiten, im Rahmen von Auswahlrichtlinien Ältere besser zu schützen, kann der Betriebsrat z. B. im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 (Arbeitszeit) besondere Schichtdienstregelungen für Ältere verlangen. So sehen einige Betriebsvereinbarungen vor, daß ab einem bestimmten Lebensalter Ältere nicht mehr Wechsel-schicht bzw. Nachtdienst machen müssen. Eine besondere Betriebsvereinbarung zum Schutze älterer Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefahren ist nach § 88 BetrVG als freiwillige Betriebsverein-

barung möglich. Auch bei den Mitbestimmungsregelungen über Weiterbildungsmaßnahmen können gezielt Ältere gefördert werden (§§ 96–98 BetrVG).

Neben einer generellen Arbeitszeitverkürzung ist der **Vorruhestand** einer der Möglichkeiten, die Älteren hilft, überhaupt noch das Rentenalter zu erreichen. Das Gesetz über den Vorruhestand ist Ende 1988 ausgelaufen. Ein Altersteilzeitgesetz hat ab 1. Januar 1989 den gesetzlichen Vorruhestand ersetzt. Es ist bis Ende 1992 befristet. Danach haben einen Anspruch auf Altersfreizeit (bis zur Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit, mindestens 18 Stunden) Arbeitnehmer/innen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und die in den letzten fünf Jahren 1080 Kalendertage in der Arbeitslosenversicherung waren. Voraussetzung ist, daß der Arbeitgeber,

- das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 Prozent aufstockt,
- für den Arbeitnehmer Beiträge zur Höherversicherung in Höhe des Differenzbetrages zwischen 90 Prozent des Vollzeitarbeitsentgeltes und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entrichtet,

- einen Arbeitslosen auf dem freige-machten oder durch Umsetzung freige-wordenen Arbeitsplatz beitragspflichtig beschäftigt.

In diesen Fällen erstattet dann die Bundesanstalt für Arbeit die 20 Prozent Lohn-differenz und die Differenz bei der Renten-versicherung.

Nach gewerkschaftlichen Untersuchungen zum tariflichen Vorruhestand in der chemischen Industrie (vgl. Kohli/Wolf, Der Vorruhestand, Bilanz am Beispiel der chemischen Industrie – ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung, Die Mitbestimmung 3/89 S. 152), wurde dort, wo der Arbeitgeber zum Vorruhestand rechtlich verpflichtet war, zu 70 Prozent von den Regelungen Gebrauch gemacht. Auch in bezug auf die Wiederbesetzung kommt die Untersuchung zu einer relativ optimistischen Quote von 70 Prozent.

Auch im NGG-Bereich wurden positive Erfahrungen gemacht. Nach einem Tarifvertrag der Zigarettenindustrie aus dem Jahre 1978 konnten ältere Arbeitnehmer/innen bei 75 Prozent ihres bisherigen Gehalts aus dem Betrieb ausscheiden, bei vollem Entgelt nur noch 20 Stunden arbeiten oder unter unveränderten Bedingungen weiterarbeiten. 90 Prozent der Betroffenen wählten den Vorruhestand oder die Altersfreizeit (vgl. Graf, Tarifpolitik für junge Alte, Die Mitbestimmung 3/89, S. 190).

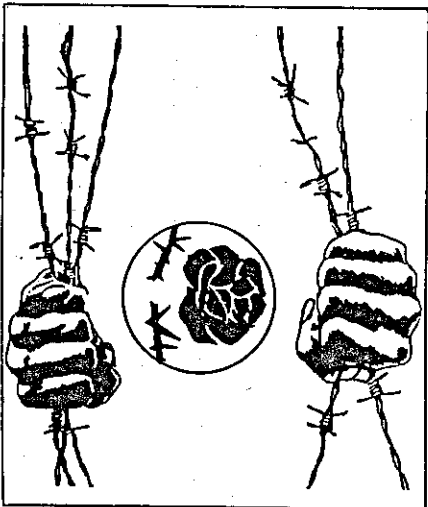
Der grundlegende Unterschied zwischen tariflichen Regelungen und dem Vorruhestands- bzw. Altersteilzeitgesetz ist allerdings, daß die Beschäftigten auf diese Regelungen keinen Anspruch haben, also vom guten Willen des Arbeitgebers abhängig sind.

