

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 3476 EX

Will Hermann Rappe eine Zerreißprobe?

Der Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik, der im Juni ein neues Grundsatzpapier verabschiedete (siehe auch Seite 15), verfolgt mit diesem nicht nur Ziele wie die Arbeitszeit weiter zu verkürzen, Weiterbildung für alle und Chancengleichheit für Frauen und Männer zu verwirklichen, die Mitbestimmung zu sichern und zu einer ökologischen Modernisierung zu kommen. Dieses Papier zielt weiter. Mit ihm soll auch im DGB eine sozialpartnerschaftliche Orientierung mehrheitsfähig werden. Die Unternehmerpresse hat dies schnell begriffen. Das „Handelsblatt“ spricht von einem „Kontrastprogramm etwa zur Politik der IG Metall“, und die „Frankfurter Allgemeine“ wertet es als „eine energische Distan-

**betriebliche
Praxis**

BEILAGE IN »NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK«

Vorbereitung Betriebsratswahlen 1990

darin:
Interview mit
Ludwig Kemeth,
IGM Stuttgart,
zu

PLAKAT



● Bergarbeiterstreiks ●

● Die Zukunft verfrühstückt ● IGM-Personalpolitik im Zwielficht ●

● 1990: Betriebsbesetzungen? ●

Frankfurt/M. · 29. Jahrgang

8/89

August 1989 · Einzelheft DM 5,-

INHALT

POLITIK

Schlafender Riese wurde wach 3

Berufsverbote bröckeln 3

LÖHNE/TARIFE

1990 wird erneut versucht, die Gewerkschaften zu beugen 4

Betriebsbesetzungen sind vorstellbar 4

Soviel verdienen deutsche Manager 5

„Wildwestmethoden“ geht es jetzt an den Kragen 6

WIRTSCHAFT/FINANZEN

Europäisches Arbeitsrecht? 8

Daten zur Wirtschaftsentwicklung 8

„Die Zukunft verfrühstückt“ – zum Bundeshaushalt 1990 9

GEWERKSCHAFTEN

Personalpolitik im Zwielicht 10

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

DGB-Frauenkonferenz: Selbstbewußter „Abschied vom Märchenprinzen“

IG ChPK setzt auf Kooperation und Sozialpartnerschaft

Hans Preiss: Leistungen der Arbeiterbewegung nicht vergessen

Lebensbedingungen in Japan

Zentrales Thema des IMB-Kongresses: Macht der Multis

betriebliche
Praxis

11-30

...eine Zerreißprobe?

zierung von notorischen Klassenkämpfern unter der Führung der IG Metall“. Sind diese Einschätzungen abwegig?

Am 28. Juni berief sich Hermann Rappe vor der Presse ausdrücklich auf die Auseinandersetzung, die im DGB „um den Kurs der Gewerkschaften“ mit Georg Leber stattfand. Und in der Tat ähneln Rappes Auffassungen denen Lebers. Während Leber allerdings 1963 grundlegende Gegenpositionen zu Aussagen des DGB-Grundsatzprogramms vertrat, versucht Rappe heute, das DGB-Grundsatzprogramm so zu interpretieren, daß aus ihm sowohl eine „kooperative“ als auch eine „konfrontative“ Strategie ableitbar ist. Wie Leber versucht Rappe, ein Bild der Gesellschaft zu zeichnen, das zwar nicht ideal ist, aber eine grundlegende Umgestaltung ausschließt.

Mit dem Verweis auf die Schwierigkeiten im realen Sozialismus soll auch hier von vornherein ein Nachdenken abgeblockt werden über mögliche Schlußfolgerungen für künftiges gewerkschaftliches Handeln.

So zeigt sich, daß das Bekenntnis zum DGB-Grundsatzprogramm ein eher taktisches ist, denn wie soll aus ihm sozialpartnerschaftliches Verhalten ableitbar sein, wenn es dort heißt, daß die sozialen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen durch den Interessengegensatz von Kapital und Arbeit geprägt sind, den Interessen der Unternehmer an maximalen Gewinnen die Interessen an sicheren Arbeitsplätzen gegenüberstehen, die alten Besitz- und Machtverhältnisse wiederhergestellt wurden und die Arbeitnehmer weitgehend von der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel ausgeschlossen sind.

Es nimmt daher auch nicht wunder, daß in dem ganzen Grundsatzpapier kein Wort gegen die Aussperrung zu finden ist. Aber es wird nicht nur dabei bleiben, daß die IG Chemie – Papier – Keramik in ihrem Dokument ausdrücklich eine auf Kooperation orientierte Politik festschreibt. Sie wird versuchen, den DGB auf ihre Linie zu bringen. Der DGB-Kongreß im nächsten Jahr wird dieses Bemühen sichtbar werden lassen.

Es ist zu befürchten, daß Hermann Rappe, wie weiland Georg Leber, eine Zerreißprobe des DGB in Kauf nimmt. Auf der Bundesfrauenkonferenz des DGB deutete sich dies schon an. Aber auch die unmittelbare Gewerkschaftspraxis wird davon berührt werden.

IG Metall und IG Medien wollen breite gesellschaftliche Bündnisse, um ihre Ziele durchzusetzen. Wird sich die IG Chemie – Papier – Keramik an solchen beteiligen, wenn sie es ausdrücklich ablehnt, Bündnisse mit Gruppen oder Gruppierungen einzugehen, „die unserem Verständnis von Politik entgegenstehen“?

INHALT

Angestelltenkampagne des DGB: Einen Königsweg gibt es nicht / Interview mit Jochen Richert, DGB-Bundesvorstand 31

„... nicht mit der Satzung der GdP zu vereinbaren“ 32

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Jetzt noch trügerische Ruhe – aber McKinsey ist bereits am Werk 34

Selbsthilfe 34

SOZIALPOLITIK

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Durchsetzungskraft ist gefragt 35

Große Koalition gegen Rentner und Beitragszahler 36

Blick nach vorn im Zorn 37

INTERNATIONALES

Bergarbeiter fordern soziale Perestroika ein 38

RUBRIKEN

GLOSSE 3

TARIFMELDUNGEN 7

TARIFKALENDER 7

GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN 33

PERSONALIEN 33

INTERNATIONALE MELDUNGEN 37

BÜCHER 39

VERLAGSINTERNES 39

IMPRESSUM 39

TERMINKALENDER 40

BESTELLSCHEIN 40

ZU GUTER LETZT 40

Gastkommentar

Schlafender Riese wurde wach

Am 14. Juli 1989 wurde ein zehnwöchiger Arbeitskampf der Einzelhandelsbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen mit einem zufriedenstellenden Ergebnis abgeschlossen. Zuvor hatten sich in einer zweiten Urabstimmung über 80 Prozent der HBV-Mitglieder für die Annahme ausgesprochen. Im bisher größten Arbeitskampf der Geschichte des HBV-Landesbezirks NRW wurden zwischen dem 27. April (erster Streiktag) und dem 5. Juli 1989 (letzter Streiktag und Abschlußtag) insgesamt 256mal die Einzelhandelsbeschäftigten zum Streik aufgerufen.



Es war der zweite Anlauf zur Sicherung des Feierabends im Verkauf um 18.30 Uhr. Gescheitert waren die Verhandlungen zur Feierabendsicherung bereits 18 Monate vorher.

Im November 1987 wurde die HBV in NRW (und in allen anderen Tarifgebieten) jedoch an Arbeitskämpfmaßnahmen jedweder Art durch eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts Düsseldorf, beantragt von Einzelhandelskonzernen, gehindert. Diese einstweilige Verfügung wurde erst im Dezember 1988 vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die HBV-Rechtsposition voll inhaltlich bestätigt. Die Frustration in den Betrieben jedoch war groß. Das kostete Kraft und Zeit, diese Phasen zu überwinden.

Den zweiten Anlauf zur Sicherung des Feierabends im Verkauf haben wir verbunden mit den Forderungen zum Manteltarifvertrag (gekündigt zum 31. Dezember 1988) sowie zum Gehalts- und Lohnstarifvertrag (gekündigt zum 31. März 1989). Mit einem sehr frühen Angebot weiterer Arbeitszeitverkürzung um 1,5 Stunden, verbunden mit einem 3-Jahres-Gehalts- und Lohnstarifvertragsabschluß (3,6 Prozent, 2,3 Prozent, 3,5 Prozent) und einer zehnprozentigen Anhebung der Sonderzahlung auf 50 Prozent wollten die Arbeitgeber mit materiellen Zugeständnissen locken und so den Druck aus den Betrieben nehmen. Gleichzeitig lehnten sie alle anderen Forderungen (Absicherung des Arbeitszeitendes 18.30 Uhr und Absicherung der Teilzeitarbeit) als nicht verhandelbar ab und brachen die Verhandlungen wegen der von uns begorinenen Streiks ab.

In unserem Forderungspaket hatte die Sicherung des Feierabends im Verkauf um 18.30 Uhr einen besonderen Stellenwert, für den insbesondere die betroffenen Frauen zum Streik bereit waren. Die Frauen haben auch die Arbeitskämpfe getra-

gen und dabei soviel Druck entwickeln können, daß die Arbeitgeber ihren Widerstand nicht haben durchhalten können.

Zu allen wichtigen Forderungsteilen mußten die Arbeitgeber spürbare Zugeständnisse machen, nachdem sie ohne Vorbedingungen und bei weiterlaufenden Streiks an den Verhandlungstisch zurückgekehrt waren.

● So bleibt 18.30 Uhr das regelmäßige Arbeitszeitende im Verkauf. Ausnahmen sind eng abgegrenzt; und für evtl. doch betroffene ArbeitnehmerInnen sind Entlastungen vorgesehen.

● Zur Regelung der Teilzeitarbeit sind Betriebsvereinbarungen zwingend vorgesehen, wobei der Tarifvertrag als Mindestzeit vier Stunden am Tag und 20 Stunden pro Woche, verteilt auf höchstens fünf Tage, vorgibt. Unterschreitungen sind zulässig, aus betrieblichen Gründen jedoch eng begrenzt.

● Völlig neu konnte ein Elternurlaub in Betrieben ab 100 Beschäftigten vereinbart werden. Ein nicht verweigerbarer Anspruch auf Freistellung bis zu vier Jahren (einschl. gesetzlichem Erziehungsurlaub) und Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb wurden festgelegt. Eine Teilfreistellung bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

● Für Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen konnten besondere Regelungen vereinbart werden. Dazu gehört u. a. die sinnngemäße Anwendung des Paragraphen 102 Ziff. 1 des BetrVG bei der Übernahmeentscheidung von Auszubildenden.

● Die Gehälter und Löhne werden um 3,9 Prozent (zuzüglich struktureller Verbesserungen in der wichtigsten Gehaltsgruppe) im Jahre 1989 und um 3,4 Prozent im folgenden Jahr angehoben (Anschlußtarifvertrag jeweils zwölf Monate).

● Die Sonderzahlung wird um zehn Prozent auf 50 Prozent angehoben, und die Arbeitszeit wird ab 1. Januar 1991 um eine Stunde auf 37,5 Stunden verkürzt.

Haben die Einzelhandelsbeschäftigten in der Vergangenheit als der schlafende Riese in der Tarifarbeit gegolten, so haben spätestens in dieser Tarifrunde die Beschäftigten des Einzelhandels ihren Dornröschenschlaf mit einem Kraftakt beendet. Das läßt für die Zukunft vieles erhoffen.

Gerhard Keuchel, Landesbezirksvorsitzender der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen in Nordrhein-Westfalen.

Berufsverbote bröckeln

Zwei Urteile in Sachen Berufsverbote haben kürzlich Aufmerksamkeit erregt: Ende Juli bestätigte das Bundesarbeitsgericht in Kassel vorinstanzliche Urteile, wonach die Änderungskündigung für den Fernmeldehandwerker Volker Metzroth ungerechtfertigt ist. Metzroth war nach einer Überprüfung nach Nato-Kriterien aus dem „sicherheitsempfindlichen“ Fernmeldebereich versetzt worden. Nun kann er an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren. Wenig später wandelte das Oberverwaltungsgericht in Niedersachsen das Berufsverbot der Lehrerin Irmelin Schachtschneider in eine Zurückstufung zur Studienrätin um. Damit kann sie in ihren Beruf zurückkehren. Beide Urteile werden von den Betroffenen und von den Initiativen gegen Berufsverbote als „Schritte zum Ausstieg“ aus der Gesinnungsverfolgung betrachtet.

R. B.

GLOSSE

Dicke Mitte

Wenn man nur wüßte, wie Schönhubers rechtsextreme „Republikaner“ politisch einzuordnen sind! Etwa als Rechtsextreme? Nach ihren Aussagen in Wort und Schrift sind sie es zwar, aber schließlich nennen sie sich „Republikaner“. Und Republikaner sind doch im Grunde recht fortschrittliche Leute im Unterschied zu Monarchisten oder den Kaiserlichen.

Hätte Schönhuber seine Partei doch „Die Neonazis“ oder „Rechtsextremisten“ genannt! Dann wäre alles klar. Oder „Ausländerfeinde“. Oder „Chauvinisten-Partei“. Oder, wenigstens doch „Die Völkischen“. Aber – raffiniert wie er ist –, hat er den anderen Parteien diesen Gefallen nicht getan. Am 24. Juli hat Schönhuber da noch eins draufgesetzt und erklärt, Rechtsextremisten hätten in seiner Partei nichts zu suchen. Kein DVU- oder NPD-Mitglied dürfe Mitglied der „Republikaner“ werden. (Wenn sie vorher austreten, ist das natürlich was anderes.)

Jetzt wird es der CDU/CSU noch schwerer fallen, den „Reps“ Bündnisabsagen zu erteilen. Und selbst der DGB wird wohl noch mehr herumeiern, um den Unvereinbarkeitsbeschluß gegen Neonazis nicht anwenden zu müssen.

Demnach wären die „Republikaner“ auch noch in der „Mitte“ anzusiedeln – neben CDU/CSU, FDP, SPD. Zwar nicht in der Mitte der Mitte, aber doch in der rechten Mitte. Denn in der Mitte wollen sie alle sein. So wird die politische Mitte in der Bundesrepublik die dickste Mitte, die es je gab – ebenso dick wie die geographische. Und die reicht von Hof bis Trier und von Flensburg bis Konstanz.

okulus

1990 wird erneut versucht, die Gewerkschaften zu beugen

Wenngleich die Forderungsstruktur der Tarifrunde 1990 in der IG Metall noch bis zum Ende dieses Jahres diskutiert wird, so zeigen sich doch schon jetzt Konturen eines möglichen Forderungskatalogs. Die Gewerkschaft setzte folgende Schwerpunkte: 1. die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich; 2. höhere Löhne und Gehälter, wobei der Bezirk Stuttgart von einer „kräftigen“ und Franz Steinkühler von einer „deutlichen“ Lohn- und Gehaltserhöhung spricht, und 3. die Absicherung des freien Wochenendes.

Das Forderungsvolumen kann demnach kein geringes sein. In der bevorstehenden Tarifrunde gehe es, so Franz Steinkühler, nicht nur um die Gewinnerwartung der Zukunft, sondern auch um die Gewinnentwicklungen der Vergangenheit. 1990 würden die prallen Unternehmertaschen des Jahres 1989 mit auf dem Verhandlungstisch stehen.

Inflation beschleunigt sich

Es sind aber nicht nur die exorbitant hohen Unternehmensgewinne, die die Gewerkschaften veranlassen, einen größeren Schluck aus der Pulle zu fordern, sondern auch die verstärkt in Gang gekommene Inflation. So schätzt das „Institut für Weltwirtschaft“ in Kiel ein, daß der Preisanstieg, der gegenwärtig bei 3,1 Prozent liegt, sich 1990 auf eine Jahresrate von 3,5 bis 4 Prozent beschleunigen werde. Während der dreijährigen Laufzeit des Tarifvertrages für die metallverarbeitende Industrie wurden bereits in den Jahren 1988/89 von den Unternehmern und der Bundesregierung durch Preissteigerungen und Erhöhung von Verbrauchsteuern die Geschäftsgrundlage des dreijährigen Vertrages ausgehöhlt, der von einer relativen Preisstabilität ausging.

Wehrte sich der Vorstand der IG Metall relativ lang, die Berechtigung einer Nachschlagsforderung anzuerkennen (siehe hierzu auch NACHRICHTEN Nr. 7/1989, S. 1/2), so wollte er im späten Frühjahr 1989 eine Nachbesserung des Vertrages. Er sollte drei Monate früher, zum 31. Dezember 1989, auslaufen.

Die Unternehmer versuchten zugleich, die in den Betrieben vorhandene Diskussion nach mehr Geld für sich auszunutzen und die Forderung nach mehr Geld und kürzerer Arbeitszeit aufzuspalten. Mit Einmalzahlungen zwischen 400 und 550 DM sowie der Zusage, Weihnachtsgeld in einer Höhe zu zahlen, die sich von den tarifvertraglichen Vereinbarungen der siebziger Jahre immer weiter entfernte, haben vor allem Großunternehmen das Ziel, der IG Metall den Boden unter den Füßen wegzuziehen. Bewußt oder unbewußt demonstrierten sie aber damit auch zugleich, „daß sie eine Korrektur des Lohntarifvertrages für notwendig halten und einen au-

Bergewöhnlichen Nachholbedarf der Arbeitnehmer anerkennen“ (Handelsblatt vom 14. Juni 1989).

Ende Juni forderte der Vorstand die Gewerkschaftsmitglieder auf, die betrieblichen Handlungsmöglichkeiten zu nutzen, um eine angemessene Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den von ihnen erwirtschafteten Gewinnsteigerungen durchzusetzen. Eine praktische Auswirkung während der Ferienzeit dürfte dieser Aufruf nicht haben.

Untere Gruppen nicht vergessen

Zu einer solidarischen Tarifpolitik gehört, daß die Schere zwischen den unteren und oberen Tarifeinkommen nicht immer weiter auseinandergeht. Von dieser Lohndiskriminierung sind besonders Frauen betroffen. Die IG Metall versucht, mit Höhergruppierungsaktionen dieser Entwicklung entgegenzusteuern. In dem Forderungspaket, das letztendlich geschnürt wird, werden sicherlich dann auch Vorstellungen enthalten sein, die die Verringerung der Einkommensdifferenzierung zum Ziel haben.

Klaus Lang, Leiter der Abteilung Tarifpolitik im Vorstand der IG Metall, schrieb kürzlich: „Vor allem im Blick auf steigende Frauenerwerbsarbeit, auf die offenkundig ungerechtfertigten Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten, aber auch wegen der Angleichung von Qualifikationen und Arbeitsbedingungen auf höherem Niveau, verliert ein egalitärer Grundzug gewerkschaftlicher Einkommenspolitik keineswegs an Bedeutung, im Gegenteil“ (Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 7/1989, S. 854). Die berechtigten Belange der Auszubildenden dürften auch nicht außen vor bleiben.

Laufzeit verkürzen

Die Metallunternehmer sind mit der überlangen Laufzeit des letzten Lohn- und Gehaltsabkommens vom 1. April 1987 bis 31. März 1990 rundherum zufrieden. In dem letzten Geschäftsbericht von „Gesamtmetall“ heißt es daher:

„Markantes Merkmal des Berichtszeitraums war der dreijährige Tarifvertrag für Lohn und Arbeitszeit mit seinen wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen. Zum ersten Mal in der Tarifgeschichte der Metall- und Elektroindustrie gab es eine mehrjährige Periode, die nicht durch Tarifverhandlungen bestimmt oder gar von Arbeitskämpfen erschüttert war. Statt dessen war die Kalkulierbarkeit der Lohnkosten über einen längeren Zeitraum das ebenso prägnante wie neuartige Element.“

So nimmt es auch nicht wunder, daß Gesamtmetall der Gewerkschaft für ihre Nachbesserungsforderung die kalte Schulter zeigte. Auch die Stahlindustriellen wiesen das Ansinnen der Tariff Kommission für die Eisen- und Stahlindustrie brüsk zurück, Nachverhandlungen aufzunehmen (hier läuft der Tarifvertrag bis zum 31. Oktober 1989, und ab 1. August 1989 wurden die Löhne und Gehälter um ganze 2 Prozent erhöht).

Am 16. Juni begründete Gesamtmetall seine ablehnende Haltung so: „Die IG Metall

Betriebsbesetzungen sind vorstellbar

Franz Steinkühler am 15. 6. 1989 im „stern“:

„Betriebsbesetzungen sind für uns kein Instrument der Tarifaufeinander-setzungen. Das ist die Beschlußlage der IG Metall. Aber ich will nicht verschweigen, daß dies ständig in der Diskussion ist. Der Beschluß kann jederzeit geändert werden, zum Beispiel auf unserem Gewerkschaftstag im Oktober. Meine Phantasie reicht aus, um mir im nächsten Jahr auch Betriebsbesetzungen vorstellen zu können.“ (S. 54, 56)

Bezirksleiter Frank Teichmüller am 28. 6. 1989 vor der Großen Tariff Kommission der IG Metall an der Küste:

„Da es kein rechtliches Schlupfloch aus dem § 116 AFG gibt, müssen wir verstärkt Arbeitskämpfformen diskutieren, denn wer sagt, daß ein Arbeitskampf immer so ablaufen muß wie es in der Vergangenheit war. Es gibt viele andere Möglichkeiten. Die müssen wir diskutieren und vorbereiten.“

Klaus Zwickel, für Tarifpolitik zuständiges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall am 3. 7. 1989 in „die tageszeitung“.

„Richtig ist sicher, daß im Falle einer massenweisen Anwendung der heißen beziehungsweise in der Folge dann kalten Aussperrung durch die Arbeitgeber davon auszugehen ist, daß es sehr schnell zu einer großen gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung in der Bundesrepublik kommen wird.“

zeigt im Hinblick auf die nächste Tarifrunde keinerlei Kompromißbereitschaft. Sie stellt unrealistische Forderungen. Sie verbindet diese Forderungen mit der Drohung eines Großkonfliktes, und sie verlangt von uns darüber hinaus auch noch vorgezogene Tarifverhandlungen mit dem Ziel, die neuen Tarifverträge entsprechend früher in Kraft treten zu lassen.“

Klaus Zwickel, das für Tarifpolitik zuständige geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, meinte, daß die Unternehmer mit ihrem Verhalten künftig ausschließen, daß Lohn- und Gehaltstarifverträge mit längeren Laufzeiten abgeschlossen würden. Nur so könne eine krasse Auseinanderentwicklung von Löhnen sowie Preissteigerungen und Unternehmergewinnen ausgeschlossen werden. Der Vorstand der IG Metall beschloß am 30. Juni: „Sie (die Unternehmer) haben durch ihr Verhalten auch unterstrichen, daß bei Einkommenstarifverträgen in Zukunft wieder kürzere Laufzeiten notwendig sind.“ Sie betrugen bekanntlich in der Vergangenheit in der Regel ein Jahr.

Unternehmer auf Konfrontationskurs

Gesamtmetall bereitet sich generalstabsmäßig auf die anstehende Tarifaufeinander-setzung vor. Die Unternehmer wollen 1990 wieder, wie die IG Metall einschätzt, zu einer ideologischen Grundsatzauseinandersetzung machen. Es soll nachgeholt werden, was 1984 nicht gelang. Der IG Metall soll eine schwere Niederlage bereitet werden.

Die Absage an jede weitere Arbeitszeitverkürzung im überschaubaren Zeitraum kleidete der Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, Dr. Kirchner, am 12. Juni vor der Presse in folgende Worte: „Angesichts der Tatsache, daß wir mit unseren Arbeitszeiten bereits heute in der EG einen großen Standortnachteil haben, treten wir für ein Stillhalteabkommen mit den Gewerkschaften in der Arbeitszeitfrage ein, bis wir nach der Vollendung des gemeinsamen Marktes genügend Erfahrung gesammelt haben, um erneut zu überlegen, ob wir den Weg der teilweisen Verwendung des Produktivitätszuwachses zur Freizeitvermehrung in der generellen Form wie bisher fortsetzen sollten.“

Die Forderung nach einem Stillhalteabkommen in der Arbeitszeitfrage, also die Verschiebung der 35-Stunden-Woche auf den Sankt-Nimmerleins-Tag, soll offenbar die Gewerkschafter provozieren. Die Metallunternehmer glauben sich dies heute erlauben zu können. Sie fühlen sich, mit dem § 116 AFG und einigen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitskampfrecht aus der letzten Zeit im Rücken, stark genug, um nunmehr im zweiten Anlauf zu versuchen, die IG Metall doch noch in die Knie zu zwingen.

Jeder Warnstreik im Rahmen einer von der IG Metall praktizierten „Neuen Beweglichkeit“ werde, so tönt es von Gesamt-

So viel verdienen deutsche Manager.

Die Bilanzchefs deutscher Unternehmen versuchen, die – vom Aktiengesetz vorgeschriebenen – Angaben zum Gesamteinkommen ihres Aufsichtsrats und Vorstands in den Geschäftsberichten an möglichst unauffälliger Stelle zu verstecken. Doch wer sucht, der findet die Daten auch – und kann rechnen: Die in der Tabelle angegebenen Durchschnittsbezüge sind zuverlässige Richtwerte für die Gehälter der deutschen Topmanager. Die Vorsitzenden erhalten meist 50 Prozent, ihre Stellvertreter etwa 20 Prozent mehr als die übrigen Vorstandskollegen. Stellvertretende Vorstände verdienen bis zu 30 Prozent weniger als ordentliche Mitglieder. Ausnahmen bestätigen hier – wie immer – die Regel.

Unternehmen	Zahl der Vorstandsmitglieder ¹	Durchschnittsbezüge des Vorstandes ²		Dividende 1988/1987 in Mark
		je Mitglied in Mark 1988	Veränderung in Prozent 1988 zu 1987	
Bertelsmann	9	2019858	+ 10,6	-/- ³
BMW	8	1450000	+ 2,7	12,50/12,50
VW	9	1310428	+ 6,0	10,00/10,00
Bayer	10	1253979	+ 17,1	12,00/10,00
Daimler-Benz	11	1081924	+ 1,4	12,00/12,00
BASF	11	1026087	+ 16,8	12,00/10,00
Mannesmann	5	988108	+ 6,9	6,50/ 5,00
Hoechst	12	975677	+ 4,2	12,00/10,00
Hoesch	4	881750	- 3,3	8,00/ 5,00
Schering	7	877867	+ 1,8	12,00/12,00
KHD	5	873600	+ 87,0	0/0
Ruhrgas	6	856214	+ 2,3	-/- ³
Degussa	9	805667	+ 16,0	10,50/10,00
RWE	8	805096	+ 21,4	8,00/ 8,00
Metallgesellschaft	7	767879	+ 20,6	8,00/ 6,00
Siemens	30 ⁴	767480	+ 25,3	11,00/11,00
Krupp Stahl	5	755600	+ 32,1	0/0
Audi	6	746015	+ 39,3	-/- ⁴
Feldmühle Nobel	4	707148	+ 16,1	10,00/10,00
AEG	10	679612	+ 28,4	2,40/0
Philipp Holzmann	6	627500	+ 4,4	10,00/10,00
Thyssen	8	575000	+ 1,0	7,50/ 5,00
IBM Deutschland	7 ⁵	541143	- 17,6	-/- ⁴
Deutsche Shell	6	522571	+ 4,9	17,00/18,00
B.A.T.	8 ⁵	499000	+ 1,1	-/- ⁴
Veba	11	455768	+ 5,1	11,00/10,00

¹Am Ende des Geschäftsjahres. ²Der im Geschäftsbericht genannte Aufwand für den Vorstand dividiert durch dessen Kopfzahl. ³Nicht börsennotiert. ⁴Gewinnabführung. ⁵Geschäftsführer.

(Aus: „Capital“, Nr. 7/89)

metall, als Erzwingungsstreik betrachtet, der „ohne jede Einschränkung den hierfür geltenden Regeln unterliegt“. Um welche, hier nur vage angedeutete Regeln, soll es sich hier handeln? Bereits am 30. März 1989 war dies im „Handelsblatt“ vernehmbar. Die Unternehmerverbände seien 1990 offensichtlich bereit, heißt es da, „den Arbeitskampf in allen Tarifbereichen durch Aussperrung zu führen“. Es könnte gar zu Flächenaussperrungen kommen. Dieser Artikel hatte die bezeichnende Überschrift: „Kriegsvorbereitungen“.

Flexibilisierung nach dem Gusto der Unternehmer

Aber die Unternehmer wollen nicht nur die Abwehr gewerkschaftlicher Forderungen.

Sie wollen mehr. Sie hoffen, die Gewerkschaften zur Zustimmung zur generellen Samstagsarbeit zwingen zu können und sie wollen noch dazu die umfassende Flexibilisierung nach ihrem Gusto. Nachdem aber die IG Metall gegen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit dann nichts mehr einzuwenden hat, wenn sie dem Arbeiter oder Angestellten mehr Zeit zur eigenen Disposition des Arbeitstages gibt, und ihnen Tarifverträge anbieten will, in denen sie à la carte auswählen können, mußten die Unternehmer die Katze aus dem Sack lassen.

Bei Gesamtmetall liest sich dies im „Geschäftsbericht“ nun so: „Die Vorstellung totaler Zeitsouveränität der Arbeitnehmer muß allerdings – von Ausnahmen abgesehen – angesichts der in den Betrieben

eher steigenden Notwendigkeit der Zusammenarbeit und gegenseitigen Information als individualistische, den Bedingungen gesellschaftlicher Arbeit nicht entsprechende Utopie bezeichnet werden."

Weichen müssen gestellt werden

Wenn die Metallunternehmer die Weichen für die kommende Tarifrunde auf Konfrontation gestellt haben, kommen die Gewerkschaften nicht umhin, die Auseinandersetzung anzunehmen. Sie müssen sich nüchtern mit den Folgen von kalter und heißer Aussperrung vertraut machen und auf alle Eventualitäten einstellen. Klaus

Klaus Zwickel in „Sozialismus“ Nr. 7/8-89, S. 6:

„Wir müssen uns als IG Metall eine politische Antwort auf die Unternehmeraussperrung überlegen. Dabei denke ich nicht an die Betriebsbesetzung.“ Ein geeigneter Ansatzpunkt bestünde darin, den Belegschaften zu verdeutlichen, daß sie, sofern sie nicht zum Streik aufgerufen würden, „arbeiten werden“. Die Aussperrung sollte ignoriert und die Arbeitskraft offensiv angeboten werden. Er glaube, „wir kommen so zu einer ganz neuen Qualität der Auseinandersetzung, und jede Geschäftsleitung ist damit direkt konfrontiert“.

Zwickel meint, daß es notwendig sei, ein gesellschaftliches Bewußtsein über den gewerkschaftlichen Bereich hinaus zu schaffen. Es gelte, zu verdeutlichen, daß es um eine grundsätzliche Auseinandersetzung gehe, „wo über die Lage der Arbeitnehmer in den nächsten Jahren und Jahrzehnten bestimmt wird“. So müsse sich gegen eine mögliche Aussperrung der Unternehmer gesellschaftlicher Widerstand entwickeln und die Aussperrung gesellschaftlich isoliert werden (Sozialismus, 7/1989, S. 6).

H. Sch.

DAG will weiter Vorruhestand

Die Bundesfachgruppe Banken der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) hat sich am 6. Juli in Hamburg für eine Verlängerung des Vorruhestandstarifvertrages für die rund 400 000 Bankangestellten über dieses Jahr hinaus ausgesprochen. Wie der DAG-Verhandlungsführer Gerhard Renner ankündigte, werde seine Organisation die Forderung nach Verlängerung des Vorruhestandsgesetzes bei den am 12. Oktober beginnenden Tarifverhandlungen auf den Verhandlungstisch legen. Wie der DAG-Funktionär weiter erklärte, sind aufgrund des Gesetzes rund 20 000 Bankangestellte vorzeitig aus dem Arbeitsprozeß ausgeschieden.

„Wildwestmethoden“ geht es jetzt an den Kragen

In Kürze wird sich der Europäische Gerichtshof in Luxemburg mit einem Fall befassen, der für die rund 2,3 Millionen geringfügig Beschäftigten, darunter 500 000 in der Gebäudereinigung mit einem 90prozentigen Frauenanteil, von großem Interesse sein dürfte. Der bevorstehende Prozeß hatte seinen Ausgangspunkt am 11. Dezember 1987, als die Delmenhorster Gebäudereinigerin Ingrid Rinner-Kuehn erkrankte, den Arzt aufsuchte und für sechs Tage krankgeschrieben wurde.

Fristgerecht und pflichtgemäß legte Ingrid Rinner-Kuehn die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber vor und pochtete für die Zeit der Krankheit auf Lohnfortzahlung. Doch der Arbeitgeber lehnte ab und berief sich dabei auf Paragraph 1 Abs. 3 Ziffer 2 des Lohnfortzahlungsgesetzes. Nach dieser Bestimmung entfällt die Lohnfortzahlung für Arbeiter/innen im Krankheitsfall, die unter zehn Stunden wöchentlich bzw. unter 45 Stunden monatlich beschäftigt sind.

Nun aber hält das Bundesarbeitsgericht nach einem Spruch seines 5. Senats vom 5. August 1987 die erwähnte Vorschrift des Lohnfortzahlungsgesetzes für verfassungswidrig. Der Grund dafür ist einleuchtend, weil die gesetzlichen Vorschriften der Vergütung im Krankheitsfall von Angestellten keinen Ausschluß bei Teilzeitarbeit vorsehen, egal wie gering die Arbeitszeit ist.

Dieses Verhalten des Unternehmers veranlaßte die Delmenhorster Gebäudereinigerin auf den Rat ihrer Gewerkschaft, der IG Bau – Steine – Erden (IG BSE), am 25. Januar 1988 Klage beim Arbeitsgericht Oldenburg zu erheben, wo dann knapp fünf Monate später die Verhandlung stattfand. Das Arbeitsgericht setzte das Verfahren aus und überwies den Fall dem Europäischen Gerichtshof zwecks Klärung, da nach seiner Ansicht ein Fall der mittelbaren Diskriminierung vorläge.

Mit diesem bevorstehenden Verfahren in Luxemburg wird eine Gruppe von Beschäftigten erneut ins Blickfeld gerückt, die lange Zeit unter „ferner liefen“ rangierte. Auch die Gewerkschaften taten sich schwer, die Interessen der geringfügig Beschäftigten, die keine Lobby im Hintergrund hatten, zu vertreten. Dementsprechend schwach war und ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad, obwohl einiges an Boden gutgemacht wurde. Es ist der IG BSE zu danken, daß sie 1985 begann, den Finger auf eine offene Wunde zu legen und die „Wildwestmethoden“ anzuprangern.

Zu den geringfügig Beschäftigten gehören Hunderttausende Frauen, die Schmutz, Abfall aus Büros, Werkstätten und Geschäftsräumen im Eiltempo beseitigen. Auch Schulen, Kindergärten, Verwaltungen,

Hotels und Arztpraxen sind ihre Arbeitsbereiche. Die Zahl der Gebäudereiniger/innen steigt, denn immer mehr Behörden, Verwaltungen und Betriebe gehen dazu über, ihren Reinigungsdienst privaten Unternehmern zu übertragen, die sich dabei goldene Nasen verdienen. Die Arbeit der Frauen beginnt früh am Morgen bzw. am Abend, wenn die meisten Beschäftigten sich gerade auf dem Weg zur Arbeit befinden oder bereits Feierabend haben.

Die meisten der Gebäudereiniger/innen arbeiten ohne Steuerkarte. Sie dürfen nicht über 450 Mark verdienen und sind weder sozial- noch rentenversichert. „Untertarifliche Bezahlung, zuwenig oder gar kein Urlaub, kein zusätzliches Urlaubsgeld, keine Sondervergütung und keinerlei Erschwerungszuschläge sind nur einige Mißstände, mit denen wir es in dieser Branche zu tun haben“, so beschreibt „Der Grundstein“ die Situation.

Auf Druck der IG BSE und von DGB-Frauen sind erste Erfolge zu verzeichnen. So wurde in Hessen eine Vereinbarung zwischen dem Gebäudereinigerhandwerk



und der IG BSE abgeschlossen, in dem sich beide Tarifvertragsparteien verpflichten, „alles in ihrer Macht Stehende zu unternehmen, um diese Sozialversicherungsfreiheit abzuschaffen“. Auch die Ende Juni in Osnabrück stattgefundene 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz stellte in einer Initiativentschließung einmütig fest, „daß aktueller Handlungsbedarf für den Einbezug der geringfügigen Beschäftigten in die Sozialversicherungspflicht besteht“.

G. M.

ÖTV: „Skandalöser Tarifvertrag“

„Jetzt werden Seeleute geknebelt und stranguliert, unsere schlimmsten Befürchtungen sind übertroffen worden.“ So kommentierte das Mitglied des geschäftsführenden ÖTV-Hauptvorstands, Eike Eulen, am 11. Juli in Stuttgart den Tarifvertrag philippinischer Seeleute, die seit Anfang Juli auf der unter deutscher Flagge fahrenden „Zetagas“ arbeiten. Gewerkschaftsangaben zufolge gehört das Schiff der Bremer Reederei Sloman-Neptun. Sie hatte das Schiff kürzlich in das umstrittene deutsche Zweitregister eingetragen und anschließend sechs Seeleute – fünf deutsche und einen Indonesier – die zu bundesdeutschen Tarifbedingungen arbeiteten, gegen acht Philippinen zu asiatischen Tarifbedingungen ausgetauscht.

Danach erhält ein philippinischer Matrose einschließlich Überstunden monatlich knapp 1 000 DM brutto, nach dem ÖTV-Tarifvertrag wären es jedoch 3 500 DM brutto. Zur Aufrechterhaltung von „Disziplin“ und „Loyalität“ ist ein Strafkatalog mit 62 Punkten vereinbart worden. Die Strafen reichen von „Entlassung mit Kostenübernahme“ bis „Sanktionen nach Kapitänsermessen“. Beispielsweise führt die „Beleidigung eines Offiziers durch Wörter oder Gesten“ zur Entlassung. Wie der ÖTV-Funktionär erklärte, werde seine Organisation gegen das im Frühjahr 1989 von Bundestag und Bundesrat beschlossene Zweitregister Verfassungsbeschwerden einlegen.

IG BSE will bessere Arbeitsbedingungen

Die IG Bau – Steine – Erden hat am 5. Juli in Wiesbaden mit den zuständigen Unternehmensverbänden Tarifverhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Baugewerbe aufgenommen. Die Gewerkschaft fordert ein ganzjährig gesichertes Einkommen, einen Spitzenplatz in der Lohnskala, gesicherte Arbeitsplätze und ganzjährige Beschäftigung, tarifvertragliche Finanzierung der Fort- und Weiterbildung sowie Ausbau des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und darüber hinaus Rationalisierungsschutz. In der Wiesbadener Verhandlung kündigten die Unternehmer an, sich zu den Gewerkschaftsforderungen schriftlich zu äußern und eigene Vorschläge einzubringen. Die nächste Verhandlungsrunde wurde auf den 5. Oktober terminiert.

Verhandlungsabbruch wurde provoziert

Am 4. Juli wurden in Wiesbaden die Verhandlungen über einen bundesweiten Rahmen- und Manteltarifvertrag für die in der Kalksandsteinindustrie Beschäftigten

fortgesetzt. Sie blieben ohne Ergebnis und wurden durch die IG-BSE-Tarifkommission abgebrochen. Zum Verhandlungsabbruch erklärte die Gewerkschaft: „Zu keiner Zeit haben die Arbeitgeber in der Verhandlung am 4. Juli konstruktive Verhandlungen geführt. Mit einer Verzögerungstaktik hat die Arbeitgeberseite den Bogen überspannt und den Verhandlungsabbruch provoziert.“

Ungerechtigkeit bei den Einkommen

Auf die zunehmende Ungerechtigkeit in der Einkommensverteilung zwischen abhängig Beschäftigten und Unternehmern wies der SPD-Bundestagsabgeordnete Uwe Jens am 12. Juli auf einer Pressekonferenz in Bonn hin. Nach offiziellen Statistiken sind die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen seit 1982 jährlich auf zum Teil zweistellige Raten bis zu 12,1 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum wuchsen die Einkommen aus selbstständiger Arbeit nur um 2 bis höchstens 5,1 Prozent.

GGLF: Anträge zur Tarifpolitik

Von den insgesamt 385 Anträgen zum 14. ordentlichen Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF), der vom 10. bis 14. September in St. Ingbert an der Saar stattfindet, beschäftigen sich allein 185 Anträge mit tarifpolitischen Problemen. Für die kommenden Tarifrunden beantragt TA 23 eine Priorität für die 35-Stunden-Woche, verteilt auf fünf Tage in der Woche. Daneben wird die Gestaltung der Arbeitszeit als wichtige tarifpolitische Aufgabe bezeichnet. Als „Eckpfeiler gegen unsoziale Flexibilisierung ist in allen Tarifbereichen deshalb die 5-Tage-Woche zu vereinbaren, das freie Wochenende zu erhalten und die Samstagsarbeit auf die/den einzelnen weiter zu reduzieren... Auch ein Dienstleistungsabend ist abzulehnen.“ Außerdem soll nach dem Willen des TA 33 in die Tarifverträge ein „Arbeitsverweigerungsrecht aufgenommen (werden) bei Arbeiten mit gefährlichen Stoffen, wenn die Voraussetzungen der Unfallverhütungsvorschriften fehlen“.

Ein weiterer Antrag zu allgemeinen Grundsätzen der Tarifpolitik (TA 36) verlangt künftig gemeinsame Rahmen- und Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Den dicksten Brocken im Bereich der Tarifpolitik bildet mit über 100 Anträgen die Forstwirtschaft. Dort wird an oberste Stelle gesetzt: reiner Monatslohn, der die Schwere der Arbeit und die Qualifikation des Berufsstandes berücksichtigt; Lohngruppenkatalog mit Dienstzeitzulage; keine Benachteiligung von Frauen und Saisonkräften; Weiterqualifizierung; Arbeitsplätze für leistungsgeminderte Waldarbeiter.

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. Sept. bis 31. Dez. – 0,65 Mio.

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).

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

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

31. März 1990 – 4,8 Mio.

Metallindustrie einschl. Gießereien (ohne VW-Werke, Feinblechpackungsindustrie, Heizungsindustrie und -handwerk, Schrottwirtschaft) Bundesgebiet und Westberlin (363 000); Bauhauptgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (893 300); Druckindustrie Bundesgebiet und Westberlin (163 100); Speditions- und Transportgewerbe Nordrhein-Westfalen (98 300); Deutsche Seehafenbetriebe – Arbeiter – (19 000); Versicherungsvermittler/BVK – Bonn, Bundesgebiet und Westberlin (13 000); Steine-Erden-Industrie (ohne Ziegelindustrie) Hessen (8 900); Zeitschriftenverlage Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (8 400); Zeitungsverlage Niedersachsen, Rheinland-Pfalz/Saarland (5 200).

Europäisches Arbeitsrecht?

Auf dem Weg der Etablierung des europäischen Binnenmarktes soll neben dem Kapital auch der Mensch zwischen Schottland und Andalusien frei zirkulieren können. Je binnenmarktähnlicher die Verhältnisse in Westeuropa werden, um so stärker werden die Rückwirkungen auf die Stellung der abhängig Beschäftigten und die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften sein. Neben den großen Unterschieden bei Einkommen und Lebensstandard innerhalb der Gemeinschaft bleiben die Divergenzen in der rechtlichen Absicherung der Beschäftigten beachtlich.

Dort, wo die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen günstig und in einer vergleichenden Betrachtung ihre sozialen Folgekosten gegenüber anderen EG-Staaten zu hoch erscheinen mögen, werden Investoren zu „Arbeitsrechtsflüchtlern“. Ein Schub von Kapital- und Produktionsverlagerungen, von Fusionen über Ländergrenzen hinweg, aber auch die Nutzung von supranationalen Rechtsformen für Unternehmen sind Mittel zu diesem Zweck.

Die Diskussion um den Sozialraum Europa, die bislang über das Stadium der Deklamation nicht hinausgekommen ist, offenbart die Kehrseite dieser Entwicklung – von der Schaffung einer gemeinsamen europäischen Sozialpolitik, wie sie vom EWG-Vertrag durch Verhinderung der Unterbietungskonkurrenz und Ausschluß eines Sozialkostenwettbewerbs gefordert ist, ganz zu schweigen.

Der DGB verlangt seit langem im Brüsseler Wirtschafts- und Sozialausschuß ein Sockelgesetz, in dem die wichtigsten sozialen Normen auf wenigstens mittlerem Niveau festgeschrieben werden sollen. Sieht man von der Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ab, so hat europäisches Arbeits- und Sozialrecht seit der Annahme der Römischen Verträge 1958 kaum Einfluß auf die nationalen Arbeitsrechtsnormen genommen.

Dies soll nun anders werden. Mögliche positive sozialpolitische Initiativen sollen bereits im Vorfeld abgefangen werden. So fordert Adomeit (NJW 1989, Heft 3, S. 156) Deregulierung, statt tendenzieller Verrechtlichung des Arbeitsmarktes. Andere Autoren wie H. W. Adams/P. Faulhaber (Blick durch die Wirtschaft v. 1. 2. 1989, S. 7) wollen glauben machen, daß die Liberalisierung der arbeitsrechtlichen Regelungen nach einer Phase von Anpassungsprozessen (!) in einen stabilen regionalen Gleichgewichtszustand, etwa vergleichbar mit dem gegenwärtigen Stand in der Bundesrepublik, münden wird. In allen anderen Fällen werden die Vorzüge des westeuropäischen Binnenmarktes eifertig mit Beispielen aus dem nordamerikanischen Wirtschaftsraum ver-

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Verarbeitendes Gewerbe

Index 1980 = 100	Mai 1989	Veränderung in v. H. gegenüber April 1989	Mai 1988
Produktion ¹	106,3	-5,8	+1,9
Auftragseingänge ²	145,6	-8,3	+7,7

1 Index 1985 = 100

2 nominal

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

2. Preise

Index 1980 = 100	Mai 1989	Veränderung in v. H. gegenüber April 1989	Mai 1988
Lebenshaltung	126,2	+0,2	+3,1
Industriepreise ¹	99,3	+0,1	+3,4
Importpreise	85,7	+0,2	+7,1
Exportpreise	102,6	+0,3	+3,7

1 1985 = 100

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

3. Arbeitsmarkt (in 1000)

	Juni 1989	Veränderung in 1000 gegenüber Mai 1989	Juni 1988
Arbeitslose	1915	-32	-216
Kurzarbeiter	140	+44	-50
Offene Stellen	257	+8	+56

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

4. EG-Vergleich der Arbeitslosenquoten (Jahresdurchschnitt in v. H.) sowie prognostizierte Wachstumsdaten für 1989

Land	Berechn. methode	Erwerbspers., ins.			zivile Erw.pers.			Wirtsch. wachstum '89 ⁴
		1987	1988	1989 ^a	1987	1988	1989 ¹⁰	
B	II	12,1	11,1	9,9	12,3	11,5	11,0	2,2
BRD	II	7,9	7,7	7,4	8,1	8,0	8,25	2,5
DK	II	7,5	8,3	9,5 ⁵	7,6	8,5	9,0	-
F	II	11,5	11,1	10,0	10,8	10,75	10,75	2,8
GR	III	8,0	8,5	-	7,4	7,5	7,5	2,1
GB	II	10,6	8,4	6,8	10,6 ⁶	8,5 ⁶	7,25 ⁶	2,6
IRL	II	19,1	18,6	18,3 ⁵	19,2	18,75	18,25	3,2
I	II	12,0	12,0	12,0	14,0	15,0	14,5	3,2
LUX	II	1,7	1,5	1,4 ⁵	1,6	1,5	1,25	2,4
NL	II	11,8	7,4	7,0 ⁶	11,5	11,25	11,0	2,3
A ²	I	5,6	5,3	5,7 ⁵	-	-	-	-
P	III	6,8	5,9	6,4 ⁷	7,2 ⁸	6,5 ⁸	6,5 ⁸	3,6
E	II	21,6	20,9	17,9	20,5 ⁸	20,0 ⁸	19,5 ⁸	3,8
EG ³	IV	10,4	10,0	9,4 ⁵	11,6	11,25	11,0	-

1 Anteil der durch die Arbeitsverwaltung am Monatsende als arbeitslos registrierten Personen an den abhängigen Erwerbspersonen

II wie I, aber einschließlich Militäranghöriger und Selbständige

III Anteil der durch regelmäßige Haushaltsbefragungen (Stichproben) ermittelten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen

IV Quoten für Vergleiche zwischen den Mitgliedsstaaten, saisonbereinigt

2 Antrag auf Beitritt Österreichs zu den Europäischen Gemeinschaften vom 17. Juli 1989

3 Ohne Österreich

4 Wachstum des Bruttosozialprodukts 1989 in v. H.; konsolidierte Prognosedaten der FRASER Gesellschaft für Unternehmensberatung, Essen

5 Ohne Junidaten

6 Ohne Mai- und Junidaten

7 Ohne März- bis Junidaten

8 Erhebungsdaten

9 1. Halbjahr 1989

10 Schätzungen

Quellen: BMWI-Tagesnachrichten Nr. 9422, 20. Juli 1989; EG-Kommission; Blick durch die Wirtschaft 1. Februar 1989, S. 7

anschaulicht. Die Amerikanisierung der europäischen Arbeitsmärkte wird aber selbst den Binnenmarktprotagonisten unheimlich. Sie meiden derartige Vergleiche.

Auf eine Reihe arbeitsrechtlicher Konsequenzen aus der Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Aktiengesellschaften (KOM [84]727 endg., ABl. v. 25. 1. 1985, C23, S. 11ff) verweist W. Däubler in einem Beitrag in: Der Betrieb (Heft 36 v. 9. 9. 1988, S. 1850ff). Sollte im Zug einer Verschmelzung zwischen Unternehmen aus verschiedenen Mitgliedsstaaten der EG ein Ausweichen in eine weniger lästige Arbeitsrechtsordnung möglich sein? Wird eine ohne Identitätsänderung vorgenommene Sitzverlegung der Geschäftsleitung zur Ausbehebung der Tarifbindung und der Interessenvertretung durch Gesamtbetriebsräte und Wirtschaftsausschüsse führen? Welches nationale Arbeitsrecht und welche Arbeitsgerichte werden nach Arbeitgeberwechsel künftig zuständig sein? Die Beantwortung dieser Fragen entscheidet mit darüber, ob mit der Vollendung des Binnenmarktes ein Europa des Kapitals, ein Europa des sozialen Mindeststandards oder ein tatsächlich demokratisches und sozial wirksames Westeuropa gestaltet wird. Auch aus nationaler Sicht erscheint letzteres fraglich.

Die Neunte Novelle zum Arbeitsförderungsgesetz (AFG) mit umfangreichen Änderungen im Leistungskatalog und der Einführung eines gesetzlichen Rahmens für gleitende Übergänge älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz) ist am 1. 1. 1989 in Kraft getreten. Seitdem das AFG im Juli 1969 rechtswirksam wurde, haben 61 Änderungsgesetze den prophylaktischen Ansatz, Arbeitsmarktausgleich zu fördern und damit Arbeitslosigkeit zu vermeiden und zu beenden, zugunsten kurativer Leistungen zurückgedrängt.