Barbara Degen

Gewerkschafter im Iran brauchen unsere Solidarität

Immer wieder erschüttern Meldungen über Massenhinrichtungen im Iran die demokratische Öffentlichkeit der Welt. Die Aufforderung des Ayatollah Khomeini zum Mord an dem Schriftsteller Rushdie hat unlängst vielen Menschen bewußt gemacht, wie perversiert die Machthaber des Iran tatsächlich sind. Wenig bekannt ist jedoch, daß unter den Opfern des Regimes auch zahllose Mitglieder und Funktionäre der verbotenen Gewerkschaften sind.

Als im Februar und März dieses Jahres abermals Informationen über eine neue Hinrichtungswelle im Iran an die Öffentlichkeit drangen, der Tausende zum Opfer fielen, waren darunter auch die Namen vieler Gewerkschafter. Hier nur einige der bekanntesten: Assef Razmdideh, Sekretär der Arbeitergewerkschaft in Teheran; Hedayatollah Moalem, Vorstandsmitglied der Teheraner Metallgewerkschaft; Prof. Dr. Hossein Djodat, berühmter Physiker der



Universität Teheran und Gewerkschaftsfunktionär; Khashayar Khavadjian, Redakteur der illegalen Gewerkschaftszeitung „Ettehad“; Sorour Darvich-Kohan, Gewerkschafterin im Teheraner Betrieb des Hoechst-Konzerns; Sedigheh Tonokaboni, Lehrerin; Ali-Reza Kiai; Chemieingenieur. Ebenfalls hingerichtet wurden zehn Mitglieder des iranischen Schriftstellerverbandes.

Die verbotene iranische Gewerkschaftsbewegung unterhält in Paris – mit Unterstützung des französischen Gewerkschaftsbundes CGT – ein „Verbindungskomitee der Gewerkschaften der Werktätigen des Iran“, das auch regelmäßig Informationen über die politische und soziale Situation im Iran veröffentlicht. In dem Solidaritätsaufruf des Verbindungskomitees aus Anlaß des 1. Mai wird über die Ermordeten der jüngsten Hinrichtungswelle gesagt: „Sie sind mit Ehre und singend dem Tod entgegengegangen, als sie zum Hinrichtungsknäuel gebracht worden sind. Dieser Massenmord hat den progressiven Kräften und der gewerkschaftlichen Bewegung im Iran einen tödlichen Schlag zugefügt.“

Schon am 27. Februar hatte das Verbindungskomitee in einem offenen Brief an alle Gewerkschaftsorganisationen diese auf die Morde im Iran aufmerksam gemacht. Das theokratische Regime, so heißt es, habe die Absicht, die demokratischen Kräfte und insbesondere die Arbeiter- und Gewerkschaftsfunktionäre zu vernichten. Die Opfer seien, außer Gewerkschafter, Mitglieder und Funktionäre solcher linken Oppositionsbewegungen wie den Mujahedin des iranischen Volkes, der kommunistischen Tudeh-Partei, der Demokratischen Partei Kurdistans im Iran, der Feddayin und von anderen Organisationen.

Kritisch muß in der Bundesrepublik in Richtung des DGB festgestellt werden, daß die schreckliche Lage der Gewerkschafter im Iran noch kaum ein Thema der Solidarität ist. Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik haben hier ein Defizit zu verzeichnen, das es schnellstens zu überwinden gilt. Das trifft ebenso für den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) zu. Die demokratische Öffentlichkeit in unserem Lande ist gegenüber der brutalen Machtausübung des Khomeini-Regimes durchaus sensibel.

Der Weltgewerkschaftsbund (WGB) wandte sich gemeinsam mit dem Verbindungskomitee der iranischen Gewerkschaften kürzlich ebenfalls an die Gewerkschaften der Welt mit dem Appell: „Die iranischen Völker und Werktätigen benötigen dringend eure Solidarität, um dem Arm des Henkers Einhalt zu gebieten und das Leben Hunderter willkürlich eingekerkelter Funktionäre zu retten.“ Zweifellos können die Gewerkschaften auch in unserem Lande vieles tun, um den Druck auf das Teheraner Unrechtsregime zu verstärken. Chile, Südafrika, die Türkei und Iran müssen künftig in einem Atemzug genannt werden.