Im EG-Jahreswirtschaftsbericht 1988-89 wird unter Ziffer 13 der Zusammenfassung und Schlußfolgerungen der Abbau der Arbeitslosigkeit für alle Mitgliedsländer nach wie vor zur vorrangigen Aufgabe erklärt. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene soll die Rentabilität der kapazitätserweiternden und beschäftigungswirksamen Investitionen verbessert werden. Bessere berufliche Eingliederung und kontinuierliche Ausbildungsanstrengungen, die Anpassung des Sozialstandards nach oben, zum Beispiel durch Mindestvorschriften über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, wird ebenso proklamiert wie die Notwendigkeit der Vertiefung des sozialen Dialogs zwischen den Verbänden der Kapitaleseite, den Gewerkschaften und den Regierungen der Mitgliedsländer der EG; neuerdings auch unter Einschluß Österreichs.

Der Abstand zwischen Anspruch und Wirklichkeit betreffend der sozialen Dimension des westeuropäischen Binnenmarktes nimmt aus arbeitsrechtlicher und arbeitsmarktpolitischer Sicht weiter zu.

Schubi

„Die Zukunft verfrühstückt“ – zum Bundeshaushalt 1990

Im November wird der Bundestag den Haushalt 1990 verabschieden. Mit den Beratungen des Anfang Juli vorgelegten „Schicksalsbuchs der Nation“ beginnen traditionsgemäß die Herbstsitzungen des Parlaments. Der erstmals vom CSU-Vorsitzenden und neu ins Kabinett gekommenen Theo Waigel präsentierte Etat ist von der Opposition und vom Deutschen Gewerkschaftsbund scharf kritisiert worden.

Der Haushaltsentwurf, so faßte es ein Korrespondent der Nachrichtenagentur dpa zusammen, setzt „im Jahr der Bundestagswahl deutliche sozial- und familienpolitische Akzente“. Große Einnahmeverluste infolge der – auch insofern unsozialen – Steuerreform versucht der Bonner Oberbuchhalter über eine wieder stärker ansteigende Schuldenaufnahme auszugleichen – von 27,8 Mrd. Mark in 1989 auf 33,7 Mrd. Mark im kommenden Jahr. Beobachter haben denn auch daran erinnert, daß die „Schuldenmacherei“ eine Hauptthese von Union und FDP in der Auseinandersetzung mit der seinerzeitigen sozialliberalen Koalition gewesen ist. Die Versprechungen, die Kreditaufnahme in den Folgejahren wieder zurückzufahren, sind kaum für „bare Münze“ zu nehmen.

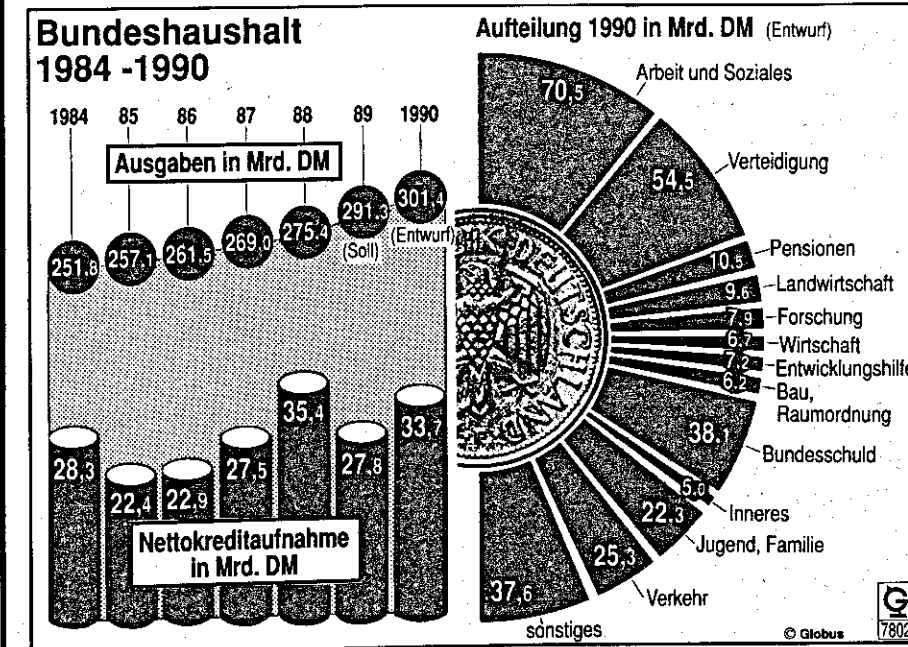
Der Haushalt hat in der vom Bundeskabinett im Entwurf verabschiedeten Fassung ein Gesamtvolumen von 301,35 Mrd. Mark und ist damit um 3,4 Prozent „schwerer“ als sein Vorgänger. Größter Einzeletat ist wiederum derjenige für Arbeit und Soziales. Die Hardthöhe verfügt 1990 über 54,46 Mrd. Mark, was einem Zuwachs von 3,3 Prozent entspricht.

Auf der Einnahmeseite fällt erneut der in einer Höhe von 6 Mrd. DM erwartete Bundesbankgewinn auf; auch hier hat Helmut

Kohl längst „vergessen“, was er als Oppositionsführer den Regierungen unter Willy Brandt und Helmut Schmidt zum Vorwurf machte. 500 Mio. Mark sollen Privatisierungen von Bundesvermögen, vor allem der Deutschen Pfandbriefanstalt, bringen.

Bundesarbeitsminister Norbert Blüm, CDU-Vorsitzender im bevölkerungsreichsten Bundesland NRW, hält sich in der Öffentlichkeit viel darauf zugute, daß „sein“ Etat erstmals die 70-Milliarden-Grenze überschritten hat. Die Schwerpunkte werden in einer vom Ministerium verbreiteten Erklärung mit den Positionen „Zuschüsse an die Sozialversicherung“ (39,7 Mrd. Mark), „Ausgaben für Kriegsoffer“ (11,9 Mrd.), „Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz“ (12,8 Mrd.) und „Aufwendungen für Zeiten der Kindererziehung bei der Rente“ (4,1 Mrd.) beschrieben. Die wachsenden Ausgaben zur Verwaltung der Massenarbeitslosigkeit können jedoch nur in Maßen als Wohltat verkauft werden – wichtiger wären Arbeitsbeschaffungsprogramme, von denen die Koalition aber nichts wissen will, die im übrigen Arbeitszeitverkürzungen, eine Hauptquelle zur Umschichtung des Arbeitsvolumens, unverändert feindlich gegenübersteht.

Mit den Verteidigungsausgaben schreibt das offizielle Bonn eine Politik fort, die kei-



nerlei Konsequenzen aus den bisherigen und mehr noch den in Aussicht stehenden Abrüstungsvereinbarungen zieht. Bekanntlich setzen sich die realen Ausgaben für Bundeswehr und NATO hauptsächlich zusammen aus dem Einzeletat 14 und den Haushalten für Verteidigungslasten und zivile Verteidigung. Dazu kommen noch Gelder, die bei anderen Ministerien – vom Wohnungsbau bis zur Justiz – untergebracht sind. Vorbehaltlich einer exakten Aufrechnung dürfte alles in allem die 70-Milliarden-Schwelle ein weiteres Mal genommen worden sein.

Für den geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB sprach Michael Geuenich davon, daß der Haushalt mit der Hypothek einer überzogenen Steuersenkungspolitik belastet sei. Somit würde „mit Steuersenkungen die Zukunft verfrüht“: Die Senkung der Steuern für die Reichen und Spitzenverdiener sei die letztlich Ursache für die wachsenden Zinsbelastungen des Bundeshaushalts, die den Spielraum für Zukunftsinvestitionen zunehmend einengten. Mit einer Politik des Rotstifts ließen sich dringende Aufgaben des Umweltschutzes nicht bewältigen, meinte Geuenich, der gleichzeitig die zusätzlichen Mittel für Langzeitarbeitslose und für den sozialen Wohnungsbau begrüßte. Die Bundesregierung könne wohl dem „bislang vernachlässigten, teilweise geleugneten Problemdruck“ nicht länger ausweichen.

Auch die DKP anerkennt, daß die Bundesregierung mit dem Plus bei den Ausgaben für Langzeitarbeitslose und der Wiederaufnahme des sozialen Wohnungsbaus wohl glaubt, „Forderungen der Arbeiterorganisationen, der Bevölkerung, von sozialen und Mieterorganisationen Rechnung tragen“ zu müssen.

Die SPD-Bundestagsabgeordnete Ingrid Matthäus-Maier und Helmut Wiczorek hoben in einer ersten Bewertung die mit der Schuldenmacherei einhergehende „unverantwortliche Vorbelastung kommender Generationen“ hervor. Sie bezweifeln sogar, daß der Haushaltsentwurf 1990 verfassungsgemäß und mit dem „Staatschuldennurteil“ des Bundesverfassungsgerichts vereinbar sei. Es sei auch keine „ökologische Umorientierung“ des Etats darin zu erkennen, daß der Haushalt von Minister Töper um den fürs erste eindrucksvollen Prozentsatz von 79,6 steigt: Der Zuwachs komme ja nur dadurch zustande, daß Ausgaben von 341,5 Mio. Mark aus dem Etat des Wirtschaftsministeriums in den des Umweltministeriums verlagert wurden.

Für die Chefhaushälterin der Grünen-Fraktion, Christa Vennegerts, ist der Etatentwurf '90 „ein Dokument des alten Denkens: unfähig, die neuen friedens- und abrüstungspolitischen Chancen umzusetzen, ignorant gegenüber der fortschreitenden Umweltzerstörung, kaltherzig gegenüber den von Massenarbeitslosigkeit und sozialer Not bedrohten Menschen, stümperhaft und unverantwortlich in finanzpolitischer Hinsicht“.

Matthias Dohmen

Personalpolitik im Zwielficht

Welche Kriterien an die Besetzung führender Gewerkschaftsfunktionen angelegt werden, zeigt im allgemeinen auch an, welche Politik verfolgt werden soll. Am 10. Juli 1989 war im „Metallpressedienst“ folgendes zu lesen:

Der Vorstand der IG Metall hat Norbert Wrobel (47) zum neuen Bezirksleiter des IG-Metall-Bereichs Wuppertal gewählt. Der gelernte Starkstromelektriker aus Lünen arbeitet seit 1965 hauptberuflich bei der IG Metall. Von 1973 bis Ende vergangenen Jahres war er 15 Jahre lang Erster Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Gummersbach. Seit Januar dieses Jahres war er bereits als Bezirkssekretär in der Bezirksleitung Wuppertal tätig. Wrobel tritt die Nachfolge von Werner Schmidt an, der Ende August in Pension geht.

Bemerkenswert ist aber folgendes: Die Bezirkskommission des Bezirkes Wuppertal (der Bezirk wurde aus den früheren Bezirken Köln und Hagen gebildet) hatte mit 4:1 Stimmen dem Vorstand Otto König als neuen Bezirksleiter vorgeschlagen. Dieses Votum wurde von zwei Dritteln der 26 Verwaltungsstellen im Bezirk Wuppertal unterstützt. Entgegen dieser Empfehlung nominierten die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder mit 7:3 Stimmen bei einer Enthaltung den im Bezirk Wuppertal unterlegenen Kollegen Wrobel.

Im Vorstand der IG Metall wurde dann nur noch Norbert Wrobel vorgeschlagen und zur Vorstellung eingeladen. In einer offenen Abstimmung votierten dann nach einer längeren Diskussion vier Kollegen gegen ihn.

Aufschlußreich ist in diesem Zusammenhang eine Presseinformation vom 11. Juli 1989 von Otto König, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Hattingen:

„Mit Bedauern, aber ohne Bitternis“ nahm der Hattinger IG-Metall-Bevollmächtigte Otto König die Entscheidung des Vorstandes seiner Gewerkschaft zur Kenntnis, ihn nicht zum Bezirksleiter in Wuppertal zu berufen. König: „Das eindeutige Votum der Bezirkskommission und die große Mehrheit der Bevollmächtigten in unserem Bezirk für meine Kandidatur haben mich und unsere örtliche IG Metall nicht geschwächt, sondern gestärkt.“ Das entscheidende Motiv für seine Bewerbung, so Otto König, sei das Ziel gewesen, die IG Metall im Bezirk Wuppertal organisationsmäßig zu stärken und für die kommende Tarifbewegung durchsetzungs- und kampffähig zu machen.

„Dieses Ziel werde ich, trotz dieser Entscheidung, als 1. Bevollmächtigter und Mitglied der Bezirksleitung weiterverfolgen“, erklärte der Gewerkschafter. Die IG Metall Hattingen habe unter seiner Leitung bewiesen, daß sie in der Lage ist, beispielhaft beschäftigungs- und strukturpolitische Initiativen zu entwickeln. Dies sei in der Stahlauseinandersetzung 1987/88 deutlich geworden. Das habe der Vorstand der IG Metall auch ausdrücklich anerkannt. Deshalb sei „nicht Resignation oder Enttäuschung über eine nur schwer nachvollziehbare Entscheidung gegen die Mehrheit im Bezirk Wuppertal angesagt“, sondern das konsequente Anpacken der Probleme im Interesse unserer Mitglieder und der arbeitenden Menschen an Rhein und Ruhr.

Die Entscheidung des IG-Metall-Vorstandes hat auch die personellen Spekulationen in Hattingen beendet. König: „Ich bleibe 1. Bevollmächtigter und damit Hattingen erhalten.“ Gemeinsam mit seinem Team, den Sekretären Bernd Lauenroth und Hartmut Schulz, und mit der Unterstützung der IG-Metall-Mitglieder, werde er die anstehenden Aufgaben angehen: Durchsetzung der strukturpolitischen Konzeptionen der IG Metall, Verteidigung des arbeitsfreien Wochenendes, Vorbereitung der Betriebsratswahlen und der Tarifbewegung 1990.

Der Hattinger Bevollmächtigte stelle fest: „Mit Freude habe ich die vielen Anrufe aus den Betrieben zur Kenntnis genommen, in denen Mitglieder und Funktionäre einerseits ihr Verständnis über die Vorstandsentscheidung und andererseits ihren Wunsch auf weitere gute Zusammenarbeit zum Ausdruck brachten.“

In der Zeitung „Hattingen am Sonntag“ wird vermerkt:

„In Kreisen heimischer Gewerkschafter wurde die Entscheidung des Hauptvorstandes mit Franz Steinkühler an der Spitze kritisiert. König sei der richtige gewesen, um den Aktivitäten im Bezirk Wuppertal neue Impulse und Sachinhalte zu geben.“

Es bleibt zu hoffen, daß der Vorstand der IG Metall seine Entscheidung vor der Gewerkschaftsöffentlichkeit so begründen kann, daß kein fader Geschmack auf der Zunge zurückbleibt. Die IG Metall hat mit Franz Steinkühler eine starke Persönlichkeit an der Spitze. Und das ist gut so. Fatal wäre es, wenn er an seiner Seite nicht Funktionärinnen und Funktionäre dulden könnte, die in der Lage sind, neben ihm eigenständige Positionen zu entwickeln. Es wäre ein Widerspruch, nach außen die „notwendige Streitkultur“ zu postulieren, nach innen aber einen „Monolithismus“ zu praktizieren.

H. Sch.

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

DGB-Frauenkonferenz: Selbstbewußter „Abschied vom Märchenprinzen“

So richtig in Fahrt kamen die 199 Delegierten auf ihrer 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz (29. Juni bis 1. Juli) erst, als sie die Regeln in die eigenen Hände nahmen, nämlich in der Antragsdebatte. Zuvor schleppten sie sich über den Pflichtteil „Rede des Vorsitzenden“ und eine sich mühende Debatte zum Geschäftsbericht. War den DGB-Frauen die Puste ausgegangen? Unter Beifall hatte Irmgard Blättel, zuständig für Frauenarbeit im geschäftsführenden Bundesvorstand, den Frauen beschneigt, sie seien „ganz schön zäh“. Sie wird es doch nicht wörtlich gemeint haben?

Entgegen der üblichen Kongreßdynamik zeigte sich der frauenpolitische Elan und ein Beharren auf genau formulierten Positionen erst in der Diskussion der 211 vorgelegten Anträge, die noch durch eine ganze Reihe von Initiativanträgen ergänzt worden waren. Darauf war dann wiederum der zeitliche Rahmen der Konferenz in Osnaabrück nicht ausgelegt, daß derart gründlich verfahren wurde. So kam's denn, daß wichtige Anträge zur Familienpolitik, Bio-, Gen- und Reproduktionstechnologien, Bildung, Ausländerpolitik, Frieden und Abrüstung nicht mehr behandelt werden konnten. Diese Antragspakete werden dem DGB-Bundesfrauenausschuß zur Beschlußfassung überlassen. Jede Vertreterin einer Einzelgewerkschaft bekommt dort so viele Stimmen wie Konferenzmandate. Da der Bundesfrauenausschuß (aber immer noch nicht die Bundesfrauenkonferenz) antragsberechtigt zum Bundeskongreß ist, fallen die wichtigen Antragsbegehren aus diesen Bereichen nicht unter den Tisch.

Besonders an drei Themen entzündeten sich Kontroversen. Da stand zunächst einmal das Selbstverständnis der DGB-Frauenarbeit zur Debatte. Der Bundesfrauenausschuß der IG Chemie – Papier – Keramik hatte einen Antrag vorgelegt, in dem der Frauenarbeit des DGB die „öffentlichkeitswirksame Darstellung gemeinsamer Positionen“, Koordinationsfunktion, soweit dafür Bedarf besteht, oder gesellschaftspolitische Außenwirkung zugesprochen

wurde. Den Einzelgewerkschaften komme die betriebliche Interessenvertretung zu, in die man sich – so der Eindruck im Verlauf der Diskussion – nicht hineinreden lassen wollte. Die Mehrheit der Konferenzteilnehmerinnen quer durch das Spektrum der Einzelgewerkschaften akzeptierte diese scharfe Trennung in betriebliche und gesellschaftspolitische Aspekte gewerkschaftlicher Frauenarbeit nicht, sondern formulierte gerade den Anspruch, den gesamtgesellschaftlichen Hintergrund der betrieblichen Interessenvertretung zu erkennen. Die vorgetragene Gegenüberstellung wurde als „unsinnig“ empfunden, bei gleichzeitiger Betonung der Notwendigkeit, unterschiedliche Positionen auf den Frauenkonferenzen detailliert zu diskutieren.

Keinerlei Verständnis fanden die Delegierten für eine weitere Formulierung, die festschreiben wollte, daß sich gewerkschaftliche Frauenarbeit als Teil der Gesamtorganisation der Erreichung gemeinsamer Ziele unterzuordnen habe. Derartige Formulierungen sind in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit nicht mehr konsensfähig. Britta Naumann, für die GEW im Bundesfrauenausschuß, sprach der Konferenz aus dem Herzen: Die Gewerkschaften müssen den Frauen Platz einräumen für gleichberechtigtes Handeln, daher sei an Unterordnung gar nicht zu denken, wolle man der Frauenarbeit nicht den Charakter von Beliebigkeit geben. Möglicherweise hätte man sich auf eine Formulierung, die von der Einordnung der Frauenarbeit in die Tätigkeit und Programmatik der Gesamtorganisation spricht, eher einigen können. Die Konferenz machte jedenfalls unmißverständlich deutlich, daß die Gewerkschaftsfrauen ihren mühsam erkämpften Platz in den Organisationen nicht zu räumen gedenken. Der „Abschied vom Märchenprinzen“ war längst vollzogen, es zählte die eigene Tat. Übrigens auch im Hinblick auf geplante Sparmaßnahmen wurde Renitenz angekündigt. Gisela Kessler, Frauensekretärin der IG Medien, verwahrte sich dagegen, eigene Organe der Frauenarbeit gegen eine stärkere Präsenz in den Gremien der Gewerkschaften auszuspielen.

Bereits in diesem frühen Stadium der Antragsberatung geriet die Position der IG-Chemie-Frauen in die Isolierung. Ein übriges tat sicher auch die Schärfe, mit der Veronika Keller-Lauser, die im geschäftsführenden Vorstand der IG Chemie für Frauenarbeit zuständig ist, in die Diskussionen eingriff. Dies wurde später noch einmal in der Auseinandersetzung über Wochenendarbeit sichtbar. Natürlich stimmte der Hinweis aus den Reihen der IG Chemie, daß in vielen Bereichen auch außerhalb der chemischen Industrie samstags gearbeitet werde. Ihren Vorschlag – wenigstens im Hinblick auf die besonderen Bedingungen dieses Industriezweiges –, den Samstag als Regelarbeitstag zu akzeptieren, lehnte die Konferenz jedoch ab. Auch in diesem Zusammenhang ist den Delegierten, die von den unterschiedlichsten Positionen her argumentierten, der Wille zu einer sehr gründlichen Positionsbestimmung zu bescheinigen. Sie erlagen nicht der Versuchung, Positionen zu verwischen, wie dies in häufigen Empfehlungen der Antragskommission geschah.

Die Versuche der Antragskommission, der Konferenz die Kanten abzuschleifen, verkehrten sich dann oft ins Gegenteil. Häufig wurden ihre Empfehlungen gekippt. So auch bei einem Antrag auf Satzungsänderung, der in allen gewerkschaftlichen Positionen Frauen entsprechend ihrer Mitgliederstärke berücksichtigt wissen wollte. Die Antragskommission klammerte kurzerhand den hauptamtlichen Bereich aus – und erlitt Schiffbruch. Die Delegierten wiesen nun den gesamten zur Annahme empfohlenen Antrag zurück und beschlossen „harte“ Quotierung: bis 1994 22 Prozent und bis 1998 40 Prozent Frauenanteil „auf allen Ebenen“ (siehe Beschlüsse).

In diesen Zusammenhang gehört natürlich auch die kritische Bilanzierung von Frauenförderplänen. Hier ging der Konferenz die Entwicklung zu langsam vorstatten. In allen Bereichen, sowohl was die Einzelgewerkschaften anbelangt, als auch im öffentlichen Dienst und in den Organisationen selbst, erweist sich der Fortschritt als eine Schnecke. Britta Naumann, Wunschkandidatin vieler DGB-Frauen für den geschäftsführenden DGB-Bundesvor-

Inhaltsverzeichnis

Beschlüsse der DGB-Bundesfrauenkonferenz	12
IG Chemie – Papier – Keramik setzt auf Kooperation und Sozialpartnerschaft	15
Hans Preiss: Leistungen der Arbeiterbewegung nicht vergessen	24
Lebensbedingungen in Japan	27
Zentrales Thema des IMB-Kongresses: Macht der Multis	28

stand, resümierte: die Forderungen seien zu ungenau formuliert, die wenigen existierenden Pläne kranken an Unverbindlichkeit, und immer noch müßten die Mehrheiten dort gesucht werden, wo Männer in der Überzahl sind. Unterschiedlich werden die Möglichkeiten von Frauenbeauftragten in den Betrieben eingeschätzt. Die Erfahrungen in der Privatindustrie, aber auch bei der Bundespost, sind äußerst zwiespältig. Würden sie vom Arbeitgeber eingesetzt, handelt es sich meist um Alibifrauen minderer Kompetenz, sollten sie von den Belegschaften gewählt werden, machen sie den Betriebsräten Konkurrenz. Lediglich aus den Bereichen der öffentlichen Verwaltung gibt es wohl positive Erfahrungen mit Frauenbeauftragten.

Noch einmal schlugen die Wellen in der Diskussion hoch, als die Antragspakete zum Paragraph 218 anstanden. Ein Antrag des Bundesfrauenausschusses der IG Chemie wurde abgelehnt, da er sich im Widerspruch zur bestehenden Beschlußlage befand. Der DGB und die Einzelgewerkschaften sollten aufgefordert werden, sich gegen die ersatzlose Streichung des Paragraphen 218 auszusprechen. Dies vor allem aus zwei Erwägungen: Ersatzlose Streichung aus dem Strafbuch schaffe für Frauen ein „Sonderrecht, über Leben und Tod“ zu entscheiden. Außerdem wurde der Paragraph 218 als eine Art Schutz gegen Genmanipulationen an Embryonen interpretiert. Dagegen lautete die vielfältig vorgetragene Position der Kongreßmehrheit: Die Durchführung einer Abtreibung sei schon Strafe genug für Frauen. Selbstbestimmung der Frau bedeute gerade, daß die ethisch-moralische Verantwortung allein bei ihr selbst liegen müsse. Entkriminalisierung, was letztlich Straffreiheit und Streichung des Paragraph 218 bedeute, sei schließlich nicht die ethisch-moralische Rechtfertigung eines solchen Schrittes und schon gar nicht die Aufforderung dazu. Von daher wandten sich die Gewerkschaftsfrauen auch gegen das geplante Beratungsgesetz und sammelten eine Solidaritätsspende von 2274 DM für die Revisionsverfahren der „Memminger Urteile“. Etwas versteckt im Antragstext (A 157) wird das Vorhaben bekräftigt, eine zentrale Demonstration gegen das geplante Beratungsgesetz zum Paragraph 218 durchzuführen.

Intensiv erörtert wurden natürlich die miserablen Bedingungen der Beschäftigung von Frauen. Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse und verstärkte Deregulierungstendenzen im Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt, Beschäftigungsförderungsgesetz und Flexibilisierung drängen Frauen in die Randbelegschaften ab. Aber auch die heute gültigen Normen des „Normalarbeitsverhältnisses“ minimieren die Chancen von Frauen, gleichberechtigt am Arbeitsleben teilzunehmen. Unter dem Stichwort „Berufstätigkeit und weiblicher Lebenszusammenhang“ formulierten die Gewerkschaftsfrauen Grundsätze einer sozialen Arbeitszeitgestaltung (siehe auch folgende Anträge).

Es war sicherlich schade, daß die Konferenz insgesamt zu wenig Zeit für ausführliche Diskussionen vorgesehen hatte und wesentliche Politikfelder nicht mehr abgehandelt werden konnten. Nur ganz knapp wurde ein Antrag, die Konferenz fortzusetzen, abgelehnt. Leider erwies sich auch die Konferenzregie als zu unbeweglich, um den Gewerkschaftsfrauen noch eine gemeinsame Erörterung der ausstehenden Anträge zu ermöglichen. Dennoch, Irmgard Blättel, angetreten als Proporzfrau der CDU für den geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand, wurde von der letzten Bundesfrauenkonferenz, die unter ihrer Regie stattfand, mit einer „standing ovation“ verabschiedet.

Renate Bastian

Beschlüsse

Sparmaßnahmen (A 1)

Die Delegierten der 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz verfolgen mit Sorge die gegenwärtige Diskussion um Sparmaßnahmen im DGB. Sie fordern den DGB-Bundesvorstand mit allem Nachdruck auf, bei den anstehenden Entscheidungen dafür Sorge zu tragen, daß die frauenpolitische Arbeit des DGB in all seinen Gliederungen nicht reduziert wird. Struktur und Aufbau der gewerkschaftlichen Frauenarbeit muß mindestens wie bisher in der DGB-Satzung erhalten bleiben. Neben der Existenz von Frauenausschüssen auf Kreis-, Landes- und Bundesebene mit der derzeitigen hauptamtlichen Be-

treuung gehört dazu auch die weitere Durchführung von Landes- und Bundesfrauenkonferenzen.

Quotierung (A 13)

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden aufgefordert, endlich wirksame Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichberechtigung durchzusetzen. Ein notwendiges Instrument dazu ist die Quotierung. Die Quotierung beinhaltet die Setzung eines quantitativen Zieles, beispielsweise die Quotierung am Anteil der Frauen an der Bevölkerung oder am Anteil der Frauen an abhängiger Erwerbsarbeit oder an der Mitgliederzahl in der Organisation. Dieses Ziel muß in einem festgelegten Zeitraum erreicht werden. Für den DGB bedeutet dies, daß 1994 der Anteil der beschäftigten Frauen auf allen Ebenen, wo dies nicht der Fall ist, 22 Prozent erreicht haben muß.

Bis 1998 muß ein Anteil von 40 Prozent erreicht werden. Für alle Gremien und Wahlämter müssen Kandidatinnen aufgestellt und durch getrennte Wahlgänge das Erreichen der Quote sichergestellt werden. Satzung und Richtlinien sind entsprechend zu ändern. Gewerkschaftliche Politik und Arbeitsbedingungen sind derzeit so, daß weibliche Lebenszusammenhänge und Erfahrungen ausgeblendet werden. Durch Aus- und Weiterbildung, familienfreundlichere Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sowie Maßnahmen und Einrichtungen zur Kinderbetreuung müssen vorhandene Hemmnisse für das Erreichen der Quote beseitigt werden.

Frauenförderung (A 20)

Die Delegierten der DGB-Bundesfrauenkonferenz stellen fest, daß die Frauen immer noch nicht die gleichen Chancen im Berufsleben haben wie Männer. Aus diesem Grunde halten wir eine Frauenförderung innerhalb aller Mitgliedsgewerkschaften für notwendig. Frauenförderung kann nur auf zwei Ebenen gleichzeitig geschehen, wenn sie wirkungsvoll sein soll. Sie muß auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene vorangetrieben werden. Die Mitgliedsgewerkschaften und der DGB haben deshalb ihren Einfluß bei haupt- und ehrenamtlichen Funktionären, betrieblichen Entscheidungsträgern, Tarifpartnern und beim Gesetzgeber geltend zu machen, um die chancengleiche Beteiligung unserer Kolleginnen an der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu gewährleisten und die Benachteiligung der Frauen in Beruf und Gesellschaft zu beseitigen.

Für die innerorganisatorische Frauenförderung benötigen wir ein Klima gewerkschaftlicher Kultur in Solidarität und mit kollegialen Umgangsformen. Kolleginnen und Kollegen sind für die noch fehlende Chancengleichheit zu sensibilisieren. Eine positive Einstellung zur Frauenarbeit in unseren Gewerkschaften wird die Gleichberechtigung von Mann und Frau voranbringen. Anzustreben ist die schnelle Umsetzung des Beschlusses Nr. 348 vom 13. ordentlichen DGB-Bundeskongreß 1986. Das Thema „Frauenförderung“ ist in alle Bildungskonzeptionen der Mitgliedsgewerkschaften und des DGB aufzunehmen.

Um in Betrieben und Verwaltungen die Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen zu beseitigen, sind die jeweiligen Hauptvorstände aufgefordert, tarifliche Vereinbarungen durchzusetzen sowie Betriebsräte bzw. Personalräte und Vertrauensleute zu motivieren, das Problem der Frauenbenachteiligung zu erörtern und über vorgeschlagene Lösungen Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Im einzelnen stellen die Delegierten folgende Forderungen an Frauenförderprogramme:

1. Jungen Frauen ist eine qualifizierte berufliche Erstausbildung zu gewähren. Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind Frauen in Berufen mit zukunftsweisenden Perspektiven mit einer Quote von 50 Prozent zu berücksichtigen.
2. Im Anschluß an ihre Berufsausbildung ist Frauen die Übernahme unter Berücksichtigung der derzeit bestehenden Arbeitsschutzgesetze zu sichern, damit sie ihre erworbenen Qualifikationen ausbildungsadäquat nutzen und einsetzen können. In vollkontinuierlich arbeitenden Betrieben sind Schichtmodelle und Arbeitsorganisation so zu entwickeln, daß sie eine Integration von Arbeitnehmerinnen gewerblich-technischer Berufe in den Arbeitsprozeß ermöglichen.

3. Für Frauen müssen verstärkt Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, und zwar in allen Berufs- und Tätigkeitsbereichen. Teilzeitbeschäftigung darf nicht auf Kosten von Vollzeitbeschäftigten und gegen den Wunsch der Betroffenen ausgeweitet werden. Die Bereitstellung von Teilzeitarbeitsplätzen muß sich der Nachfrage nach verkürzter Beschäftigung anpassen.

4. Alle Beschäftigten müssen so behandelt werden, als seien sie für eine Familie verantwortlich. Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, daß Männer und Frauen Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Hierzu zählen u. a.:

- Arbeitszeitverkürzung,
- Elternurlaub,
- Beurlaubungsmöglichkeiten zur Pflege erkrankter Kinder und Angehöriger,
- Arbeitszeiten, die den individuellen Bedürfnissen von Eltern angepaßt sind,
- betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen für alle Altersstufen.

5. Ein Schwerpunkt frauenfördernder Maßnahmen muß auf einer breit angelegten, arbeitnehmerorientierten Weiterqualifizierung liegen, um Arbeitsplätze zu sichern sowie Arbeitsbedingungen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Dabei sind Frauen, vor allem bei Einführung neuer Technologien, gezielt für Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren. Für Frauen ohne Berufsausbildung oder in ausbildungsfremden Beschäftigungen sind Weiterbildungskonzepte zu entwickeln, die nicht allein anwendungsorientierte, sondern übergreifende Kenntnisse vermitteln und sich langfristigen Veränderungen am Arbeitsmarkt anpassen. Bereits qualifizierte Frauen sind vorrangig bei Fortbildungsmaßnahmen und Beförderungen zu berücksichtigen. Weiterbildungsmaßnahmen müssen während der Arbeitszeit und möglichst vor Ort angeboten werden. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind gleichermaßen einzubeziehen.

6. Die Belastungsfaktoren und Tätigkeitsmerkmale an Frauenarbeitsplätzen sind neu zu bewerten und bei der Lohn- und Gehaltsfindung in die Tarifverträge aufzunehmen.

7. Die Arbeitsbedingungen an den typischen Frauenarbeitsplätzen in den unteren Funktionsebenen der Betriebe und Verwaltungen sind zu humanisieren. Gezielte Maßnahmen zum Abbau von Belastungen und zur Anreicherung von Arbeitsinhalten sind Teil gewerkschaftlicher Frauenförderung.

Die jeweiligen Hauptvorstände haben sich beim Gesetzgeber für die Verbesserung der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen zur Gleichstellung von Mann und Frau einzusetzen:

1. Das Beschäftigungsförderungsgesetz ist außer Kraft zu setzen.
2. Die gesetzlichen Regelungen sind so zu gestalten, daß alle Beschäftigungsverhältnisse versicherungspflichtig sind.
3. Die gesetzlichen Regelungen des Freistellungsanspruches der Versicherten für den Pflegefall nach § 185c RVO sind dahingehend zu verbessern, daß das Alter der pflegebedürftigen Kinder erhöht und die Freistellungsdauer erweitert werden.
4. Die Landesregierungen müssen aufgefordert werden, einheitliche gesetzliche Grundlagen zu schaffen für die Einrichtung von Kinderkrippen, Kindergärten und Kinderhorten. Für alle Altersstufen muß ein ausreichendes Angebot an Einrichtungen zur Verfügung stehen.
5. Die Förderung nach einem elternunabhängigen Bafög ist einzuführen.
6. Die Lehrpläne der Schulen haben für die Vermittlung von Grundlagenwissen in Technologie die geschlechtsspezifischen Zugangsweisen zur Technik zu berücksichtigen und dieses Fach anzubieten.

EG-Binnenmarkt (A 36)

Die Bundesfrauenkonferenz fordert den DGB-Bundesvorstand, die im Europäischen Gewerkschaftsbund vereinigten Gewerkschaften (einschließlich der dem Weltgewerkschaftsbund angehörigen europäischen Gewerkschaften) sowie die Einzelgewerkschaften auf, im Hinblick auf den Euro-Binnenmarkt schon jetzt „Europäische So-

zialoffensiven“ in allen Ländern des Binnenmarkts zu starten. Es muß eine Charta der verbindlichen und einklagbaren sozialen Grundrechte für die Länder des Binnenmarktes ausgearbeitet werden. Diese Charta muß insbesondere zur Aufhebung der Benachteiligung von Frauen in allen Bereichen führen. Durch Mitarbeit in den Ausschüssen und Kommissionen in Brüssel muß versucht werden, Einfluß auf die dortigen Entscheidungen zu nehmen.

Befristete Arbeitsverhältnisse/Aushilfen (A 46)

Wir fordern, daß befristete Arbeitsverträge nur noch bei sachlich begründeten befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten (überdurchschnittlich hohe und vorübergehende Arbeitsspitzen oder längerer Ausfall von Personal) abgeschlossen werden können. Die Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen müssen die gleichen sozialen und tariflichen Rechte wie andere Beschäftigte bekommen. Dazu ist es nötig, daß der DGB

– eine Kampagne gegen das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz durchführt und eine gesetzliche Grundlage für unsere Position durchsetzt,

– bei Einstellungen ein qualifiziertes Mitbestimmungsrecht für Betriebs- und Personalräte auch über die Art des Arbeitsvertrages durchsetzt,

– alle Betriebs- und Personalräte auffordert, alle möglichen rechtlichen Schritte und betrieblichen Aktivitäten gegen die sich ausweitenden befristeten Arbeitsverträge zu unternehmen,

– alle Betriebs- und Personalräte auffordert, sich dafür einzusetzen, daß befristete Arbeitsverträge umgewandelt werden.

Berufstätigkeit und weiblicher Lebenszusammenhang (A 47)

Die Verwirklichung des Grundrechts auf eigenständige Existenzsicherheit und persönliche Entfaltung im Beruf auch für Frauen ist ohne eine Umgestaltung des bestehenden Normalarbeitsverhältnisses nicht möglich. Die zeitlichen Anforderungen des bestehenden „Normalarbeitsverhältnisses“ (das an Arbeitnehmern ohne Familienpflichten orientiert ist) an die abhängig Beschäftigten sind unvereinbar mit dem Zeitbedarf für die Bewältigung des Alltags außerhalb der Erwerbsarbeit vor allem dann, wenn dieser Alltag auch durch die Bedürfnisse von Kindern oder anderen versorgungsbedürftigen Personen geprägt ist. Deshalb geht es vorrangig um eine Entlastung des Alltags von den Anforderungen der Berufstätigkeit, damit Frauen die Chance kontinuierlicher Erwerbstätigkeit erhalten und Männer in die Lage versetzt werden, sich angemessen an der Bewältigung des eigenen Alltags und der Versorgung der eigenen Kinder zu beteiligen. Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert deshalb Vorrang für die tägliche Arbeitszeitverkürzung mit vollem Einkommensausgleich und dem Ziel der Verwirklichung einer neuen Normalarbeitszeit von täglich 6 Stunden an 5 Arbeitstagen pro Woche grundsätzlich von montags bis freitags.

Das Ziel einer neuen Normalarbeitszeit von 6 Stunden täglich steht nicht im Widerspruch zu dem Ziel der Erweiterung von Wahlmöglichkeiten der abhängig Beschäftigten bei der Abstimmung ihrer individuellen Arbeitszeit mit ihren individuellen Lebensbedürfnissen und Lebensbedingungen. Vielmehr fordert die DGB-Bundesfrauenkonferenz die Mitgliedsgewerkschaften des DGB auf, die Arbeitszeitverkürzung zu verbinden mit einer umfassenden Arbeitszeitgestaltungspolitik. Die Arbeitszeitgestaltungsabkommen müssen auf der Grundlage der tariflichen Basisnorm von 6 Stunden täglich folgende Regelungen enthalten:

- Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten einschließlich einer möglichst engen Begrenzung von Mehrarbeit,
- Sicherung des freien Wochenendes, des Feierabends und der Nachtruhe einschließlich Regelungen für diejenigen Beschäftigten und Bereiche, für die Arbeitszeit am Wochenende, am Feierabend und in der Nacht unvermeidbar ist, nach dem Prinzip der überdurchschnittlichen Anrechnung solcher Arbeitszeiten auf die Normalarbeitszeit,
- tarifliche Rahmenregelungen zur Gleitzeitarbeit,
- tarifliche Sicherung der Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Mindestarbeitszeit,

- Recht auf Teilzeitarbeit bei Kindererziehung und Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit,
- Beteiligungsrechte der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung bei individueller Arbeitszeitgestaltung und Festlegung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme.

Der 6-Stunden-Tag als Grundnorm eines neuen Normalarbeitsverhältnisses ist keine ferne Utopie, sondern eine konkrete Möglichkeit, noch in diesem Jahrhundert endlich die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß Männer und Frauen gleichberechtigt an allen Lebensbereichen teilhaben können. Die DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert die Mitgliedsgewerkschaften des DGB auf, sich mit aller Kraft zunächst für die Verwirklichung der 35-Stunden-Woche in allen Tarifbereichen einzusetzen und dabei deutlich zu machen, daß die 35-Stunden-Woche kein Endziel, sondern nur eine wichtige Etappe der Arbeitszeitverkürzung ist. Arbeitszeitverkürzung ist eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben der Gewerkschaften, mit der sie einen eigenen Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und zur Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Männern und Frauen leisten. Für den 7-Stunden-Tag morgen und den 6-Stunden-Tag übermorgen!

Wochenendarbeit (A 76)

Immer stärker werden die Versuche der Unternehmer, auch das Wochenende wieder zu normalen Arbeitstagen zu machen, um so zum Nulltarif die Maschinenkapazitäten auszuweiten. Damit die arbeitenden Menschen und ihre Familien nicht dem Diktat des Betriebes, der Maschinenlaufzeit und der Marktstrategien der Unternehmer unterworfen werden, fordern wir vom DGB-Bundesvorstand die Entwicklung einer breiten Solidaritätsbewegung, um die Angriffe auf das arbeitsfreie Wochenende gemeinsam abzuwehren. Vorrangiges Ziel muß die einheitliche Stellungnahme aller DGB-Gewerkschaften in der öffentlichen Diskussion zu diesem Thema sein.

Soziales Pflichtjahr, Frauen in die Bundeswehr (A 118)

Wir fordern den DGB auf, sich aktiv gegen Bestrebungen der Bundesregierung, Frauen in die Bundeswehr mit einzubeziehen oder ein soziales Pflichtjahr für junge Frauen einzuführen, einzusetzen. D. h., dieses Thema muß einen Platz bei Veranstaltungen des DGB nicht nur beim Internationalen Frauentag oder bei Friedensveranstaltungen haben. Außerdem fordern wir den DGB auf, Bündnisse zu unterstützen, die gegen diese Bestrebungen der Bundesregierung vorgehen.

Kein Beratungsgesetz zu § 218 StGB (A 157)

Die 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert die Bundesregierung auf, das in der Koalitionsvereinbarung der Bundesregierung vom März 1987 festgelegte Vorhaben eines Gesetzentwurfes über „Gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Beratung im Rahmen des § 218 StGB“ nicht weiter zu verfolgen. Die 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz lehnt das von der Bundesregierung geplante Beratungsgesetz ab, denn es zielt auf eine Verschärfung der gegenwärtigen Rechtslage und Praxis der §§ 218/219 StGB:

- Das Zugangsverfahren zu einem legalen Schwangerschaftsabbruch würde umfangreicher gemacht und verlängert. Durch die zeitliche Trennung von Beratungsgespräch und Indikationsstellung wird der Zeitpunkt eines möglichen Eingriffs hinausgezögert.
- Daraus ergibt sich ein höheres Komplikations- und Gesundheitsrisiko des Eingriffs. Abtreibungstourismus, Abdrängung in illegale Abtreibungspraktiken können die Folge sein.
- Den Beratungsstellen soll ein ideologisch einseitiges Beratungsziel auferlegt werden, indem sie allein zugunsten des ungeborenen Lebens beraten dürfen.
- Das soziale Umfeld der Frau (wie Partner, Arbeitgeber, Eltern) soll in die Beratung einbezogen werden können; die Privatsphäre der Frau kann dadurch durchbrochen und der psychologische Druck erhöht werden.

Die 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz bekräftigt deshalb den Be-

schluß des DGB-Bundesvorstandes vom 1. 12. 1987, eine zentrale Demonstration durchzuführen, wenn der Entwurf eines Beratungsgesetzes mit dem von uns kritisierten und abgelehnten Inhalt eingebracht und im Bundestag beraten wird.

Die 12. DGB-Bundesfrauenkonferenz fordert weiter:

- den flächendeckenden Ausbau eines pluralistischen Beratungsstellenangebotes mit ausreichender Finanzierung, das die Betroffenen freiwillig in Anspruch nehmen können;
- die Beratungsstellen sind zu integrieren, so daß Beratung über Familienplanung, Sexualaufklärung und auch bei Schwangerschaftskonflikten möglich ist, ohne daß die Beratung einer staatlich verordneten einseitigen Beratungsaufgabe folgen muß. Auch die Indikationsstellung und die Schwangerschaftsunterbrechung sollen in diesen Beratungszentren möglich sein;
- die kostenlose Abgabe von Verhütungsmitteln für Männer und Frauen sowie frühzeitige sexuelle Aufklärung;
- eine den tatsächlichen Bedarf deckende Anzahl familienergänzender Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, wie zum Beispiel Kinderkrippen, Kindergärten, Kinderhorte, Spielgruppen, Ganztagschulen, muß bereitgestellt werden. Die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen müssen auch auf die Bedürfnisse erwerbstätiger Eltern Rücksicht nehmen;
- der Elternurlaub ist auf drei Jahre zu verlängern. Bei Inanspruchnahme des Elternurlaubs soll Lohnausfallersatz in Höhe des Arbeitslosengeldes gezahlt sowie die Garantie des Arbeitsplatzes gegeben werden;

Gewerkschaftsbeschlüsse 1988

Dieses Heft enthält eine Auswahl von Beschlüssen der sieben im vergangenen Jahr stattgefundenen Gewerkschaftstage, die 3,4 Millionen Gewerkschaftsmitglieder repräsentierten. Den Beschlüssen vorangestellt sind neben einer Wertung der Kongresse Auszüge aus dem Grundsatzreferat des 1. Vorsitzenden der IG Metall, Franz Steinkühler, auf dem Zukunftskongreß seiner Gewerkschaft Ende Oktober 1988 in Frankfurt. Im Anhang aufgelistet sind die Ergebnisse der Vorstandswahlen der sieben Gewerkschaften sowie die entsprechenden Mitgliedszahlen.

96 Seiten, Preis: 6,- DM

- das Erziehungsgeld ist als familienpolitische Leistung allen Eltern zu gewähren und nicht nur denjenigen, die ihre Erwerbsarbeit wesentlich einschränken oder ganz aufgeben;
- Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung sind für alle Mütter/Väter anzurechnen, auch gegebenenfalls als Zuschlag zu bereits vorhandenen Beiträgen aus Erwerbsarbeit;
- anstelle der ungerechten steuerlichen Kinderfreibeträge im Steuerrecht soll ein wesentlich erhöhtes Kindergeld für alle Kinder gezahlt werden;
- der Freistellungsanspruch für die Pflege kranker Kinder nach § 185c RVO ist auf mindestens zwei Wochen zu verlängern und die Altersgrenze anzuheben;
- eine Verbesserung der Wohnverhältnisse ist durch Schaffung kinderfreundlicher Wohnungen mit zahlbaren Mieten (sozialer Wohnungsbau) sowie einer dazugehörigen humanen Umwelt mit Grünzonen, Spielmöglichkeiten, sozialen Treffpunkten und einer ausreichenden Versorgungsstruktur herbeizuführen;
- kürzere tägliche/wöchentliche Arbeitszeiten, damit Frauen und Männer berufliche und familiäre Aufgaben leichter miteinander vereinbaren können, sind zu fördern und durchzusetzen;
- Nachteile durch familienbedingte Unterbrechungszeiten in der Arbeitswelt sind abzubauen. Um die Rückkehr auf den Arbeitsplatz bzw. in das Erwerbsleben zu erleichtern, müssen sowohl am Arbeitsplatz als auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genügend Wiedereingliederungsmaßnahmen angeboten werden;
- Die Arbeitslosigkeit ist generell stärker zu bekämpfen, und geschützte Beschäftigungsverhältnisse sind in geschützte umzuwandeln.

IG Chemie – Papier – Keramik setzt auf Kooperation und Sozialpartnerschaft

Der Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik hat im Juni ein Grundsatzpapier „Einig im Ziel – Unser Weg einer demokratischen und sozialen Gewerkschaftsstrategie“ verabschiedet und am 28. Juni 1989 auf einer gemeinsamen Tagung dem Beirat und allen hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären vorgestellt. In der Pressekonferenz am 28. Juni erläuterte der Vorsitzende der Gewerkschaft, Hermann Rappe, dieses Dokument. Durchgängiges Handlungsmotiv für das Grundsatzpapier ist eine Politik „des sachbezogenen und partnerschaftlichen Umgangs“ mit den Unternehmern. Die Strategie ist „in erster Linie auf Kooperation, nicht auf Konflikt“ orientiert.

Rappe zog eine Parallele zu den Auseinandersetzungen über eine Gewerkschaftsstrategie, die vor rund 30 Jahren mit dem Vorsitzenden der IG Bau – Steine – Erden, Georg Leber, stattfanden. Zukunftsorientierte Gewerkschaftsarbeit müsse Bemühen um einen Konsens sein.

Die IG Chemie halte jeden Vergleich mit anderen Gewerkschaften aus. Und der Verantwortliche für Tarifpolitik, Horst Mettke, hob hervor, daß ein Facharbeiter im Chemiebereich im Monat tarifvertraglich 750 Mark mehr verdiene, als in Tarifverträgen vergleichbarer großer Industriebereiche vereinbart sei.

Die IG Chemie lehne es auch ab, heute zu erklären, daß sie 1990 schon den großen politischen Konflikt des Jahrhunderts bekomme. Sie wolle 1990 eine Verbesserung des Entgelttarifvertrages, einen Schritt in Richtung Arbeitszeitverkürzung tun und die Tür für die Weiterbildung öffnen.

An industriepolitischen Entscheidungsprozessen wolle die Gewerkschaft teilhaben und sie mitbeeinflussen. Von NACHRICHTEN gefragt, aufgrund welcher gesetzlicher Bestimmungen er dies tun wolle, sagte Rappe, daß es solche nicht gebe. Dies sei deshalb auch der Punkt, der zu der Überlegung geführt habe, daß dies nur kooperativ mit den Unternehmern möglich sei.

Wir fragten auch, ob die IG Chemie die 35-Stunden-Woche als aktuelles Ziel anvisiere, da diese Forderung im Grundsatzpapier doch recht vage formuliert sei. Rappe: „Unser Ziel ist die 35-Stunden-Woche, wie das jeder anderen Gewerkschaft. Wir wollen dorthin in Stufen und Schritten kommen. Wir sagen nicht, die 35 Stunden müssen im nächsten Jahr fallen, koste es, was es wolle.“

Da in einer Entschließung gegen den Rechtsradikalismus auch die staats- und industriepolitischen Positionen der Grünen attackiert werden, wurde von NACHRICHTEN nach den Intentionen der Gewerkschaft gefragt. Hier meinte Rappe: „Der politische Ansatz ist, daß ein Anwachsen der Ränder nur durch die Veränderung der politischen Bedingungen erreicht werden kann. Auch den Grünen muß dadurch der Boden entzogen werden. Die IG Chemie ist an einem Anwachsen der Grünen nicht interessiert. Ein Bündnis mit einer linksliberalen FDP wäre mir wesentlich lieber als eine Koalition mit den Grünen.“ (Siehe auch den Leitartikel, S. 1 und 2) H. Sch.

Das Grundsatzpapier hat folgenden Wortlaut:

I. Einleitung

In Übereinstimmung mit dem Grundsatzprogramm des DGB stellt die IG Chemie – Papier – Keramik hiermit einige Schwerpunkte ihrer Arbeit für die kommenden Jahre vor, die sich aus Kongreßbeschlüssen und Absprachen im DGB sowie unseren Gewerkschaftsbeschlüssen und Vorgaben der Satzungsorgane ergeben. In diesem Zusammenhang geht es auch darum, unseren Weg einer gewerkschaftlichen Strategie zu beschreiben, der auf den Grundgedanken des sozialen, solidarischen und demokratischen Mitein-

anders beruht und der dem gewerkschaftlichen Ziel der gleichberechtigten Partnerschaft der Arbeitnehmer in Wirtschaft und Gesellschaft dient. Weitere Verkürzung der Arbeitszeit, Weiterbildung für alle, Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, Sicherung und Ausbau der Mitbestimmung, Verbesserung der Arbeits- und Lebensverhältnisse aller, ökologische Modernisierung und Weiterentwicklung des Industriestandortes Bundesrepublik Deutschland sind dabei zentrale Punkte, zu denen wir unsere Vorstellungen und Forderungen darlegen.