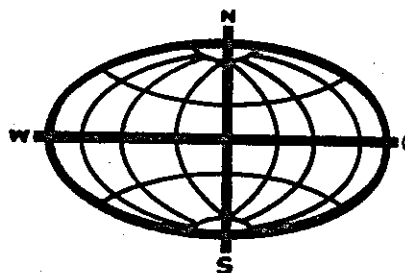
G. S.

Laufende Informationen über die Situation der Gewerkschafter im Iran können angefordert werden von:

Commission de Liaison des Syndicats des Travailleurs d'Iran, 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex (Frankreich)

ITALIEN: Gegen die im Rahmen einer sogenannten Reform des Gesundheitswesens eingeführte Eigenbeteiligung der Patienten bei Krankenhausaufenthalten von umgerechnet 13 DM pro Tag traten am 1. Mai Millionen Italiener in einen Generalstreik. Banken und Behörden, ja selbst die Schulen blieben geschlossen. Aufgerufen zu dieser Aktion hatten die drei größten Gewerkschaften. Während des Generalstreiks gab es in zahlreichen Städten Demonstrationen und Kundgebungen. Allein in Florenz nahmen über 150 000 Streikende teil.

CHILE: Mit Tränengas, Schlagstöcken und Wasserwerfern ging die Polizei des Pinochet-Regimes in mehreren Städten gegen TeilnehmerInnen von Kundgebungen am 1. Mai vor. Allein in der Hauptstadt Santiago wurden 14 Frauen und 80 Männer festgenommen. Zu den Kundgebungen hatte der gewerkschaftliche Dachverband CUT aufgerufen.



BRÜSSEL: Das europäische Statistikamt veröffentlichte am 8. Mai die Arbeitslosenzahlen für den März in den 12 Ländern der Europäischen Gemeinschaft. Danach waren 15,2 Millionen Frauen und Männer offiziell als Arbeitslose registriert. Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 9,4 Prozent.

PARIS: Vom 21. bis 26. Mai fand im Kongreßzentrum Montreuil Cedex der 43. Kongreß der größten französischen Gewerkschaft CGT statt. Die CGT erreichte bei den letzten Betriebsratswahlen 43,64 Prozent der Stimmen, die CFDT erhielt 22,99 und die FO 17,26 Prozent. Der Kongreß, an dem unser verantwortlicher Redakteur Werner Petschick teilnahm und in der nächsten Ausgabe berichten wird, verabschiedete ein Aktionsprogramm für die nächsten Jahre.

ANKARA: Neue Streikformen wandten Mitglieder der türkischen Gewerkschaft der Schnellstraßenarbeiter an. Aus Protest gegen den Stillstand der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst erschienen Mitte Mai rund 1 000 Arbeiter der südosttürkischen Stadt Diyarbakir, um die Scheidung zu beantragen. Sie begründeten ihre Anträge mit den „Auseinandersetzungen wegen der erbärmlichen Löhne“. Diese hätten das „Eheleben unerträglich gemacht“. Allerdings mußten sie das Gericht unverrichteterdinge verlassen, weil sie die Gerichtsgebühren nicht bezahlen konnten.

Deutscher Instituts-Verlag: Gewerkschaftshandbuch

In einer zweiten Auflage legte kürzlich das Institut der Arbeitgeberverbände in Köln unter Schriftleitung von Horst-Udo Niedenhoff und Wolfgang Pege ein Handbuch zu „Arbeitnehmerorganisationen“ in der Bundesrepublik vor. Es sei vorweg gesagt, daß die auf 700 Seiten ausgebreiteten Fakten, Zahlen und Zusammenhänge, bei allen Unterschieden in den Wertungen, eine immense Fleißarbeit und in jedem Fall nützliches Material für die Gewerkschaftlerin und den Gewerkschafter darstellen.