Probleme von heute können wir nicht mit Mitteln von gestern lösen. Gerade im Hinblick auf die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes ergeben sich neue und zusätzliche Fragestellungen, die tarifpolitisch, bildungspolitisch sowie im Hinblick auf Betriebsverfassung, Umwelt- und Arbeitsschutz beantwortet werden müssen. Dazu wollen wir Wege beschreiten, die auf unsere Industriezweige abgestimmt sind und die der veränderten Beschäftigtenstruktur und dem auf demokratischen Konsens ausgerichteten Verständnis unserer Mitglieder entsprechen.

Unsere Politik des demokratischen und sachbezogenen Umgangs miteinander auf der Ebene der Tarifpolitik wie auf der gesellschaftspolitischen Ebene hat sich bewährt. Sie nimmt die Erwartungen unserer Mitglieder auf und setzt sie in praktische Gewerkschaftspolitik um. Wir werden sie fortsetzen, um damit die Realisierung der gemeinsamen Ziele der Arbeiterbewegung ein weiteres Stück voranzutreiben.

II. Die Bedingungen unseres Handelns

Grundlage unserer Gewerkschaftspolitik war und ist das Bekenntnis zum demokratisch-sozialen Rechtsstaat als unabdingbare Voraussetzung für die Entwicklung freier Gewerkschaftsarbeit und solidarischem Miteinander. Die Bedingungen gewerkschaftlichen Handelns erfassen neben dieser Voraussetzung eine Reihe von politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Voraussetzungen. Finanz-, Wirtschafts- und Sozialpolitik, konjunkturelle Einflüsse nationaler und internationaler Herkunft, strukturelle Entwicklungen in der Wirtschaft allgemein wie in den Branchen, die von uns vertreten werden, spielen hierbei eine wesentliche Rolle.

Die konjunkturellen Einflüsse der vergangenen Jahre waren durchaus positiv. Einem steigenden Bruttoinlandsprodukt, einer Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen stehen jedoch strukturelle Veränderungen in den Bereichen Wirtschaft und Arbeit und eine nach wie vor hohe Arbeitslosigkeit gegenüber. Diese Arbeitslosigkeit mit etwa 2 Millionen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt erschwert gewerkschaftliches Handeln. Ihre Bekämpfung erfordert konkrete Lösungen und Antworten auf allen politischen Ebenen. Die Gewerkschaftspolitik bleibt in den nächsten Jahren wesentlich durch dieses drängende Problem bestimmt und beeinflusst.

Wirksame politische Entscheidungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind bisher nicht getroffen worden. Die Regierung hat auf die Selbstheilungskräfte des Marktes vertraut und hat sich aus ihrer Verantwortung für Arbeit und Arbeitsmarktpolitik, für soziale Gerechtigkeit und soziale Sicherheit zurückgezogen. Wirtschafts-, finanz- und steuerpolitische Möglichkeiten des Staates sind nicht genutzt worden. Dadurch ist soziale Ungerechtigkeit entstanden; dies hat zu einem Vertrauensverlust in unsere Demokratie, in das Sozialstaatsgebot unserer Verfassung und zu Zweifeln an dem Grundgedanken der sozialen Gerechtigkeit geführt.

Trotz der Spitzenstellung der deutschen Wirtschaft in Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit fehlen die politischen Rahmenbedingungen, die nicht nur Gewinnmaximierung, sondern auch soziale Absicherung – soziale Kultur im weitesten Sinne – zu einem gleichwertigen Ziel politischen Handelns machen. Ein Beleg dafür ist, daß die Einkommen aus selbständiger Tätigkeit prozentual ungleich stärker gewachsen sind als die Einkommen aus abhängiger Tätigkeit. Europaweite Unternehmensstrategien nehmen auch in kleineren und mittleren Unternehmen unseres Organisationsbereiches zu. Nationale gesetzliche Regelungen, sei es im Arbeitsschutz, beim Umweltschutz oder Sozial- und Arbeitsrecht werden immer stärker von den Entscheidungen der EG beeinflusst oder sogar bestimmt. Dies wird mit Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes nach 1992 für fast alle Bereiche unserer Arbeit gelten. Zu diesen

veränderten politischen Rahmenbedingungen kommt hinzu, daß in letzter Zeit und in Zukunft verstärkt technologische und strukturelle Veränderungen von Industriebereichen besondere Anforderungen an gewerkschaftliche Arbeit stellen.

Innovationsschübe treten in immer schnelleren Abständen, in immer universelleren Dimensionen auf. Die Folge ist eine sich ständig verändernde Arbeitsorganisation, gleichzeitig wird der Ruf nach mehr Flexibilität in den Betrieben laut, die Belastungen und Anforderungen an die Beschäftigten wachsen. Auch hier haben sich die politischen Bedingungen nachteilig ausgewirkt. Die Forderung nach schnellerer Anpassung, größerer Flexibilisierung ist benutzt worden als Signal für einen Abbau der Schutzrechte der Arbeitnehmer. Das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz und die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sind wesentliche Eckpunkte der „Wende im Arbeitsrecht“, die als Teil von Deregulierungsbemühungen der politischen Mehrheit versucht, die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte und Gewerkschaften einzuschränken.

Im Zuge der durch die Arbeitszeitverkürzung und technischen Entwicklung festzustellenden strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt ändert sich auch das Rollenverständnis von Männern und Frauen. Die Arbeitsteilung in der Familie wird neu diskutiert. Dabei zeigt sich an dem auf 40 Prozent gestiegenen Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen deutlich, daß mittlerweile beide Geschlechter der Erwerbstätigkeit grundlegende Bedeutung für ihre Existenzsicherung, Persönlichkeitsentwicklung und Selbstverwirklichung zuweisen.

III. Die Politik der IG Chemie – Papier – Keramik

Wir bekennen uns zur Mitarbeit, zur Mitwirkung und zur Mitgestaltung in unserem Land. Sozialer Rechtsstaat heißt für uns, die Lebens- und Arbeitsgrundlagen aller zu sichern und auszubauen. Die erreichten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften sind ein hervorragendes Beispiel für die Bereitschaft der Gewerkschaft, auch Mitverantwortung in dieser Demokratie und in den Unternehmen zu übernehmen. Die IG Chemie – Papier – Keramik betreibt – ausgehend von ihren Vorstellungen von Gewerkschaftspolitik – eine Arbeit, die darauf abgestellt ist, sachgerechte Antworten für die Probleme und Interessen ihrer Mitglieder zu finden. Dabei sind wir dort zum Konsens bereit, wo partnerschaftliches Denken und Handeln eine beiderseitig tragfähige Lösungsmöglichkeit eröffnet. Wir sind allerdings da zum Konflikt aufgefordert und bereit, wo die Verhandlungsebenen ausgeschöpft sind, ohne daß akzeptable Ergebnisse erzielt wurden. Diese Politik setzt voraus, daß für unsere Vorstellungen und Forderungen und die von uns zu beschreitenden Wege in der Mitgliedschaft eine breite Mobilisierung erreicht wird.

Die Erfolge und die Akzeptanz in der Mitgliedschaft zeigen Tragfähigkeit und Richtigkeit dieser Politik; deswegen gehen wir auch keine Bündnisse mit Gruppen oder Gruppierungen ein, die unserem Verständnis von Politik entgegenstehen. Die Qualifikation sowohl der Angestellten als auch der gewerblichen Arbeitnehmer nimmt ständig zu. Dabei sind z. B. in der chemischen Industrie heute fast 50 Prozent der Beschäftigten Angestellte. Von dem zurückgehenden Anteil von gewerblichen Arbeitnehmern haben weit über die Hälfte der Arbeitnehmer eine abgeschlossene Ausbildung, davon wiederum ein Großteil eine qualifizierte Facharbeiterausbildung.

Diese neue Beschäftigtenstruktur hat Auswirkungen auf gewerkschaftliches Handeln. Stärkeres Eingehen auf den einzelnen, auf individuelle Interessen von Arbeitnehmern ist zur Voraussetzung erfolgreicher Gewerkschaftspolitik geworden. Unsere Aufgabe dabei ist, die Interessen der Arbeitnehmer zu bündeln und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die soziale Voraussetzung für die Berücksichtigung individueller Interessen bieten. Die immer komplizierter werdenden Arbeitsabläufe in der Industrie und die sich verändernde Organisation menschlicher Arbeit in unserer Gesellschaft fordern eine qualifizierte Beratung durch Gewerkschaften. Es zeigt sich deutlich, daß mit der zunehmenden Veränderung der Struktur der Beschäftigten eine Politik des sachbezogenen und

partnerschaftlichen Umgangs mit den Arbeitgebern die richtige Antwort auf die neuen Bedingungen ist.

IV. Geleistete Arbeit und Aufgaben in den kommenden Jahren

IV. 1 Geleistete Arbeit

Die Ergebnisse der bisherigen Arbeit bestätigen unsere Politik. Es besteht in allen zentralen Arbeitsschwerpunkten eine hohe Übereinstimmung mit unseren Mitgliedern. Unsere Erfolge in der Tarif- und Umweltpolitik, in der Jugend-, Frauen- und Angestelltenarbeit sind auf die Identifikation der Mitglieder mit ihrer Gewerkschaft und deren Politik zurückzuführen.

In der **Tarifpolitik** haben wir unsere Handlungsspielräume genutzt und unsere Beiträge zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse geleistet.

Zweimal IG Chemie

1989

Die erreichten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften sind ein hervorragendes Beispiel für die Bereitschaft der Gewerkschaft, auch Mitverantwortung in dieser Demokratie und in den Unternehmen zu übernehmen.

(Grundsatzpapier der IG Chemie – Papier – Keramik. Einig im Ziel – Unser Weg einer demokratischen und sozialen Gewerkschaftsstrategie)

1969

Wir sollten zur Machtdiskussion, die uns die Unternehmer aufdrängen wollen, eindeutig erklären: Ja, wir wollen mehr Macht in den Händen der Betriebsräte und der Gewerkschaftsvertreter auf Kosten der Macht der Unternehmer.

(Hermann Rappe, 8. ordentlicher Bundeskongreß des DGB, München, 18.–23. Mai 1969, Tagesprotokoll, 4. Tag, S. 36)

● **Mit Vorruhestandstarifverträgen** in fast allen Branchen hat die IG Chemie – Papier – Keramik den Mitgliedern die Möglichkeit gegeben, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuscheiden, so daß arbeitslose Arbeitnehmer eingestellt und Auszubildende nach Abschluß ihrer Ausbildung übernommen werden konnten. Hiermit wurde ein beschäftigungswirksamer Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit geleistet.

● **Die Wochenarbeitszeitverkürzung** bei vollem Einkommensausgleich ist nach Auslaufen des Vorruhestandsgesetzes und der entsprechenden Tarifverträge in fast allen Branchen, die von uns betreut werden, vereinbart worden.

● Als erste Gewerkschaft haben wir für einen großen Industriebereich einen Tarifvertrag über **Teilzeitarbeit** abgeschlossen. Durch den Tarifvertrag wurde die tägliche Mindestarbeitszeit festgelegt und damit für den Regelfall die Sozialversicherungspflichtigkeit von Teilzeitarbeit in der chemischen Industrie festgeschrieben.

● Der Abschluß eines einheitlichen **Entgelttarifvertrages** für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte hebt erstmals für einen großen Tarifbereich die Unterscheidung zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten bei Eingruppierung und Einkommensfindung auf und gibt eine Antwort auf die sich ändernden Beschäftigungsstrukturen in der chemischen Industrie.

Neben diesen tarifpolitischen Eckpfeilern unserer Gewerkschaftsarbeit konnten in einer Reihe von anderen Arbeitsfeldern über Vereinbarungen mit den Arbeitgebern gemeinsame Positionen gefunden werden, die unserer Politik des sachbezogenen und partnerschaftlichen Umgangs entsprechen.

Sowohl in der chemischen Industrie als auch in der Papierindustrie konnten **Grundsatzvereinbarungen über die Zusammenarbeit zur Förderung der Berufsbildung** beschlossen werden. Danach werden paritätisch besetzte **Berufsbildungsräte** gegründet, die sich inhaltlich mit folgenden Themen befassen:

● Behandlung und Erörterung bildungspolitischer Themen und der Erarbeitung von Empfehlungen zur Förderung der Berufsbildung.

● Information und Erfahrungsaustausch in Aus- und Weiterbildung.

● Beratung und Beschlußfassung zur Neu- und Weiterentwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen.

In der **Frauenarbeit** ist es der IG Chemie – Papier – Keramik gelungen, mit dem Bundesarbeitgeberverband der chemischen Industrie gemeinsame **Grundsatzpositionen zur Frauenförderung** zu vereinbaren. Eine derartige Regelung ist zum ersten Mal in der Bundesrepublik Deutschland für einen gesamten Industriebereich getroffen worden. Erstmals wurde dabei die Frauenförderung für die unterschiedlichen betrieblichen Ebenen neben der Verbesserung von Aufstiegschancen auch mit der Verbesserung von Arbeitsplatzbedingungen verknüpft.

In unserer **Europaarbeit** ist in diesem Jahr eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie zum EG-Binnenmarkt 1992 eingesetzt worden, um sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber berührenden Fragen zu erörtern und um zu gemeinsamen Auffassungen auch zur sozialen Ausgestaltung von Europa zu kommen.

Im Bereich der **Umweltpolitik** und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sind mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und dem Verband der chemischen Industrie Gespräche für einen verbesserten Umweltschutz geführt worden, die als Ergebnis ergeben haben:

● Das seit 1978 laufende Altstoffprogramm der Berufsgenossenschaft Chemie wird intensiviert und um die Stoffüberprüfung im Bereich „umweltrelevanter Altstoffe“ erweitert.

● Umweltschutz als Thema für die Wirtschafts- und Arbeitsschutzausschüsse.

● Gemeinsame Informationsveranstaltungen für Betriebsräte. Hierzu ist eine „Gesellschaft zur Information von Betriebsräten über Umweltschutz in der chemischen Industrie“ (GIBUCI) gegründet worden. Ziel ist es, die Arbeit der Betriebsräte in den Wirtschafts-, Arbeitssicherheits- und Umweltausschüssen durch zusätzliche Informationen und die Möglichkeit der Diskussion über verschiedenste Umweltdaten und -fakten zu unterstützen.

IV. 2 Aufgaben der kommenden Jahre

Die Politikschwerpunkte unserer Arbeit in den nächsten Jahren orientieren sich an den konkreten Bedürfnissen unserer Mitglieder nach Erhalt und Ausbau der Arbeitsplätze, Absicherung und Erweiterung des sozialen Niveaus und Hilfestellung bei den Aufgaben der Zukunft. Dabei ist der Erhalt und Ausbau des Industriestandortes Bundesrepublik Deutschland von entscheidender Bedeutung für unsere gewerkschaftliche Arbeit. Der teilweise negativ geführten Standortdiskussion, die einem Abbau von Arbeitnehmerrechten, von sozialen und gesellschaftspolitischen Errungenschaften das Wort redet, setzen wir die Standortvorteile entgegen.

Qualifizierte, leistungsbereite Arbeitnehmer und eine gute Berufs- und Arbeitskultur mit einem funktionierenden dualen Bildungssystem, Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Berufsgenossenschaftssystem als gestaltende Elemente einer demokratischen Ordnung sowie starke Gewerkschaften sind Vorteile, die es zu erhalten und auszubauen gilt. Dabei ist unabdingbar, die Interessen der Arbeitnehmer mit den Interessen von Ökonomie und Ökologie zu verzahnen.

Neue Aufgaben, wie das Bestreben beider Geschlechter nach Chancengleichheit in allen Bereichen, werden unterstützt. Voraussetzung für die Durchsetzung unserer Gewerkschaftspolitik ist dabei eine von allen Funktionären getragene engagierte Mitgliederwerbung.

IV. 2.1 Tarifpolitik

Die **Weiterentwicklung des Entgelttarifvertrages** in der chemischen Industrie sowie die Einführung von Entgelttarifverträgen

auch in anderen Branchen unseres Organisationsbereiches bleibt ein tarifpolitischer Schwerpunkt. Nach dem ersten entscheidenden Schritt in der chemischen Industrie wird nunmehr angestrebt, die materiellen Inhalte und Strukturen auszubauen, wie bestehende Probleme in Detailfragen zu bereinigen. Dabei sind auch die Diskussionsergebnisse der Berufsgruppen mit einzubeziehen. Daneben bleibt die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch **weitere Verkürzung der Arbeitszeit** ein herausragendes tarifpolitisches Ziel. Dabei wird es darauf ankommen, diese Politik fortzusetzen, ohne den Staat aus seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung zu entlassen. Die IG Chemie – Papier – Keramik setzt sich für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche ein. Wir werden in den nächsten Tarifrunden **weitere Verkürzungen der Wochenarbeitszeit** fordern.

In diesem Zusammenhang sind die **Bedingungen der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung** mit zu regeln. Es sind Formen der Arbeitszeitverteilung tarifvertraglich zu finden, die einerseits vorrangig die Arbeitnehmerinteressen bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit berücksichtigen, und andererseits die notwendigen Bedürfnisse für betriebliche Flexibilität nicht außer acht lassen. Dabei ist auch eine Regelung zur **Begrenzung von Überstunden** zu finden. Es bleibt unbestreitbar, daß Überstunden in der betrieblichen Praxis anfallen. Sie dürfen jedoch nicht als Dauereinrichtung zu Lasten des Arbeitsmarktes gehen, sondern sind soweit wie möglich abzubauen und in zusätzliche Arbeitsplätze umzuwandeln.

Wir werden weiterhin für den Erhalt des **freien Wochenendes** eintreten und uns gegen eine Veränderung der bestehenden Schutzgesetze wenden. Immer da, wo Arbeitgeber Wochenendarbeit aus wirtschaftlichen und technischen Gründen beantragen, werden wir uns dafür einsetzen, daß betriebliche Regelungen sozial- und arbeitsmarktpolitisch sinnvoll gestaltet werden. Eine Lösung dieses Problems allein durch Überstunden an Wochenenden kann aus gewerkschaftlicher Sicht nicht tragfähig sein.

Besonderer Überlegungen bedarf es im Bereich der Schichtarbeitnehmer. In den Industriebereichen der IG Chemie – Papier – Keramik liegt der Anteil der Arbeitnehmer, die im Schichtdienst eingesetzt sind, bei über 33 Prozent. Die Bedeutung dieser Arbeitnehmergruppe mit einer von der Normalarbeit abweichenden Arbeitszeitverteilung liegt daher auf der Hand.

Arbeitszeitverkürzungen im Bereich der Schichtarbeit sind daher unter dem Gesichtspunkt der Einführung eines 5-Schicht-Systems mit bedeutend weniger Nacht- und Wochenendarbeit anzustreben. Weiterhin werden in allen Branchen **Tarifverträge über Teilzeitarbeit** angestrebt. Bestehende Tarifverträge sind auszubauen.

Die IG Chemie – Papier – Keramik tritt für eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Zuwachs des Produktivvermögens ein. Es ist unbestritten, daß die Arbeitnehmer durch den Einsatz ihrer Arbeitskraft zur Vermehrung des Produktivvermögens beigetragen haben. Eine Beteiligung an diesem Kapital- und Vermögenszuwachs ist daher legitim und notwendig. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, will die IG Chemie – Papier – Keramik in einem ersten Schritt ihre **Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen** dem neugefaßten 5. Vermögensbildungsgesetz anpassen.

IV. 2.2 Weiterbildung

Der Wandel der Qualifikationsanforderungen ist in vielen industriellen Bereichen so schnell, daß neu erlernte Qualifikationen schon nach wenigen Jahren unzureichend sein können. Damit gewinnt die **Weiterbildung** für die Zukunft der einzelnen Arbeitnehmer und der Industriegesellschaft insgesamt erheblich an Bedeutung. Deshalb werden wir uns der Herausforderungen annehmen, die gerade im Bildungsbereich durch den sich weiter verstärkenden Einsatz neuer Technologien auf uns zukommen.

Es ist sinnvoll, wenn Unternehmer und Gewerkschaften gemeinsam zu einem Konsens über die Qualität der fortwährenden Ausbildung von Arbeitnehmern kommen. Es geht dabei vorrangig um die Anwendung neuer Technologien und die Organisation zukünftiger Arbeit. Wir schlagen vor, eine Initiative **„Technik und Bildung in sozialer Verantwortung“** zu entwickeln.

Wir streben damit einen Tarifvertrag Weiterbildung an, der folgende wesentliche Rahmenbedingungen beinhaltet:

• Weiterbildungsanspruch für alle Arbeitnehmer

Zur Zeit werden im wesentlichen Arbeitnehmer nur dann qualifiziert, wenn betriebliche Erfordernisse einen unmittelbaren Bedarf für das Unternehmen ergeben. Die Auswahl der Arbeitnehmer für Qualifizierungsmaßnahmen trifft bisher allein der Arbeitgeber. Es erfolgt regelmäßig keine langfristige Planung; dies führt teilweise zu einem Arbeitskräftemangel in qualifizierten Berufen.

Wir wollen den Weiterbildungsanspruch der Arbeitnehmer unabhängig machen von dieser unternehmerischen Alleinentscheidung. Alle Arbeitnehmer, die sich weiterqualifizieren wollen, sollen ein entsprechendes Angebot erhalten. Zusätzliche Qualifizierung ist für die Arbeitnehmer ein Schutz vor Entwertung von Qualifikation und Arbeitslosigkeit.

• Entgeltfortzahlung und Kostenerstattung der Weiterbildung mit Kombinationsmöglichkeiten zwischen Arbeitszeitverkürzung und Weiterbildung

Weiterbildung von Arbeitnehmern, auch wenn keine unmittelbare Notwendigkeit aus unternehmerischer Sicht hierzu besteht, ist unter Fortzahlung des Entgeltes vom Arbeitgeber anzustreben. Dabei ist zu prüfen, inwieweit bei weiteren Arbeitszeitverkürzungen für die Arbeitnehmer Zeitkontingente festzulegen sind, die individuell in Anspruch genommen werden können.

• Paritätisch besetzte innerbetriebliche Weiterbildungskommission

Inhaltliche und methodische Ausgestaltung der Weiterbildungsmaßnahmen, die Auswahl der Teilnehmer werden durch paritätisch besetzte innerbetriebliche Weiterbildungskommissionen geregelt.

• Empfehlungen durch Berufsbildungsräte

Die Berufsbildungsräte der jeweiligen Branchen haben Empfehlungen für Weiterbildungsmaßnahmen und Richtlinien für deren Durchführung zu entwickeln.

IV. 2.3 Jugendarbeit

In der gewerkschaftlichen Jugendarbeit besteht die Aufgabe der IG Chemie – Papier – Keramik darin, einerseits die Interessen von arbeitslosen Jugendlichen aufzugreifen, insbesondere mit dem Ziel der Schaffung von zusätzlichen Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen, andererseits die Interessen der Auszubildenden mit qualitativ guten Ausbildungsplätzen zu vertreten.

Der Jugend- und Auszubildendenvertretung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Neben der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben, z. B. nach dem Betriebsverfassungsgesetz, hat sie auf die inhaltliche Umsetzung von Regelungen der neu geordneten Berufe, wie der Aktualisierung der Ausbildungsabläufe zu achten. Für die gewerkschaftliche Jugendarbeit bedeutet dies – neben dem jährlichen Bemühen um die Fortsetzung der Werbung der neu eingestellten Auszubildenden und Jungarbeiter/innen –, daß inhaltliche Schwerpunkte und Arbeitsformen gefunden werden müssen, die den Wertewandel und die größere Individualität von Jugendlichen aufgreifen. Die IG Chemie – Papier – Keramik zielt durch ihre gewerkschaftliche Jugendarbeit darauf ab, die politische Integration der Jugendlichen in unserer Organisation weiter voranzutreiben, um somit eine politische und persönliche Heimat für die Jugendlichen zu schaffen.

IV. 2.4 Frauenförderung

Ausgehend von der Vereinbarung mit dem Bundesarbeitgeberverband der chemischen Industrie zur Frauenförderung wird unsere Arbeit an drei Schwerpunkten ansetzen, um die Diskussion über Chancengleichheit in die Betriebe hineinzutragen:

• Wir wollen Chancengleichheit für Frauen bei Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie beruflichem Aufstieg.

Dies erreichen wir, indem wir für humane Arbeitsplätze sorgen, zukunftsorientierte Berufe für junge Frauen erschließen, die Übernahme nach der Ausbildung sichern und bedürfnisgerechte Weiterbildung durchsetzen. Dabei müssen besser qualifizierte Frauen gleichberechtigte Aufstiegschancen bekommen.

• Wir wollen Chancengleichheit für Frauen durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen.

Dies erreichen wir durch Wiedereinstellungszusagen nach der Familienphase, durch Freistellung für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, durch Arbeitszeiten, die an den Bedürfnissen der Familienarbeit orientiert flexibel sind.

• Wir wollen eine systematische, von den innerbetrieblichen Sozialpartnern gemeinsam geführte und von Männern und Frauen gleichermaßen getragene Verwirklichung dieser Ziele im Betrieb.

Dies erreichen wir, indem wir möglichst paritätisch besetzte Arbeitskreise „Frauenförderung“ in den Betrieben bilden, die mit abgesicherten Arbeitsmöglichkeiten die gegenwärtige Situation analysieren, Maßnahmen entwickeln und deren Umsetzung kontrollieren.

Um zu gewährleisten, daß Frauenförderung für alle Arbeitnehmerinnen in allen Branchen stattfindet, hat die IG Chemie – Papier – Keramik damit begonnen, gemeinsam mit den betroffenen Kolleginnen die Arbeitsbedingungen in den bestehenden Arbeitsstrukturen zu erheben und Verbesserungen durch den Abbau psychischer und physischer Belastungen anzustreben. Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist ein breites Arbeitsfeld. Sie kann an jedem einzelnen Punkt der alltäglichen gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung eine Rolle spielen. Die sachbezogene Kooperation von Betriebsräten und Vertrauensleuten mit Frauenausschüssen und Berufsgruppen ist deshalb für den Erfolg gewerkschaftlicher Frauenförderung von zentraler Bedeutung. Für die innerorganisatorische Frauenförderung benötigen wir ein Klima gewerkschaftlicher Kultur in Solidarität und mit kollegialen Umgangsformen. Kolleginnen und Kollegen sind für die noch fehlende Chancengleichheit zu sensibilisieren.

IV. 2.5 Europa

Neben unserer internationalen Gewerkschaftsarbeit ist Europa ein besonderer Schwerpunkt. Gesetzliche Rahmenbedingungen für die soziale Ausgestaltung des EG-Binnenmarktes sind eine unerläßliche Voraussetzung für ein soziales Europa. Im Interesse des Umweltschutzes und der Arbeitssicherheit wie aber auch aus ökonomischen Gründen setzen wir uns für einheitliche europäische Regelungen ein.

Unsere Politik richtet sich daneben auf eine konkret unternehmensbezogene Beschäftigung mit europäischen Fragen. Informationsaustausch und Koordinierung zwischen den Gewerkschaften in Europa bezüglich der jeweiligen sozialen Bedingungen, den Möglichkeiten der Interessenvertretung, der Informations- und Mitbestimmungsrechte aber auch der jeweiligen Folgen der Unternehmenspolitik auf europäischer Ebene werden immer bedeutsamer. Hier müssen angemessene Arbeitsformen gefunden werden.

Neben der Koordinierung der Gewerkschaften untereinander müssen wir mit europaweit agierenden Unternehmen zu Gesprächen und Vereinbarungen kommen über Informations- und Konsultationsrechte der Betriebsräte dieser Unternehmen. Die Unternehmen müssen verpflichtet werden, über grundlegende wirtschaftliche Entscheidungen, Beschäftigungsentwicklungen und Arbeitsbedingungen die Arbeitnehmer aller Länder zu informieren und sie in diese Entscheidungen einzubeziehen. Hierzu streben wir ein gemeinsames Vorgehen mit den Unternehmen an, um im Wege von geeigneten Absprachen den neuen Bedingungen gerecht werden zu können.

Weiterhin wollen wir auf europäischer Ebene einen Koordinationsausschuß für Tariffragen bilden. Zweck dieses Koordinationsausschusses für Tariffragen ist die Information, Konsultation und Koordination wichtiger tariflicher Entwicklungen in den Sektoren der europäischen Chemiegewerkschaften.

Fortsetzung Seite 23

betriebliche PRAXIS

08
89

BEILAGE IN NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Das Signal aus Stuttgart ist gegen Spaltungen gerichtet

Interview mit Ludwig Kemeth, 1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle der IG Metall Stuttgart

Am 6. Juni 1989 wurde zwischen Vertretern der IG Metall und der 1968 gebildeten Gruppe „Plakat“ im Untertürkheimer Betriebsrat der Daimler-Benz AG eine Einigung erzielt, die beinhaltet, daß Mitglieder der „Plakat“-Gruppe 1990 auf der Liste der IG Metall zu den Betriebsratswahlen kandidieren werden. Damit wurde der Weg frei für die Wiederaufnahme der ausgeschlossenen Mitglieder der IG Metall auf der bisherigen Liste „Plakat“, die Aufhebung von Funktionsverboten, die Teilnahme der Betriebsräte von „Plakat“ an Fraktionssitzungen sowie an Vertrauensleute-Versammlungen der IG Metall. Über die Gründe dieses bedeutsamen gewerkschaftspolitischen Vorgangs sprach unser Redakteur Heinz Schäfer mit dem Stuttgarter 1. Bevollmächtigten der IG Metall, Ludwig Kemeth.

NACHRICHTEN: Was waren die Ursachen, daß Vertreter der „Plakat“-Gruppe sich im vorigen Jahr an die IG Metall mit der Bitte wandten, um über eine Wiederaufnahme der ausgeschlossenen Kollegen der „Plakat“-Gruppe zu sprechen?

Ludwig Kemeth: In ihrem Brief vom 24. November 1988 haben die Kollegen Gerd Rathgeb und Thomas Adler festgestellt, daß, wie in vielen Betrieben, so auch bei

schon damals ihren jetzigen Schritt nahelegen müssen?

Ludwig Kemeth: Sicherlich gab es schon mehrere Gewerkschaftstage, deren Ergebnisse die Position von „Plakat“ abdeckten. Aber ich glaube, daß vor allem die Politik der IG Metall bei Daimler-Benz, die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute, dazu beigetragen hat, die Position und den Bewegungsspielraum der „Plakat“-Gruppe einzuschränken. So gab es in den letzten Jahren immer weniger Auseinandersetzungen über grundsätzliche politische Fragen. Mehr noch. Im Laufe der Jahre hat sich eine weitgehende Deckungsgleichheit der politischen Aussagen ergeben. Unterschiedliche Auffassungen gab es nur in Nuancen, so daß deutlich wurde, daß auf der politischen Linie und auf der gewerkschaftlichen Liste der IG Metall sehr wohl auch Platz für Kolleginnen und Kollegen von „Plakat“ ist.

NACHRICHTEN: Wie waren denn die bisherigen Erfahrungen von zwei Listen, die sich beide das Ziel stellten, die Interessen der Belegschaft aktiv zu vertreten?

Ludwig Kemeth: Die Existenz von zwei solchen Listen ist, wie jede Aufspaltung, für die Interessenvertretung hinderlich. Man gerät sich oft wegen Kleinigkeiten, auch aus persönlichen Gründen, in die

Haare, und der wirkliche Gegner ist nicht mehr so deutlich im Visier. Und jeder weiß, wenn man sich mit sich selbst beschäftigt, dann bleibt nicht genügend Zeit, sich mit den Problemen zu befassen, die vordringlich gelöst werden müssen und die den Kolleginnen und Kollegen unter den Nägeln brennen.

NACHRICHTEN: Hat die „Plakat“-Gruppe politische Forderungen an die IG Metall gestellt?

Ludwig Kemeth: Nein, sie wünschte ein Gespräch. Dem haben wir stattgegeben. Schon 1979 gab es bereits einen ersten



Versuch zur Bereinigung der Streitigkeiten und zur Wiederaufnahme in die IG Metall. Am 16. Dezember 1988 hat der 2. Vorsitzende der IG Metall, Karl-Heinz Janzen, den Vertretern von „Plakat“ mitgeteilt, daß die Bedingungen, die damals für eine Wiederaufnahme gestellt wurden, bis heute unverändert Gültigkeit haben. Nun haben die Vertreter von „Plakat“ diese Bedingungen akzeptiert.

NACHRICHTEN: Um was ging es hierbei?

Ludwig Kemeth: 1. Innerhalb der IG Metall gibt es keine Fraktionen. In dem gemeinsamen Gesprächsergebnis heißt es daher, daß alle Beteiligten davon überzeugt sind, daß eine Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung nur durch ein einheitliches und geschlossenes Auftreten als IG Metall gesichert werden kann und

dies eine konkurrierende Arbeit in Fraktionen ausschließt.

„Plakat“ stimmte auch der Formulierung zu, daß es innerhalb der IG Metall, außer den nach den Richtlinien und der Satzung der IG Metall gewählten und gebildeten Personengruppen, keine Gruppen, Gruppenpublikationen oder Gruppenabsprachen gibt. Meinungsunterschiede werden innerhalb der IG Metall und des Vertrauenskörpers diskutiert, wobei selbstverständlich auch die Metall-Mitglieder des Betriebes in den Meinungsbildungsprozeß einbezogen werden.

2. Die Zeitung „Plakat“ wird mit Abschluß der Betriebsratswahl 1990 eingestellt. Das befristete Weitererscheinen der Zeitung soll die Verbreitung einer einheitlichen Arbeit als IG Metall in der Belegschaft bis zur Betriebsratswahl fördern.

3. „Plakat“ erkennt das Wahlverfahren der IG Metall an und stimmt zu, daß die Vertrauensleuteversammlung das Organ ist, das allein befugt ist, die IG-Metall-Liste zur Betriebsratswahl aufzustellen.

4. Die solidarische Zusammenarbeit aller IG-Metall-Mitglieder im Vertrauenskörper, im Betriebsrat und seinen Ausschüssen erfordert das Vertreten von Mehrheitsbeschlüssen des Vertrauenskörpers

Erfreuliche Nachricht

In einer Dokumentation „deutsch-ausländischer Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter“ von Daimler-Benz in Hamburg-Harburg, die zum Teil aus der IG Metall ausgeschlossen wurden, weil sie auf einer oppositionellen Liste kandidierten, heißt es: „Die inzwischen erfolgte Einigung zwischen der IG Metall und der ‚Plakat‘-Gruppe bei Daimler-Benz in Untertürkheim ist eine erfreuliche Nachricht, die hoffentlich auch bessere Voraussetzungen für den Verbleib der deutsch-ausländischen Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter in der Gewerkschaft schafft.“

und der IG-Metall-Fraktion des Betriebsrates, auch wenn man selbst mit seinen Anträgen unterlegen ist. Dies schließt allerdings das kritische und demokratische Ringen um Mehrheiten bzw. künftige Mehrheiten innerhalb der IG Metall auf allen Ebenen nicht aus. Es bestand auch Konsens darüber, daß das Vertreten von Mehrheitsbeschlüssen nicht „Zweck an sich ist“, sondern Mittel zur besseren Durchsetzung von gewerkschaftlicher Politik bzw. zur besseren Durchsetzung von Belegschaftsinteressen.

NACHRICHTEN: Wenn die „Plakat“-Leute keine besonderen politischen Forderungen stellten, ging es ihnen dann letztlich nur um die Plätze auf der Liste?

Ludwig Kemeth: Dies wäre zu einfach, so etwas zu sagen. Wenn zwei Gruppen sich

Vor der Betriebsratswahl '90: Neue Wahlvorschriften beachten

Die seit dem 1. Januar 1989 in Kraft befindlichen Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) betreffen auch die Wahlvorschriften des § 14. Darunter sind einige wesentliche Änderungen, die besonders bei der Aufstellung der Liste der Wahlbewerber für den Betriebsrat bei der kommenden Betriebsratswahl von März bis Mai 1990 zu beachten sind.

Für Gewerkschafter ist es ein bewährter Grundsatz, möglichst eine Kandidatenliste zustandezubringen, auf der alle Wahlbewerber Mitglieder der im Betrieb vertretenen DGB-Gewerkschaften sind. Anzustreben ist die gemeinsame Wahl von Arbeitern und Angestellten, entsprechend den Vorschriften des § 14 Abs. 2. Gemäß § 15 soll sich der Betriebsrat aus Vertretern der verschiedenen Betriebsabteilungen,

Beschäftigungsarten und der Geschlechter zusammensetzen, was bei der Zusammenstellung der Liste der Wahlbewerber zu berücksichtigen ist. Dies gilt auch hinsichtlich der Beteiligung der im Betrieb beschäftigten Ausländer.

Aber nicht immer gelingt die Verständigung auf eine einzige, alle Personengruppen und politischen Strömungen repräsentierende gewerkschaftliche Liste. Im Interesse der Integration und der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats sanktionieren die Gewerkschaften oft mehrere gewerkschaftlich anerkannte Kandidatenlisten.

Auch ist es üblich, um mit nur einer Liste nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gemäß § 14 Abs. 3 wählen zu können, einzelne Wahlbewerber etwa der DAG oder/und Unabhängige mit auf die von Kandidaten der DGB-Gewerkschaft dominierte Liste zu setzen. Das ist dann die betriebliche Einheitsliste. Immer sollte das Bemühen um tolerante Verständigung auf eine einheitliche Gewerkschaftsliste im Vordergrund stehen.

Aber nicht das, sondern der Hinweis auf die neuen Spaltungsmöglichkeiten, die der geänderte § 14 bietet, soll hier das Thema sein. Abs. 5 bestimmt, daß neben den wahlberechtigten Arbeitnehmern jetzt auch „die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen“ können. Nach altem Recht (Abs. 7) hatten Gewerkschaften dieses Initiativrecht nur bei der erstmaligen Wahl eines Betriebsrats im betriebsratslosen Betrieb. Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft ist gültig, wenn er von nur zwei Beauftragten unterzeichnet ist.

Zusammen mit der Halbierung des Unterschriftenquorums (§ 14 Abs. 6) bedeutet diese Neuregelung die Erhöhung der Chancen für Splittergruppen und Spaltergewerkschaften, was politisch gewollt ist. Ausdrücklich begrüßt wurde diese Regelung vom Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) in seiner Stellungnahme vom 12. September 1988 zu dem Gesetzentwurf der CDU/CSU und FDP. Insbesondere der überwiegend chancenlose CGB und eine Anzahl sogenannter „tariffähiger“ Verbände, die ein auffallendes Verständnis für Belange der Unternehmer haben, sollen offenbar nach dem Willen des Gesetzgebers künftig vermehrt in die Betriebsräte einziehen können.

Den Wahlvorständen, die demnächst zu bilden sind, erwächst daraus eine zusätzliche Aufgabe, nämlich nicht nur die Wahlmodalitäten vorzubereiten und die leitenden Angestellten zuzuordnen, sondern bei Vorliegen von Gewerkschaftsvorschlägen auch zu prüfen, ob es sich bei der Organisation wirklich um eine Gewerkschaft im rechtlichen Sinne handelt. (Siehe dazu „Kriterien einer Gewerkschaft“.) Diese Prüfung ist ebenso erforderlich, wenn eine Organisation mit dem Anspruch einer Gewerkschaft auftritt und gemäß der neuen Bestimmung des § 16 Abs. 1 letzter Satz ein nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden will.

Die Neufassung des § 14 sieht die Unterzeichnung des Wahlvorschlages der Arbeitnehmer von mindestens einem Zwanzigstel (altes Recht: Zehntel) der Wahlberechtigten vor. Das gilt sowohl bei Gruppenwahl als auch bei gemeinsamer Wahl. In jedem Falle soll aber die Unterzeichnung eines Wahlvorschlages durch 50 (altes Recht: 100) Wahlberechtigte genügen. In größeren Betrieben kann das eine Vielzahl von Listen und Stimmenzersplitterung erleichtern.

Da auch die neuen Bestimmungen in § 14 Abs. 6 und 7 nur Mindestgrößen festlegen, kann die bewährte Praxis, zur Erlangung einer größtmöglichen Legitimation des Wahlvorschlages der DGB-Gewerkschaften weit mehr Unterschriften zu sammeln, ja das gesamte Potential auszuerschöpfen, auch weiterhin angewandt werden. Damit würde der Bewegungsraum für Spaltungsaktivitäten eingeschränkt. Alle genannten Aspekte sollte der Betriebsrat sorgfältig diskutieren, bevor er den Wahlvorstand bestellt, was im übrigen nach geändertem Recht schon zehn Wochen (statt acht) vor Ablauf der Amtszeit zu erfolgen hat.

Gerd Siebert

NACHRICHTEN: Wird es bei Daimler-Benz nach der Einigung mit „Plakat“ Persönlichkeitswahlen geben?

Ludwig Kemeth: Das neue Betriebsverfassungsgesetz ist in Wirklichkeit eine Lex CMV (Christlicher Metallarbeiterverband). Diese Spaltergruppe wird mit großer Wahrscheinlichkeit eine eigene Liste aufstellen und damit die Persönlichkeitswahl verhindern. Dies wird nicht nur in Großbetrieben wie Daimler-Benz geschehen, sondern auch in Klein- und Mittelbetrieben, wo es bisher weitgehend nur Persönlichkeitswahl gab.

Dazu kommt, daß der CMV zum Teil mit Thesen auftritt, die in der Öffentlichkeit von der politischen Rechten propagiert werden und die in den Betrieben auf eine gewisse Resonanz stoßen, wie Ausländerfeindlichkeit und Stimmungsmache gegen Asylanten und Aussiedler. Hier müssen wir aufklärend wirken.

NACHRICHTEN: In einigen Bereichen der IG Metall gab es in der Vergangenheit bei Betriebsratswahlen mehrere Listen der IG Metall. Es werden, wie bereits bekannt wurde, auch für die nächste Betriebsratswahl schon wieder einige vorbereitet. Wie ist deine Meinung hierzu?

Ludwig Kemeth: Ich halte nichts von dem Motto, das manchmal zu hören ist, daß es gut sein könnte, wenn getrennt marschiert, aber dann vereint geschlagen wird. Meine Erfahrungen lehren, daß angesichts der Stärke unserer Gegner sich dies ganz schnell in das Gegenteil verkehren kann, daß man getrennt marschiert und dann vereint geschlagen wird.

Kriterien einer Gewerkschaft

Der Gewerkschaftsbegriff ist weder im Betriebsverfassungsgesetz noch in anderen Gesetzen, auch nicht im Grundgesetz, definiert. Er wird als historisch überkommen und feststehend vorausgesetzt. In der Rechtsprechung werden mit „Gewerkschaft“ jedoch unabdingbare Voraussetzungen verbunden, wie aus arbeitsgerichtlichen Beschlüssen und Urteilsbegründungen ersichtlich ist. Hier einige Beispiele:

■ „Die Bereitschaft zum Arbeitskampf gehöre aber notwendig zum Begriff der Gewerkschaft im Sinne § 2 TVG... Der Gesetzgeber gehe von einem festen, historisch überkommenen Gewerkschaftsbegriff aus, dessen hier angesprochene Charakteristika Unabhängigkeit von der Gegenseite, von Weisungen kirchlicher Instanzen, Bekenntnis zum Abschluß von Tarifverträgen und Arbeitskampfbereitschaft seien... Mit ‚Gewerkschaft‘ seien aber nur die historisch auf dem Boden der Arbeitskampfbereitschaft entstandenen Arbeitnehmerverbände gemeint“ (aus der Begründung des Bundesverfassungsgerichtsurteils vom 6. Mai 1964; 1 BvR 79/62).

■ „Tariffähig sind nur Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, die die tarifrechtlichen Aufgaben einer Koalition sinnvoll, d. h. durch einen im Rahmen der Rechtsordnung sich haltenden wirkungsvollen Druck und Gegendruck erfüllen können. Vereinigungen, denen nur eine zahlenmäßig unbedeutende Gruppe von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern angehört, sind in der Regel nicht tariffähig“ (aus dem Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Juli 1968; 1 ABR 2/67).

■ „Zu einer ‚Gewerkschaft‘ im arbeitsrechtlichen Sinn gehört, daß sie bereit und in der Lage ist, als ‚im Betrieb vertretene Gewerkschaft‘ im Sinne des BetrVG 72 aufzutreten und die in diesem Gesetz der Gewerkschaft eingeräumten Rechte wahrzunehmen. Um als ‚Gewerkschaft‘ im Arbeitsleben gegenüber der Arbeitgeberseite, vor allem zur Erreichung des Abschlusses eines Tarifvertrages, Druck ausüben zu können, gehört, daß ein solcher Verband unter entsprechender Unterstützung seiner Mitglieder bereit und in der Lage ist, Arbeitskampfmaßnahmen zu beschließen und durchzuführen“ (aus dem Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. November 1974; 4 TaBV 65/74).

■ „Der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, daß eine Vereinigung nur als Gewerkschaft anerkannt werden kann, wenn sie über eine ihren Aufgaben entsprechende Verbandsmacht verfügt, ist entgegen verbreiteten kritischen Strömungen zu folgen“ (aus dem Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Oktober 1975; 1 Ta BV 5/75).

(Alle Zitate aus: Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht – EZA –, Luchterhand, Neuwied.)

Rechts- und Geschichtswidrigkeit

„Der politische Streik dürfte seine Geschichte die Prüfung, ob er sozial adäquat ist, bestanden haben“ – Richard Schmid hat diesen Satz im Blick auf den Generalstreik gegen Kapp geschrieben und ihm jene Frage folgen lassen, die ihre Antwort in sich selbst trägt: „Wäre die Arbeiterbewegung durch Arbeitslosigkeit und Krise und durch die halbautoritäre Periode, die vorhergegangen war, nicht zu sehr geschwächt und demoralisiert gewesen, so hätte sie am 20. Juli 1932 gegen die Absetzung der preußischen Regierung oder am 30. Januar 1933 gegen die verfassungsmäßig ganz legale Ernennung Hitlers zum Reichskanzler oder gegen das Ermächtigungsgesetz vom 23. März 1933 einen Generalstreik zustande gebracht. Wer will es heute wagen, ein solches Unternehmen, wenn es stattgefunden hätte, hinterher für rechtswidrig zu erklären?“ (Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1954, Seite 7)

Geschwächt und demoralisiert – so haben die Gewerkschaften den unwiederbringlichen Moment des Handelns versäumt. Sie wollten auch jetzt, in der Stunde schwerster Bedrohung, als die Gewalt aus einer Beimischung der Politik zu ihrem Hauptelement wurde, nicht „rechtswidrig“ handeln und eben deshalb handelten sie „geschichtswidrig“. Die Buße für rechtswidriges Handeln kann empfindlich sein. Die Folgen des geschichtswidrigen Handelns haben die ganze Welt in einen Abgrund gerissen.

(Franz Steinkühler, Rechtswidrigkeit und Geschichtswidrigkeit, in: Hans Ernst Böttcher (Hrsg.) Recht – Justiz – Kritik, Baden-Baden 1985, Seite 140)



Zeitgleiche Arbeitsniederlegungen gegen Unternehmensaufspaltung

Seit langem kämpft die Belegschaft des ABB-Werkes Mannheim-Käfertal (ehemals BBC) gegen die Vernichtung von über 1 000 Arbeitsplätzen durch den internationalen Elektrokonzern ASEA BROWN BOVERI (ABB). McKinsey-Untersuchungen, internationale Arbeitsteilung, Verringerung der Fertigungstiefe und Standortbereinigung haben seitdem im Mannheimer Werk zu 17 Arbeitsniederlegungen geführt.

Nach 14 Verhandlungsrunden wurden im November 1988 verschiedene Betriebsvereinbarungen unterzeichnet zur Sicherung von Beschäftigung und zum Ausgleich sozialer Nachteile. Die Umsetzung führte in den Folgemonaten zu weiteren Auseinandersetzungen. Ein neuer Höhepunkt im Konflikt zwischen Belegschaft und Konzernleitung war im April 1989 erreicht. Der örtliche Betriebsrat wurde über die geplante Neugliederung des bundesdeutschen ABB-Konzerns unterrichtet. Demnach sollen bundesweit etwa

legschaften aufzuspalten, einheitliche starke Interessenvertretungen zu zerschlagen und damit auch die betriebliche Gegenwehr gegen Arbeitsplatzvernichtung zu schwächen. Auf einer außerordentlichen Betriebsversammlung am 24. April mußte die Werksleitung Rede und Antwort stehen. Das große Interesse der 5 000 Teilnehmer zeigte die Bilanz des Themas Betriebsaufspaltung. „Mehr Marktnähe durch Dezentralisierung – darum Umwandlung der bisherigen Geschäftsbereiche in eigenständige Firmen“, so die



Der Käfertaler Betriebsratsvorsitzende Dieter Münch spricht zu den 3 000 Beteiligten der Arbeitsniederlegung am 25. April und verurteilt die Neugliederungspläne des ABB-Konzerns. (Foto: P. Schoder)

30 neue ABB-Tochtergesellschaften gegründet werden.

Die einschneidendsten Maßnahmen waren wieder in Mannheim vorgesehen. Die Betriebseinheit Mannheim-Käfertal (rund 7 000 Beschäftigte) sollte allein in zehn selbständige Firmen aufgespalten werden, angefangen bei einer Dienstleistungs-GmbH (Küche, Druckerei, Werkchutz) bis hin zu einer neu zu bildenden Kraftwerk AG. Nach den Vorstellungen der Konzernleitung sollte jeder dieser zehn Betriebe einen eigenen Betriebsrat erhalten. Das hätte bedeutet: Statt bisher 31 Betriebsratsmitglieder am Standort zukünftig etwa 80 (!) in eigenständigen Betrieben.

Betriebsrat und Belegschaft werteten diese Maßnahmen als einen Schritt, die Be-

Begründung des kaufmännischen Direktors.

In der Diskussion wurde diese Profitcenterphilosophie eindrucksvoll widerlegt. Erinnerungen an die dreitägige Betriebsversammlung im März 1988 wurden wach. Einen Tag später, am 25. April, legten rund 3 000 Beschäftigte im Mannheimer ABB-Werk die Arbeit nieder.

Es folgten 1 000 Beschäftigte des ABB-Turbinenwerkes in Nürnberg (ehemals AEG-Kanis), um gegen die Ausgliederung ihrer Gebäude und Grundstücke zu protestieren. Zu weiteren Arbeitsniederlegungen kam es in den ABB-Werken Bexbach und Saarbrücken.