Aus Unternehmenssicht, aber in sachlichem Ton, abgehandelt wird die „Entwicklung der Arbeitnehmerverbände und der Mitbestimmung in der Bundesrepublik“ von Niedenhoff im Einleitungskapitel. Sehr informativ folgt darauf eine Zusammenstellung Peges von „Kurzporträts der Arbeitnehmerverbände“, in denen auf je zwei bis drei Seiten zusammengefaßt die Führung der jeweiligen Organisation, Mitgliederstand, Organe und Gliederung und ihre internationale Repräsentanz vorgestellt werden. Für Gewerkschafter ungewohnt ist dabei das unterschiedslose Nebeneinanderstellen einer solchen entscheidenden, kämpferischen Gewerkschaft wie der IG

Horst-Udo Niedenhoff/Wolfgang Pege: Gewerkschaftshandbuch (2. Auflage), Deutscher Instituts-Verlag 1989, 700 Seiten, 48 DM

Metal mit vielfältigen Splitter- und Kleinstorganisationen, deren einziger Zweck offensichtlich darin besteht, durch die Herausgabe von Presseerklärungen die ArbeiterInnen, Angestellten und BeamtInnen zu irritieren und damit das Geschäft der Unternehmer zu betreiben. Großen Wert legen die Autoren auch bei den Kurzbiographien wichtiger FunktionärInnen auf deren jeweilige Parteizugehörigkeit, sicher auch das in sattem bekannter Spaltungsabsicht.

In der Darstellung von Bildungs-, Wissenschafts- und Kulturpolitik und in der Analyse der Entwicklung der Mitbestimmung und der Ergebnisse der Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen wird erneut deutlich, daß nur die DGB-Gewerkschaften eine relevante Größe darstellen und auch die Größenordnung und Rolle der DAG gemeinhin überschätzt wird.

Das Kapitel zum DGB mit der Überschrift nach dem „Ende der Arbeiterbewegung“ ist unter der Mitwirkung von Manfred Wilke entstanden. Ihm gelang es, sich in rund 20 Jahren von einer ultralinken Position über eine Funktion bei der GEW zum unternehmerfreundlichen Gewerkschaftsfeind zu mausern. Nicht von ungefähr bleibt dieses Kapitel in bürgerlichen Elitetheorien hängen. Nichtsdestotrotz wird auch in diesem Teil des Buches klar: Ernstgenommen wird von den Unternehmern und ihren Ideologen nur eine kämpferische Gewerkschaftsorganisation. Goe

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: 26. Mai 1989

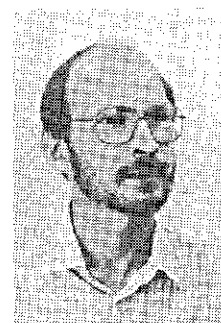
Druck: Plambeck & Co Druck und Verlag GmbH, 4040 Neuss

Nachrichten Verlagsgesellschaft mbH

Kurfürstenstraße 18
Postfach 90 07 49
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon (069) 77 80 79
Telefax 77 80 70



VERLAGSINTERNES



Die absolute Spitzenmeldung aus Verlag und Redaktion: Bernhard Keßler, der schon lange Jahre bei uns schreibt und als Leiter der eingeköpfigen Abteilung Werbung im Nachrichten-Verlag fungiert, wur-

de Mitte Mai zum Vorsitzenden der Frankfurter Fachgruppe Journalismus in der IG Medien gewählt. Die Mainmetropole gehört mit mehreren überregionalen Zeitungen zu den größten Medienstandorten der Bundesrepublik, und entsprechend zählt auch der ehemalige Ortsverein der dju zu den drei größten. Also, ein mindestens mittleres Ereignis, auf das man ruhig einmal anstoßen könnte, gelle, Bernhard?

Auch andere Ereignisse wirken noch nach. Unser Nachrichten-Forum, das im März stattgefunden hat, war nicht nur von Beteiligung und Diskussion her ein Erfolg. Mit Hochdruck arbeitet Gerd Siebert an dem Buch, in dem das Referat, die Diskussionsbeiträge, schriftlich nachgereichte Anmerkungen und einige weitergehende Dokumente veröffentlicht werden sollen. Daß das Thema brennt, zeigt der gute Absatz der nachrichten-reihe über den EG-Binnenmarkt, die mittlerweile in der zweiten Auflage herausgekommen ist. Gerd Siebert ist aber auch als Referent sehr gefragt und nimmt selbst viel an Veranstaltungen teil (siehe den Bericht über das Abendroth-Forum in Nürnberg). Insofern wird es noch bis zur Buchmesse dauern, bis das Protokoll des Nachrichten-Forums erscheint.