Die zeitgleiche Niederlegung der Arbeit an vier Standorten hat die Position der

IG Metall und des Konzernbetriebsrates bei den anstehenden Verhandlungen erheblich gestärkt. Unter dem Eindruck einer möglichen Demonstration zur ABB-Aktionärsversammlung schloß die Konzernleitung mit dem Konzernbetriebsrat Vereinbarungen ab, die die Individualrechte und sozialen Besitzstände sichern und die künftige Arbeit der Interessenvertretungen regeln. So berichten die „Metall-Nachrichten“ für die ABB-Beschäftigten im Juni: „Kein Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzabbau durch die rechtliche Zergliederung. Arbeitsbedingungen dürfen sich in diesem Zusammenhang nicht verschlechtern. Sozialordnung und

Erfolg bei der JAV-Wahl

Im Organisationsbereich der IGM haben in den letzten Monaten 178 000 Jugendliche ihr Recht zur Wahl einer JAV wahrgenommen. Dabei wurden in 3 600 Betrieben 9 885 Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen gewählt, die zu etwa 90 Prozent der IG Metall angehören. 22,4 Prozent der Gewählten sind weibliche Jugendvertreter, bei einem Beschäftigungsanteil von 17 Prozent ein erfreulicher Zuwachs, 21 Prozent stammen aus dem Angestelltenbereich. In nur 25 Betrieben fand Listenwahl statt.

betriebliche Altersversorgung bleiben wie bisher bestehen. Rechtlich schwache Minibetriebsräte konnten verhindert werden! Betriebsratseinheiten bleiben handlungs- und durchsetzungsfähig.“ Auf Konzernebene wird ein Wirtschaftsausschuß (ähnlich Daimler-Benz) eingerichtet.

Veränderungen der Betriebsratsbereiche im Gesamtkonzern treten in drei Fällen ab 1990 in Kraft, weitere ab 1994. Der Konzernleitung ist es aber auch hier nicht gelungen, ihre ursprünglichen Pläne durchzusetzen. Für die IG Metall und die jetzt noch zuständigen örtlichen Betriebsräte steht aktuell die Aufgabe, die Atempause zu nutzen, die Vertrauensleutearbeit zu intensivieren und damit, vor allem in Angestelltenbereichen, die Voraussetzungen zu schaffen, damit auch 1990 bzw. 1994 eine funktionsfähige Arbeit der Interessenvertretungen gewährleistet ist. Nur dann kann auch in Zukunft den Arbeitsplätze vernichtenden ABB-Strategien entgegengetreten werden.

Peter Schoder, Betriebsrat bei ABB-Mannheim-Käfertal

Ergänzungsband

zum Betriebsverfassungsgesetz – Kommentar für die Praxis –

Alle Änderungen des BetrVG ab 1. 1. 1989, inkl. Sprecherausschußgesetz sowie JAV-Regelungen, für die Praxis kritisch kommentiert.

133 Seiten, 7 DM;

(bei Neuerwerb der 6. Auflage BetrVG, Kommentar für die Praxis, im Preis von 42 DM enthalten!)

Fortsetzung von Seite 18

IV. 2.6 Umweltpolitik/Arbeitssicherheit

Zentraler Punkt unserer Forderungen ist die aktive Unterstützung einer **gesamtgesellschaftlichen Konsensfindung für eine umweltfreundliche Industriepolitik**. Dies stellt eine große Herausforderung dar. Die IG Chemie – Papier – Keramik erhebt den Anspruch, diese gesamtgesellschaftliche Konsensfindung mit zu beeinflussen und mit zu gestalten.

Schwerpunkte unserer weiteren Arbeit sind:

- Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für den betrieblichen Umweltschutz analog zur Arbeitssicherheit.

- Einrichtung von Umweltausschüssen und Bestellung von Umweltschutzbeauftragten in den Betrieben auf der Grundlage eines eigenständigen Gesetzes.

- Verpflichtung der Arbeitgeber zur Einstellung eines betrieblichen Umweltschutzprogramms und Erstattung (Abgabe) des Jahresberichtes des Umweltbeauftragten im Betriebsrat.

- Einführung verbindlicher Regeln für eine Zusammenarbeit der Gewerbeaufsicht mit dem Betriebsrat im Bereich des Umweltschutzes.

- Abschluß weiterer Betriebsvereinbarungen zum Thema Umweltschutz auf der Grundlage des Communiqués vom 20. 8. 1987 zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie und der IG Chemie – Papier – Keramik. Die Chance zu einem geregelten Informationsaustausch zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat sollte von allen Betriebsräten innerhalb der chemischen Industrie genutzt werden.

- Übertragung des Modells GIBUCI auf alle Branchen in unseren Betreuungsbereichen.

- Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, vor allem auch im Hinblick auf neue Technologien und Stoffe (z. B. Bio- und Gentechnologie).

IV. 2.7 Gewerkschaftliche Betriebsratsarbeit

Die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen und die sich abzeichnende technologische Entwicklung (EDV, Just-in-time-Produktion, neue Werkstoffe etc.) erfordern neue Voraussetzungen für eine effektive Betriebsratsarbeit. Ohne die Einbeziehung des Sachverständigen der betroffenen Arbeitnehmer wird Betriebsratsarbeit künftig den Anforderungen einer erfolgreichen Interessenvertretung kaum ausreichend gerecht werden können. Angesichts der vielfältigen Arbeitsaufgaben der Betriebsräte werden die komplexen zu regelnden Sachverhalte ohne das Fachwissen betroffener Arbeitnehmer nicht angemessen gestaltbar. Insoweit wird künftige Betriebsratsarbeit eine neue Qualität haben müssen, um den Ansprüchen aller Arbeitnehmer gerecht zu werden und sie in die Arbeit einzubeziehen.

Zur Umsetzung der künftigen Arbeit muß die **Zusammenarbeit von Konzern- und Gesamtbetriebsräten und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat mit den Betriebsräten vor Ort** intensiver genutzt werden. Mit den Vertrauensleutkörpern müssen die Ziele und Umsetzungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde gleichzeitig das Gesetz über **Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten** verabschiedet. Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz hat zwar keine Ausweitung des Personenkreises der leitenden Angestellten gebracht, aber den leitenden Angestellten über das Sprecherausschußgesetz eine eigene gesetzliche Vertretung verschafft. Da im Sprecherausschußgesetz den leitenden Angestellten keine substantiellen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte den Arbeitgebern gegenüber zugestanden wurden, besteht die Möglichkeit, daß die Sprecherausschüsse aus Gründen der Selbstlegitimation versuchen werden, auf Kosten der anderen Arbeitnehmer ihre Existenz zu rechtfertigen. Konflikte zwischen Betriebsrat und Sprecherausschuß sind nicht auszuschließen.

Die IG Chemie – Papier – Keramik hat mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. und mit dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie in einer gemeinsamen Position Grundsätze für die Abgrenzung der leitenden Angestellten in der chemischen Industrie festgelegt. Die beteiligten Verbände gehen davon aus, daß die Novellierung des BetrVG im § 5 Abs. 3 u. 4 kein Anlaß zur Ausweitung des Kreises der leitenden Angestellten ist. Mit diesem Positionspapier wollen wir si-

cherstellen, daß die in den zurückliegenden Jahren betriebsbezogene Abgrenzung nicht grundsätzlich in Frage gestellt wird und damit unnötige Statusverfahren die Betriebsratswahlen 1990 belasten.

Trotz der in der novellierten Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes ersichtlichen Privilegierung von unorganisierten Arbeitnehmern und der gewollten Förderung von Spaltergruppierungen über einen sogenannten Minderheitenschutz müssen auch die **Betriebsratswahlen 1990** für die IG Chemie – Papier – Keramik wieder ein Erfolg werden. Vergleichbare Ergebnisse zu früheren Betriebsratswahlen und eine Verbesserung unserer Position werden 1990 möglich sein, wenn es den gewerkschaftlichen Vertrauenskörpern gelingt, unsere Erfolge in der gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Arbeit offensiv darzustellen. Außerdem muß deutlich gemacht werden, daß die gewerkschaftlichen Zielsetzungen der verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeitnehmer nur mit starken Betriebsräten, Betriebsräten der IG Chemie – Papier – Keramik, durchzusetzen sind.

Einschätzungen der Unternehmerpresse

Frankfurter Allgemeine, Nr. 147, 29. Juni 1989

„Beirat und hauptamtliche Funktionäre haben am Mittwoch dieser Woche ein vom Hauptvorstand der IG Chemie entworfenes Grundsatzpapier ‚Unser Weg einer demokratischen und sozialen Gewerkschaftsstrategie‘ verabschiedet, das ihre Position in der Gewerkschaftspolitik verdeutlichen soll. Dahinter steckt offenbar die Absicht, sich vom radikalen Flügel des Deutschen Gewerkschaftsbundes abzugrenzen und zugleich darzulegen, daß gerade eine kooperative und partnerschaftliche Politik dem Grundsatzprogramm des DGB entspricht. ... Die Öffentlichkeit und auch die Arbeitnehmer erfahren wenig vom innergewerkschaftlichen Streit der reformatorischen Progressiven unter dem Einfluß von Hermann Rappe und den reaktionären Klassenkämpfern unter Steinkühler. Vielmehr entsteht der Eindruck, daß im Gewerkschaftsbund die Radikalen den größeren Zuspriech genießen als die IG Chemie und deren Verbündete. Daher ist das Strategiepapier der IG Chemie ein wichtiges Indiz für Gegenbewegungen.“

Handelsblatt Nr. 124, 30. Juni/1. Juli 1989

„Dieses Papier kann auch als ein Kontrastprogramm etwa zur Politik der IG Metall verstanden werden. Und die IG Metall neigt wohl manchmal dazu, die IG Chemie als ‚gelbe‘, mit den Arbeitgebern kollaborierende Gewerkschaft darzustellen, das ist jedoch ein Irrtum.“

Frankfurter Allgemeine, Nr. 155, 8. Juli 1989

„Vor kurzem hat die IG Chemie zusammen mit den Arbeitgebern ein ‚Friedenspapier‘ unterzeichnet. ... Gerade haben die obersten Gremien derselben Gewerkschaft ein Positionspapier verabschiedet, in dem sie sich zur freien Wirtschaftsordnung und sozialen Partnerschaft bekennen. Sie grenzen sich damit weithin sichtbar vom radikalen Flügel des Deutschen Gewerkschaftsbundes ab.“

IV. 2.8 Angestellte

Die in erster Linie auf Kooperation und nicht auf Konflikt orientierte Politik der IG Chemie – Papier – Keramik findet eine hohe Akzeptanz bei Angestellten. Damit ist die Grundvoraussetzung für eine weitere Aktivierung der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit gegeben. Vor dem Hintergrund der Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur hin zu mehr Angestellten, wird der Erfolg dieser Arbeit langfristig über die Stärke der IG Chemie – Papier – Keramik bestimmen.

Ansatzpunkt der Angestelltenarbeit ist die Arbeit in den Betrieben. Dazu ist das Konzept der **zielgruppenorientierten Gewerkschaftsarbeit** entwickelt und inzwischen auch erfolgreich erprobt worden. Nach diesem Konzept werden Probleme, die eine bestimmte

(Ziel-)Gruppe betreffen, differenziert aufgearbeitet und Lösungsvorschläge für die betriebliche Interessenvertretung entwickelt. Dazu werden – zeitlich begrenzt – Arbeitskreise eingerichtet, an deren Sitzungen auch Unorganisierte teilnehmen können. Inhaltlich werden in solchen Arbeitskreisen Themen, z. B. zur Weiterbildung, Software-Ergonomie, Rechneinsatz, Personalentwicklung und -planung, Entlohnung im AT-Bereich etc., diskutiert. Damit derartig differenzierte Themen behandelt werden können, ist es notwendig, den Sachverstand der betroffenen Arbeitnehmer mit einzubeziehen. Dies führt u. a. auch dazu, diese Arbeitnehmer für gewerkschaftliche Arbeit über die konkreten Themen hinaus anzusprechen.

Die Aufgabe der **Angestelltenausschüsse** in den Verwaltungsstellen und Bezirken sowie der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen ist es, die Betriebsräte zu unterstützen und die Arbeit zu koordinieren. Die Qualifizierung der haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre ist ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Qualität dieser Arbeit. Daneben ist die **Berufsgruppenarbeit** eine wichtige Ergänzung der zielgruppenorientierten Angestelltenarbeit. In den Verwaltungsstellen ist die Berufsgruppenarbeit dabei unmittelbarer Bestandteil der zielgruppenorientierten Angestelltenarbeit. Auf Bezirks- und Bundesebene ist eine wichtige Aufgabe der Berufsgruppen, Themen für die örtliche Arbeit inhaltlich auf- und auszuarbeiten. Berufsgruppenübergreifende Themen werden in Kooperation mehrerer Berufsgruppen erarbeitet.

Für den inhaltlichen Erfahrungsaustausch und zur Planung von gezielten Aktionen werden im Rahmen der Berufsgruppenarbeit Fachtagungen durchgeführt. Die inhaltliche Gestaltung dieser Fachtagungen wird vorwiegend durch ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen geleistet. Die geplante **Aktion Büroarbeit 2000** der Bundesberufsgruppe Kaufleute in Zusammenarbeit mit der Abteilung Frauen ist hierfür ein Beispiel. Eine weitere Bedingung für eine erfolgreiche Mitgliederwerbung ist eine Systematisierung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Der Schwerpunkt bei der Mitgliederwerbung im Angestelltenbereich liegt bei den Auszubildenden und bei den neu Eingestellten. Aber auch die im Betrieb schon länger Beschäftigten dürfen in der Betreuung nicht vernachlässigt werden. Für die Akzeptanz der IG Chemie – Papier – Keramik im Betrieb kommt es weiterhin auch darauf an, die höherqualifizierten Angestellten positiv anzusprechen.

V. Umsetzung unserer gewerkschaftspolitischen Ziele

Unsere gesteckten Ziele lassen sich nur realisieren in dem gemeinsamen Bemühen aller Mitglieder der IG Chemie – Papier – Keramik. Die Diskussion unseres gewerkschaftlichen Handlungsrahmens für die nächsten Jahre muß in den Betrieben erfolgen. Die Identifizierung mit und die Mobilisierung für die Politik der IG Chemie – Papier – Keramik ist die Grundlage für die Durchsetzung unserer Vorstellungen in Betrieb, Gesellschaft und Politik. Dazu bedarf es der aktiven Mitarbeit und des gemeinsamen Einsatzes der Betriebsräte und Vertrauensleute.

Die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte und Vertrauensleute sind unsere entscheidende Stütze. Sie bestimmen die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb. Sie diskutieren Tarifpolitik, entsenden ihre Mitglieder in die Tarifkommissionen, wählen die Delegierten in die Delegiertenhauptversammlungen der Verwaltungsstellen und bestimmen so die Politik der IG Chemie – Papier – Keramik. Aus den Verwaltungsstellen und Bezirken muß daher in enger Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten und Betriebsräten unsere Konzeption einer zukunftsorientierten, problembewußten und auf Lösungen ausgerichteten Gewerkschaftsarbeit in die Betriebe getragen werden. Dazu brauchen wir auch die Zusammenarbeit mit den Personengruppen und ihren Ausschüssen ebenso wie mit den Berufsgruppenausschüssen.

Die Unterstützung bei der Umsetzung fordern wir aber ebenso vom DGB und den ihm angeschlossenen Gewerkschaften, wie wir auch umgekehrt die gemeinsamen, auf der Grundlage von Bundeskonzeptschlüssen stehenden Zielsetzungen solidarisch mittragen.

Hans Preiss: Leistungen der Arbeiterbewegung nicht vergessen

Auf der 40. ordentlichen Bezirkskonferenz des Bezirks Stuttgart der IG Metall am 19. und 20. Mai 1989 in Fellbach hielt Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, das Hauptreferat zum Thema: „Tradition bewahren – Zukunft gewinnen“. Es enthält auf 53 Seiten höchst interessante Analysen und Schlußfolgerungen, die angesichts des Erstarkens des Neofaschismus in unserem Land auch über den Kreis der IG-Metall-Mitglieder hinaus auf Interesse stoßen werden.

In seinen einleitenden Bemerkungen führte Preiss aus: „Wenn ich von Tradition rede, möchte ich mich Jean Jaurès anschließen, wenn er sagt: ‚Tradition heißt nicht Asche aufbewahren, Tradition heißt eine Flamme brennend erhalten.‘ Für uns ist das Auftrag, denn: Soll unsere Flamme auch künftig nicht verlöschen, dann müssen wir nüchtern, wirklichkeitsbezogen und vorurteilslos unser gewerkschaftliches Handeln unter veränderten wirtschaftlichen und politischen Bedingungen untersuchen.“

In dem Abschnitt 1: „Traditionalisten gegen Modernisten“ finden wir folgende Aussage:

„Die Späths, die Haussmanns, die Biedenkopfs und in Nuancen die Lafontaines wissen zu genau, daß eine andere Politik nur über die Entsorgung unserer geschichtlichen Erfahrungen möglich ist. Die Namen stehen hier nicht für Personen, sondern als Synonym für eine bestimmte politische Richtung. Ihre Forderung lautet: Weg mit den Bleigewichten unserer Tradition. Beweglichkeit, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit ist das Gebot der Stunde! Und wer da nicht mitspielt – da ist sich die beifallspendende Rechtspresse einig, von der WELT bis zur FRANKFURTER ALLGEMEINEN – der ist ein hoffnungsloser Traditionalist. Da spricht man neuerdings – weil die alten Feindbilder verblassen – von Modernisten hier und Traditionalisten dort. Traditionalisten, das sind die Unbeweglichen, die Betonköpfe, die angeblich an der Vergangenheit kleben, die die Zeichen der Zeit nicht erkennen.“

Ich sage: Wer so tut, als könnte man die Geschichte mit ihren Warnungen einfach wie einen lästigen Ballast über Bord werfen, wer glaubt, die gesellschaftlichen Verhältnisse wären wie ein weißes Blatt, auf dem man jederzeit von neuem anfangen kann, der wird von der Vergangenheit schneller eingeholt als ihm lieb ist.“

Den Delegierten rief Preiss zu: „Bleiben wir mißtrauisch: Diejenigen, die die Geschichte hinter sich lassen wollen, wollen verdrängen, wollen auslöschen die Erinnerung an die langwierigen und hartnäckigen Kämpfe und deren Erfolge, die wir heute wieder verteidigen müssen. Man kann nicht Sozialist sein, ohne daß der Kapitalismus darunter leidet! Wann kapieren unsere freundlichen Gegner und unsere gegnerischen Freunde endlich: Die Gewerkschaften tragen bei ihrer täglichen Arbeit keine Verantwortung für die kapitalistische Wirtschaft, sondern die Verantwortung für den arbeitenden Menschen und seine Befreiung aus geschichtlich überholten gesellschaftlichen Verhältnissen. Und allen, die da populistisch reden, ohne zu denken, empfehle ich eine Wallfahrt zu den programmatischen Quellen der Arbeiterbewegung, wobei ich da mehr an August Bebel und weniger an das eherne Lohngesetz von Lassalle denke.“

Man sagt, die sogenannten Traditionalisten seien starr und unbeweglich, stur und uneinsichtig. Ich frage nur: Beweglichkeit wohin? Wenn es zurückgehen soll, ist das Beharren auf den bestehenden Positionen ein Stück Verteidigung unserer Erfolge. ... Geschichte erzieht zur Vorsicht, Nüchternheit und Wachsamkeit. Ich meine, das sind überlebenswichtige Eigenschaften. Natürlich entstehen immer wieder neue Probleme. Ich denke an die wachsende ökologische Bedrohung. Aber stoßen wir nicht bei jedem Versuch der Lösung auf die alten Schranken, auf die Jagd nach Profit, auf die

private Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel, auf die ungelösten Probleme der Vergangenheit?“

Im Abschnitt 2: „Die Leistungen der Arbeiterbewegung dürfen nicht in Vergessenheit geraten“ sagte Preiss.

„In unserem Lande tut man sich schwer mit der Geschichte, sowohl mit ihren düsteren wie mit ihren fortschrittlichen, vorwärtsweisenden Epochen. An jedem 14. Juli, dem Tag, an dem das revolutionäre Paris 1789 die Bastille, das alte Staatsgefängnis stürmte, tanzt man in Frankreich auf den Straßen. Das 200. Jubiläum der Französischen Revolution in diesem Jahr: Ganz Frankreich feiert dieses wichtige Ereignis über alle Parteigrenzen hinweg. Widerstandskämpfer werden geehrt; sie genießen hohes Ansehen. Bei uns: 1848, 1918 werden verdrängt. Verfolgte kämpfen immer noch um ihre Rechte. Konzerne hüllen sich in Schweigen, so als hätte es keine Zwangsarbeiter gegeben. Man kann mit Fug und Recht behaupten, daß ein Teil unseres Wohlstandes mit der schäbigen Behandlung der Opfer des Faschismus erkaufte wurde.“

Deutlicher: Im letzten Herbst in der Bundesrepublik am 70. Jahrestag der Novemberrevolution von 1918: Betretenes Schweigen. Selbst in Gewerkschaftskreisen wurde diese Erinnerung verdrängt, und der Vorwärts brachte lediglich eine kleine Notiz über die Einführung des Frauenwahlrechts.

Erinnern wir uns wenigstens heute an die Erfolge der Arbeiterbewegung vor 70 Jahren:

- Beendigung des Weltkrieges,
- Sturz der Monarchie,
- Einführung der parlamentarischen Demokratie,
- 8-Stunden-Tag bei vollem Lohnausgleich,
- Staatliche Arbeitslosenunterstützung,
- Streikrecht für jeden, auch für Beamte,
- Regelung aller Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge,
- Betriebsrätegesetz,
- Bildungsreformen und viele andere Erfolge.

Das waren die Ergebnisse des Kampfes der Arbeiter und Matrosen. Ist uns dies alles keiner Erinnerung mehr wert? Nur eine Notiz zum Frauenwahlrecht, weil das gerade in die Quotendiskussion paßt? Am 15. Januar 1919 wurde Rosa Luxemburg bestialisch ermordet. Ein kleiner Verlegenheitsartikel im Vorwärts erinnerte daran. Verschwiegen wurde der Name ihres Mitstreiters Karl Liebknecht, der am gleichen Tag und von der gleichen reaktionären, menschenverachtenden Soldateska hingemordet worden ist! Des Mannes, der als erster im Reichstag die Stimme gegen den Krieg erhob und zum Symbol des Widerstandes aus der Arbeiterbewegung gegen das Völkermorden im 1. Weltkrieg wurde. Beide waren überzeugte und überzeugende Sozialisten. So sollten wir sie auch ehren und achten.

Wem dies Unbehagen bereitet, den frage ich: War nicht die revolutionäre Strömung der Arbeiterbewegung ein Ausdruck der elenden Arbeits- und Lebensbedingungen, unter denen sich die Arbeiter und ihre Familien durchschlagen mußten? War sie nicht ein Ergebnis der Tatsache, daß jede Krise alles Erreichte wieder wegnehmen konnte, daß die Arbeiterexistenz nie sicher, sondern immer von Arbeitslosigkeit und Not bedroht war? War sie nicht Resultat der Erfahrung, daß durch Kriege immer wieder Leib und Leben von Aber-tausenden vernichtet wurden? Ich meine, daß wir uns offen und ohne Vorbehalte zur ganzen Tradition der Arbeiterbewegung bekennen sollten. Wir können auf sie stolz sein.“

Bezugnehmend auf die 14. Generalversammlung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes im Oktober 1919 in Stuttgart verwies Preiss auf den damals neu gewählten Vorsitzenden Robert Dißmann. Damals sei die falsche Politik während des 1. Weltkrieges korrigiert worden.

„Er (Dißmann) sprach die Grenzen der alten Kampfmethoden an: Daß die Streikunterstützung bei den großen Auseinandersetzungen ‚gar nicht ausreicht, um die kämpfenden Kollegen, wie früher, in monatelangen Kämpfen über Wasser zu halten‘. Daß man die Mitglieder darauf vorbereiten muß und daß man in Zukunft die Unter-

stützung aller aktiven Gewerkschafter braucht. Fällt uns da nicht sofort der Paragraph 116 ein? Dißmann forderte: ‚Wir müssen der Mitgliedschaft die weitestgehende Selbstbestimmung geben. Sind das nicht Fragen, die wir heute erneut diskutieren?‘

Ich zitiere Robert Dißmann weiter: ‚Es ist selbstverständlich ... daß wir mit aller Zähigkeit, die uns als Gewerkschafter zu eigen sein muß, mit dem Unternehmertum ringen um jeden Fußbreit, um jeden Fortschritt ... aber damit erschöpft sich unsere Aufgabe ... nicht. Die Kämpfe der Jetztzeit sind wirtschaftliche und politische zugleich ... Wir wollen über den Rahmen eng begrenzter Gesichtspunkte hinaus den Blick vorwärts richten.‘ (Zitate: Protokoll der 14. Generalversammlung des DMV, S. 172 ff.)

Hier ging es ebenfalls darum, Zukunft zu gestalten mit dem Ziel der Abschaffung jedweder Form von Unterdrückung: mit der Perspektive der Schaffung einer solidarischen Gesellschaft der Freien und Gleichen. Es lohnt sich, manchmal in die alten Protokolle zu sehen. Sie sind oft verdammt modern. Oder denken wir an die Durchsetzung einer demokratischen Gesellschaftsform in Deutschland. Es waren Arbeiter und Handwerksgesellen, die die aktivsten Kämpfer der Revolution von 1848 gestellt haben, dieses ersten niedergeschlagenen Versuchs, eine parlamentarische Demokratie in Deutschland durchzusetzen.