Da es nun mal soviel „europat“, ist auch zu vermelden, daß die Teilnahme von Vertretern der CGT an der erwähnten Diskussionsveranstaltung dazu geführt hat, daß Kontakte entstanden zwischen DGB-Gewerkschaftern und CGT-Funktionären. Und mit Gesprächsrunden und Meinungsaustausch entwickelt sich bekanntlich Zusammenarbeit am besten. Insofern fanden wir es auch erfreulich, daß Werner Petschick für die NACHRICHTEN-Redaktion am CGT-Kongreß teilnehmen konnte. Natürlich wird er berichten und kommentieren. Überhaupt haben wir uns vorgenommen, in den nächsten Ausgaben regelmäßig ein EG-Land, seine sozialen Bedingungen und die dortigen Gewerkschaften vorzustellen.

Neu ist die Einrichtung eines Gastkommentars, und wir freuen uns, daß wir gleich die DGB-Landesfrauensekretärin aus Hessen, Marita Eilrich, gewinnen konnten, sich zum Memminger Urteil zu äußern. Wir wollen uns auch in Zukunft bemühen, Gewerkschafter/innen für Meinungsäußerungen in NACHRICHTEN zu motivieren.

jaco

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

6/89

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

0603650ANN89006 100033 962 2
FREIE UNIVERSITÄT B.
VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
FÜR
INSTR. 21
1000 BERLIN 33

TERMINKALENDER

- **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
- **8. bis 10. September**
Kongreß des Schriftstellerverbandes (VS) in der IG Medien, Frankfurt
- **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

20 Jahre
Für die Gewerkschaftsarbeit
NVG

Nachrichten
Verlags Gesellschaft

Zu guter Letzt

Aufrechter Gang

Am 7. März 1989 unterschrieben zehn Ingenieure der Firma Voith (Crailsheim) die folgende Erklärung: „Als Mitarbeiter der Entwicklungsabteilung ceel bin ich nicht bereit, an wehrtechnischen Projekten mitzuarbeiten. Es besteht auch keine Bereitschaft, an Voruntersuchungen bezüglich der Realisierbarkeit von Torpedoantrieben (Schnellläufer) mitzuwirken. Bis heute beschäftigt sich der Bereich ce nicht mit der Entwicklung von Produkten für die Militärtechnik.“

Für viele Mitarbeiter ist auch dieses ein Grund, sich für die Mitarbeit in dieser Abteilung zu entscheiden. Weiterhin bin ich der Meinung, daß der Bereich ce der Firma Voith aufgrund seiner momentanen angebotenen Produkte auf dem zivilen Markt auf Gelder aus dem staatlichen Militäretat verzichten kann.“ Die Ingenieure hatten bisher elektronische Antriebe, beispielsweise für Papiermaschinen, entwickelt.

Die Bezirksleitung der IG Metall wertete in einer Presseinformation vom 2. Mai den Schritt der Ingenieure als „Mut zur Zivilcourage“ und forderte die Unternehmensleitung auf, ihre Mitarbeiter nicht unter Druck zu setzen. Die Freiheit der Gewissensentscheidung müsse auch in den Betrieben gelten. „Wer nach dem Grundgesetz das Recht auf Kriegsdienstverweigerung hat“, so IG-Metall-Betriebssekretär Edgar Schmidt, „dem darf dieses Recht auch im Betrieb nicht abgesprochen werden.“

Bisher hat die Firma gegen die widerspenstigen Mitarbeiter noch nichts unternommen. Sie wartete auf ein Urteil, das das Bundesarbeitsgericht am 24. Mai 1989 fällen sollte. Dieses hat, wie NACHRICHTEN aus Kassel erfahren, das Verfahren an das zuständige Landesarbeitsgericht Düsseldorf zurückverwiesen. Die Begründung hierzu lag bei Redaktionsschluß noch nicht vor.

Die Zeitung „metall“ meinte: „Egal wie das höchste Arbeitsgericht entscheidet, die Ingenieure haben einen Trumpf in der Hand. Kündigungen sind unwahrscheinlich. „Dann können sie den ganzen Bereich zumachen“, so Betriebsratsvorsitzender Karl Löw. Auf ihre Entwicklungsabteilung kann Voith nicht verzichten.“

H. Sch.

Ich bestelle hiermit:

6/89

☐ NACHRICHTEN im Abonnement
für 40 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 900749
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon:
(069) 778079
Telefax
(0 69) 77 80 70