Es war die Arbeiterbewegung, die in den folgenden Jahrzehnten konsequent für eine demokratische Regierungsform kämpfte, als die bürgerlichen Parteien noch gar nicht wagten, am kaiserlichen Machtapparat zu rütteln. Sie – die Arbeiterbewegung – war es, die die Demokratie in der Novemberrevolution 1918 durchsetzte. Sie

„Tradition bewahren – Zukunft gewinnen“

verteidigte sie mit dem Generalstreik 1920 gegen den Kapp-Putsch, gegen ein Bündnis aus reaktionären Militärs, konservativen Unternehmern und kaiserlichen Beamten. Sie – die Arbeiterbewegung – hielt im Widerstand gegen den Faschismus die Erinnerung an das andere Deutschland und die Demokratie wach.“

Preiss zog folgendes Fazit: „Wir haben ein wichtiges Erbe zu bewahren. Gewerkschafter, vor, während und nach den Kriegen, Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute und viele andere aus unseren Reihen haben für die demokratische Entwicklung unseres Landes mehr geleistet als alle Kaiser, Könige und Fürsten, die Stauffer eingeschlossen, zusammen.“

Im Verhältnis zu anderen ist unsere Geschichte vorzeigbar. Wir haben nichts zu verbergen, nichts zu verdrängen und nichts zu entschön. Das schließt die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen, mit ein. Wir haben eine Tradition, auf die wir stolz sein können.“

Im Abschnitt 3: „Ausländerfeindlichkeit“ behandelte Preiss die Ziele, die die Herrschenden mit dem Schüren von Ausländerfeindlichkeit verfolgen. Er ging der Frage nach, warum man heute, wie auch schon zuvor in der Vergangenheit, Sündenböcke brauche. Seine Antwort lautet:

„Um abzulenken von den wirklichen Ursachen der Probleme. Der Mechanismus ist seit tausend Jahren der gleiche: Für alle Schwierigkeiten wird eine Minderheit, eine Randgruppe verantwortlich gemacht. Zuerst waren es die Juden, dann die Kommunisten und jetzt die Asylbewerber. Neid und Mißgunst werden angestachelt, der aufgestaute Ärger, die angesammelte Wut werden auf sie losgelassen. Der Volkszorn darf sich austoben: Das Ergebnis ist auch immer wieder das gleiche: Unschuldige werden das Opfer, die wahren Ursachen bleiben im Dunkeln, und die Kräfte, die zur Veränderung der Zustände nötig wären, sind gelähmt.“

Er leitet dann über zum Abschnitt 4: „Der Aufschwung des Rechts-extremismus“. Wenn angesichts der letzten Wahlergebnisse von „Bestürzung und Überraschung“ geredet werde, so sei dies entweder blauäugig oder pure Heuchelei. Wer die letzten Jahre politisch sensibel verfolgt habe, der könne einfach nicht überrascht sein.

„Überrascht sein können nur die, die sich nicht an Bitburg und Helmut Kohl erinnern, wo der Versuch gestartet wurde, die Täter zu Opfern zu machen; die sich nicht an den instinktiven Vergleich zwischen Gorbatschow und Goebbels erinnern. Überrascht sein können nur die, die bewußt verdrängen, daß Dregger heute noch stolz darauf ist, bis zur letzten Patrone gegen die Sowjetunion gekämpft zu haben. Überrascht können nur diejenigen sein, die vergessen haben, daß es eine Anweisung von Mayer-Vorfelder gibt, wieder die erste Strophe des Deutschlandliedes zu singen. Überrascht können nur diejenigen sein, die vergessen haben, daß Strauß das deutsche Volk aufrief, endlich aus dem Schatten Hitlers herauszutreten. Überrascht können nur diejenigen sein, die den Historikerstreit als rein wissenschaftliches Phänomen betrachten und gar nicht erkennen, daß Hitler und das Nazireich entsorgt werden sollen. Überrascht können nur diejenigen sein, die Le Pen und seine rassistischen Kampagnen für ein französisches Phänomen gehalten haben, von dem wir hier in der Bundesrepublik weit, weit entfernt seien. Überrascht können nur diejenigen sein, die die neue Wohnungsnot, die neue Armut, die Dauerarbeitslosigkeit, die Ängste und die Perspektivlosigkeit vieler Menschen nicht wahrgenommen haben.“

Wer die Zeichen der Zeit sehen wollte, konnte erkennen, was sich da zusammengeballt hat. Vorwarnungen hat es genug gegeben. Statt den Überraschten und Entsetzten zu spielen, sollte man jetzt endlich genau hinsehen. Der Rechtsextremismus fällt nicht vom Himmel. Er hat Ursachen und Voraussetzungen. Er hat Wegbereiter und Förderer. Er hat Wortführer und Organisatoren.

Es haben oft Menschen rechtsextremistische Parteien gewählt, die tief verunsichert sind, die nicht mehr wissen, wohin die ganze Entwicklung unseres Landes treibt. Sie haben Anfang der 80er Jahre an die konservative Wende geglaubt. Aber die Erfahrungen haben sie stark enttäuscht. Ein Skandal jagte den nächsten, Selbstbedienstungsmentalität, wohin man blickte. Sie haben geglaubt, Leistung solle sich wieder lohnen. Sie haben hart gearbeitet, aber bei ihnen blieb nichts hängen, und Spitzenverdienern wurde das Geld nachgeschmissen. Sie haben gehofft, jetzt wird ihr Arbeitsplatz sicher, bleibt ihnen ihr Handwerksbetrieb, jetzt bleibt ihnen ihr Hof erhalten, doch die Konkurrenz wird immer schärfer, und der Weltmarkt bestimmt immer mehr das Geschehen. Und selbstkritisch müssen wir eingestehen: Die Skandale um die Neue Heimat und Coop – mit allen persönlichen Verstrickungen – waren keine Option für gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit.

Diese Menschen klammern sich an ihren Traum von der kleinen, ordentlichen, sauberen deutschen Welt, die es so nie gab und erst recht nicht mehr geben wird. Sie wollen die Chancen, die in der Zukunft liegen, nicht sehen. Es ist schwer, aber wir müssen mit ihnen reden. Wir müssen ihnen die Ursachen ihrer Misere erklären, wir müssen ihnen andere Perspektiven aufzeigen. Gewählt wurden die Rechtsextremisten vielfach von Menschen, die wirtschaftlich auf der Schattenseite dieser Gesellschaft leben, die sich mühsam durchschlagen müssen, die Schulden haben, die die Mieten kaum noch bezahlen können, deren Existenz von Krise und Arbeitslosigkeit gefährdet ist.

Diese Situation löst bei ihnen tiefe Gefühle der Angst und Bedrohung aus, aber auch verzweifelte Wut und blinden Haß. Da wird nach einem Sündenbock gesucht. Den findet man dann bei denen, die einem immer unheimlich waren, den Fremden, den Ausländern, den Asylbewerbern. Gewählt wurden sie auch aus Kreisen der Polizei. Polizisten haben oft mit den schlimmsten Auswirkungen der sozialen Krise zu tun. Sie sehen, wie wenig sie ausrichten können. Aber statt die Ursachen anzuprangern, wollen sie die Auswirkungen mit immer härteren Mitteln bekämpfen. Ich glaube, dies ist eine sehr gefährliche Entwicklung.

Und dann sind da die Jugendlichen, die bereits im Schatten der Krise großgeworden sind. Sie haben den Druck schon auf der Schule gespürt, wo wieder Noten bis zwei Stellen hinter dem Komma zählten, bei der Suche nach Lehrstellen, beim Kampf um die Übernahme. Wo die Familien zerbrachen, fehlte schnell das Geld, es mußte zuverdient werden.

Kriegsgefahr, Umweltzerstörung und Arbeitslosigkeit hängen wie Damoklesschwerter über der Zukunft der Jugendlichen. In dieser

Zeit der Ungewißheit suchen sie nach Perspektive und Orientierung. Besonders diejenigen von ihnen, die im brutalen Konkurrenzkampf nur Niederlagen haben einstecken müssen und nicht wissen, wohin mit ihrer blinden Wut. Sie sind am stärksten gefährdet, sie sind am meisten anfällig für primitive Heilversprechungen und Sündenbocktheorien. Hier liegen die Ursachen für das Anwachsen des Rechtsradikalismus: nämlich in einer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, die immer mehr Menschen an den Rand drängt, deren Existenz bedroht und ihnen die Zukunftsperspektive nimmt.“

Nach Preiss' Auffassung müsse die Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus und dem Faschismus auf drei Ebenen geführt werden, dem Betrieb, der kommunalen Ebene und der Öffentlichkeit im weitesten Sinne. Aufklären müsse zunächst heißen, sich selbst aufzuklären. Plakate „Nazis raus“ oder eine Schocktherapie reichten nicht aus.

„Konkret: Wer den Privatbesitz an Produktionsmitteln nicht problematisiert, wird niemals den Sumpf des rechten Spektrums trocknen. Kurzum: Wir müssen der politischen Offensive von rechts eine Aufklärungs- und Bildungskampagne von links entgegensetzen.“

Öffentliche Aktionen, Demonstrationen und Bündnispolitik gegen rechts seien aber erst dann nützlich, „wenn sie gegenüber der Be-

Aufklärungs- und Bildungskampagne notwendig

völkerung von klarer Argumentation und verbindlicher Aufklärung begleitet sind und an ihren eigenen Argumenten bzw. Vorurteilen anknüpfen. Sie ist aber nicht nützlich, wenn dabei eine Randalie herauskommt, deren Ursachen den Menschen nicht vermittelt werden können.“

Im 5. Abschnitt: „Branchenlobby und Zukunftswerkstatt“ finden wir folgende Formulierungen:

„Anpassung an die Unternehmerwünsche ist weder modern noch zukunftsweisend. Wir tun gut daran, an unserer Tradition der konsequenten Interessenvertretung festzuhalten. Wenn wir nicht solidarisch die Interessen aller Arbeitnehmer vertreten, dann werden wir die Spaltungsprozesse verschärfen. Dann werden wir Betriebs- und Branchenlobby zur Vertretung der Krisengewinner. Dann werden wir durch unser eigenes Handeln auf die Dauer die Grundlagen unserer Arbeit zerstören.“

Der Krisenprozeß dieser Gesellschaft selber zwingt uns, über die Tagespolitik hinauszudenken. Der Krisenprozeß dieser Gesellschaft selber zwingt uns, die ungelösten Probleme dieser Gesellschaft auf die Tagesordnung zu setzen. Wir müssen uns über Strukturpolitik und Investitionslenkung, aber auch Rüstungskonversion, alternative Produktion und Umweltpolitik Gedanken machen. Mit anderen Worten: Wir müssen uns noch mehr mit den Grundlagen und Bewegungsgesetzen kapitalistischer Produktion, auch außerhalb des betrieblichen Rahmens auseinandersetzen. Ohne staatliche Eingriffe, ohne gesellschaftliche Kontrolle laufen alle Krisenprozesse gegen uns. Die entscheidende Aufgabe ist, die gewerkschaftliche Tagesarbeit mit antikapitalistischen Strukturformen zu verbinden.

Wenn uns das nicht gelingt, reiben wir uns entweder im täglichen Kleinkrieg auf, ohne die Ursache der Misere zu verändern, oder wir propagieren radikale Veränderungen, ohne auch nur einen Schritt auf dem Weg dahin voranzukommen. Nur wenn wir beides miteinander verbinden, den Tageskampf und den Kampf gegen kapitalistische Wirtschaftsstrukturen, können wir die Forderungen der Französischen Revolution nach Gleichheit, Freiheit und Brüderlichkeit endlich einlösen, die nun bald zweihundert Jahre auf ihre Verwirklichung warten. Nur so können wir unserem Ziel einer solidarischen Gesellschaft freier und mündiger Menschen näherkommen. Nur dann kann die IG Metall beides sein: Schutzorganisation und Zukunftswerkstatt. Das lehrt uns die Vergangenheit, und das zeigt uns die Gegenwart.“

Im Abschnitt 6: „Tradition bewahren – Zukunft gewinnen“ meint Preiss, daß sich die Gesellschaft in einer Phase des kulturellen Umbruchs befinde. In Lateinamerika, Südafrika und Spanien seien die Gewerkschaften treibende Kräfte des Umbruchs. In der Sowjetunion und anderen sozialistischen Ländern werde es zu einer Wiederbelebung gewerkschaftlicher Aktivitäten kommen.

„Mit Blick auf Europa besteht die Chance einer Neubelebung des Internationalismus. Die Forderung „Proletarier aller Länder vereinigt Euch“ ist urheberrechtlich durch die Arbeiterbewegung geschützt.“

Zum Schluß heißt es dann: „Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist und bleibt eine Grundbedingung der Gewerkschaftspolitik. Sie kann nicht in Kooperation mit den Unternehmern, sondern nur in der Auseinandersetzung gegen sie gelöst werden. Auch aus der Zuwendung der Gewerkschaften zu den Angestellten sollte man sich keine pflegeleichten unpolitischen Gewerkschaften erwarten. Wenn es uns gelingt, sich so zu reformieren und zu demokratisieren, daß wir die Interessen einer gut qualifizierten Arbeitnehmerschaft aufnehmen und umsetzen, dann können wir in der Tat den Anspruch, Menschenrechtspartei zu sein, auch einlösen. Das kann nur durch eine Radikalisierung geschehen, die an die Wurzeln sozialer Herrschaft geht.“

Lebensbedingungen in Japan

Vom 1. bis 21. September 1988 besuchte eine Delegation von DGB/IG Metall auf Einladung des japanischen Instituts für Arbeitsfragen das ostasiatische Land. Teilnehmer der Delegation waren Walter Riester, Bezirksleiter der IG Metall Stuttgart, Joachim Sauer, Sachbearbeiter in der Abteilung Bildungswesen/Bildungspolitik in der Vorstandsverwaltung der IG Metall, Werner Schneider, Leiter der Abteilung Umwelt beim DGB-Bundesvorstand, und Bruno Zwingmann, Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI).

Was die Delegation in dem 93seitigen Bericht über ihre Japan-Reise zusammenfaßte, der von Walter Riester und Joachim Sauer erstellt wurde, ist von praktischer gewerkschaftspolitischer Bedeutung.

In der Einleitung heißt es: „Wenn wir heute mit klassischen Arbeitgeberaussagen konfrontiert werden, mit Aussagen, die sich in allen möglichen Varianten um die vermeintlich wettbewerbschädigende Forderungspolitik und Praxis der IG Metall drehen, sind wir dazu in der Lage, diesen (Schein-)Argumenten Fakten entgegenzusetzen.“

Bevölkerungsentwicklung

Zu Beginn wird ein Überblick über die Bevölkerungsentwicklung, die Altersstruktur und die Probleme der Stadtentwicklung gegeben. Die japanische Bevölkerung hat sich in den letzten 70 Jahren mehr als verdoppelt, und ihre Zahl ist nunmehr auf rund 120 Millionen gestiegen.

Es gibt hier allerdings zwei bedeutsame entgegengesetzte Entwicklungen. Zum einen sind die sogenannten Fruchtbarkeitsziffern rückläufig. Wurden in Japan 1935 noch 31,6 Kinder pro 1000 Einwohner geboren, so waren dies 1970 noch 18,5 und 1986 noch 11,4 Kinder, auf der anderen Seite stieg die Lebenserwartung. Betrug sie bei den Männern 1935 noch 46,9 Jahre, so stieg sie 1970 auf 69,3 und 1986 auf 75,2 Jahre. Bei den Frauen betragen die entsprechenden Zahlen 49,6, 74,7 und 80,9 Jahre.

Wohnungsgrößen von 15 qm und Mieten von monatlich 12000 DM keine Seltenheit

In den letzten 25 Jahren erfolgte eine enorme Zuwanderung vom Land in die Stadt. 1985 lebten in den Großstädten Tokio, Yokoha-

ma, Osaka, Nagoya, Sapporo, Kyoto, Kobe und Fukoke knapp 22 Millionen Menschen, davon allein 8,4 Millionen in Tokio, einem „Moloch, in dem sich die Möglichkeiten und Grenzen Japans konzentrieren“, heißt es in dem Bericht.

Infolge der zu wenigen Wohnungen sowie der großen Nachfrage nach Büro- und Geschäftsräumen explodieren die Mieten in Tokio. Eine Vierzimmerwohnung westlichen Standards mit 100 qm sei, so wird berichtet, kaum noch unter 12500 DM im Monat zu haben. Die Neubauprogramme sehen Wohnungen von nur 15 qm vor, die auch in Japan „Kaninchenställe“ genannt werden. Viele Japaner sind daher gezwungen, tägliche Fahrzeiten von bis zu vier Stunden (Hin- und Rückfahrt) in Kauf zu nehmen. Im Zusammenhang mit den langen Arbeitszeiten ergibt sich ein Tagesablauf, der kaum noch Freizeit läßt.

Fehlende Infrastruktur

In dem Bericht wird hierzu vermerkt:

„In der Tat kann davon gesprochen werden, daß in Japan erhebliche gesellschaftliche Defizite bestehen, die sich nicht marktwirtschaftlich lösen lassen. Das Fehlen einer funktionstüchtigen Kanalisation, eines sozialen Wohnungsbaus, öffentlicher Erholungsanlagen sowie einer umweltschonenden Infrastruktur und Verkehrspolitik zeigt, daß in Japan ein erheblicher gesellschaftlicher Investitionsbedarf besteht.“

Überlange Arbeitszeiten – Urlaub von durchschnittlich 8,8 Tagen

Zur Arbeitszeit wird berichtet, daß 1985 ein japanischer Industriearbeiter durchschnittlich 2169 Arbeitsstunden leistete und folglich 509 Stunden mehr als ein bundesdeutscher. Im Jahr werden durchschnittlich 229 Überstunden geleistet, und ein mehrwöchiger bezahlter Jahresurlaub ist in Japan nahezu unbekannt. Der formell festgelegte Jahresurlaub von 15 Tagen wird tatsächlich nur durchschnittlich 8,8 Tage in Anspruch genommen, wobei von diesen wiederum, weil es nur eine völlig unzureichende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt, mehrere Tage für krankheitsbedingte Ausfallzeiten verwendet werden.

Hingegen ist die Lebensarbeitszeit vergleichsweise kurz. Das durchschnittliche Berufseintrittsalter liegt bei 21 Jahren, und 85,4 Prozent der Beschäftigten gehen zwischen 55 und 60 Jahren in Rente. Jedoch zwingt die völlig unzureichende Regelung der Rentenversicherung viele Rentner dazu, ein meist schlecht bezahltes neues Beschäftigungsverhältnis einzugehen.

Aufspaltung in Stamm- und Randbelegschaften

Rund 25 Prozent der Beschäftigten in der Industrie sind nach dem Prinzip „lebenslange Beschäftigung“ angestellt. Dies sind vor allem die Stammbeschaften der Großunternehmen. Der Arbeitsmarkt ist gespalten, denn diesen Stammbeschaften stehen beliebig einsetzbare Randbelegschaften gegenüber.

Im Bericht wird gefolgert, „daß ein Großteil der privilegierten materiellen und sozialen Situation der Stammbeschaften auf die Existenz der Randbelegschaften zurückzuführen ist“ (S. 22). Es wird aber auch darauf aufmerksam gemacht, daß mit der zunehmenden sogenannten Überalterung das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung an die Grenzen seiner Finanzierbarkeit stößt.

Gewerkschaftsorganisation

Im Jahre 1987 waren 12,3 Millionen abhängig Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert. 1975 waren es noch 12,6 Millionen. Der Organisationsgrad, der 1950 mit 46,2 Prozent einen Höhepunkt erreicht hatte, ging über 34,4 Prozent im Jahre 1975 auf 27,6 Prozent in 1987 zurück.

Als Ursache für diesen Abwärtstrend wird folgendes gesehen:

1. Die Gewerkschaftsmitglieder setzen sich vor allem aus den

Stammebelegschaften des öffentlichen Dienstes und der privaten Industrie zusammen. Diese Zahl verringert sich.

2. Arbeitslose und Rentner können nicht Mitglieder der Gewerkschaft sein.

3. Der schwer organisierbare Dienstleistungssektor mit vielen Teilzeitbeschäftigten und einer vorwiegend kleinbetrieblichen Struktur wächst schnell, während in den Hochburgen der Gewerkschaften die Beschäftigung stagniert oder gar sinkt.

Die japanischen Gewerkschaften organisieren nur die Beschäftigten einzelner Betriebe. Es gibt weder berufsspezifische noch branchenspezifische Einzelgewerkschaften.

Die 12,3 Millionen Gewerkschaftsmitglieder sind in 73138 unterschiedlich großen Gewerkschaften organisiert, die organisatorisch, politisch und finanziell eigenständig sind. Um die Teilzeitbeschäftigten (zu diesen zählen alle, die bis zu 35 Stunden in der Woche arbeiten) wird sich kaum gekümmert. Für die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre ist charakteristisch, daß sie von den Gewerkschaftsmitgliedern des jeweiligen Betriebes gewählt, für die Dauer ihres Amtes von der Firma freigestellt und von der Gewerkschaft bezahlt werden. Meist handelt es sich um Funktionäre aus dem unteren Leitungspersonal des Betriebes.

Es wird folgendes Fazit gezogen:

„Das System der Betriebsgewerkschaften auf der Organisationsbasis der Stammebelegschaften bedeutet somit eine generelle Behinderung in der Vertretung der betriebsübergreifenden Interessen der arbeitenden Klasse. Die Zersplitterung der Lohnabhängigen ... fördert Tendenzen zum Betriebssegoismus und hemmt das einheitliche Auftreten der arbeitenden Klasse selbst in den Betrieben“ (S. 29).

Da betriebsübergreifende Ziele nicht im Vordergrund stehen, schätzen die Gewerkschafter ein, daß dies in der Perspektive unvermeidlich zu Reibungen kommen muß. Sie stellen dann fest: „In extremen wirtschaftlichen Krisensituationen, die angesichts der dramatischen Überkapazitäten im Fahrzeugbau und der wachsenden Konkurrenz durch Taiwan und Südkorea drohen, werden die Gewerkschaften nicht dazu in der Lage sein, zumindest in Ansätzen branchenpolitische Alternativen zu entwickeln“ (S. 45).

Formal sind die Unternehmensgewerkschaften in einem Branchenverband zusammengeschlossen, deren Funktion sich darauf beschränkt, gewerkschaftliche Forderungen zu koordinieren. Verhandlungen führen sie nicht.

Die Gewerkschaften sind patriarchalisch strukturiert. Die Delegation lernte in den drei Wochen ihres Aufenthaltes in Japan nur eine Frau kennen, die sich in einer leitenden Funktion befindet. Eine der Ursachen hierfür ist, daß die Frauen mehrheitlich auch nicht lebenslang beschäftigt sind.

Die Vereinbarungen der nationalen gewerkschaftlichen Dachorganisationen mit den Unternehmerverbänden sind nicht verbindlich, da Verträge ausschließlich auf der Unternehmensebene abgeschlossen werden.

Gründung von Rengo

Mit der Gründung des nationalen gewerkschaftlichen Dachverbandes Rengo am 20. November 1987 soll die Schwäche der einzelnen Dachverbände überwunden werden. Ihm hatten sich bis zum vorigen Jahr 5,4 Millionen Mitglieder angeschlossen, und zwar der größte Teil der Mitglieder der Verbände Domei, Churitsuroren und Shinsanbetsu. 1990 will der Dachverband Sohyo folgen. Da die einzelnen Dachverbände mehr oder weniger ausgeprägte Bindungen zu den Oppositionsparteien haben, ist damit zu rechnen, daß ein nicht unwesentlicher Teil der organisierten Arbeitnehmerschaft Rengo noch nicht beitreten wird.

Bildungswesen

Vieles im Verhalten der japanischen Gewerkschaften wird nur schwer verständlich, wenn nicht ein Blick auf das japanische Bil-

dungswesen geworfen wird. Schon im Kindergarten wird, so der Bericht, der Grundstein des späteren Berufslebens gelegt. Die Kindergärten werden aus Steuermitteln finanziert, hingegen sind die Kinderhorte privat und sehr teuer. Der Besuch eines privaten Kinderhorts garantiert jedoch größere Bildungs- und somit auch bessere Berufschancen als der eines staatlichen Kindergartens.

In der vorschulischen Erziehung werden Verhaltensnormen wie Beharrlichkeit, Unterordnung individueller Präferenzen (etwa für Spiel), das Zurücktreten familiärer Interessen sowie die Akzeptanz von Leidensfähigkeit gefördert. Eine betriebliche Berufsausbildung existiert nicht wie bei uns. Die Vermittlung der speziellen Fachkenntnisse orientiert sich im wesentlichen an der Methode des Lernens durch Erfahrung. Die Ausrichtung der betrieblichen Bildung ganz auf den Verwertungszusammenhang des jeweiligen Unternehmens werde sich, so der Bericht, als problematisch erweisen. Das Ausbildungssystem bilde sicherlich für Japan einen nicht unerheblichen Standortnachteil. In dem Bericht werden auch die verschiedenen Versicherungssysteme wie Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung untersucht. Ergebnis? Diese halten keinen Vergleich mit dem in unserem Land erkämpften sozialen Standard aus.

Schlußbetrachtung

Es wird eingeschätzt, daß die Voraussetzungen der bisher stabilen industriellen Beziehungen schwinden. Darauf deute das Steigen der Arbeitslosenzahlen hin, zum anderen aber auch die beginnende Erosion der lebenslangen Beschäftigungsverhältnisse.

Die Beschränkung des gewerkschaftlichen Aktionsfeldes auf den jeweiligen Einzelbetrieb mache die Entwicklung arbeitnehmerorientierter Alternativen schwierig. Da sich die japanischen Gewerkschaften auch weiterhin an ihrer bisherigen Politik der Erhaltung bestehender Privilegien orientieren werden, wird vermutet, daß diese Politik zu einer weiteren Ausdifferenzierung und Zersplitterung der Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Entlohnungsbestimmungen führen wird.

Eine weitere Schwäche der Gewerkschaften besteht darin, schreiben die Delegationsmitglieder, daß sie nicht in der Lage sind, eine den technischen Erfordernissen angepaßte systematische Qualifizierungspolitik durchzusetzen. Dadurch werde sich die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht verbessern. Zugleich würden mit der sukzessiven Auflösung des Stammarbeiterprinzips und der wahrscheinlichen weiteren Zunahme der Arbeitslosigkeit die Unzulänglichkeiten des japanischen Sozialsystems immer offenkundiger werden.

Zentrales Thema des IMB-Kongresses: Macht der Multis

Vom 18. bis 23. Juni 1989 fand im Kopenhagener Falkoner Center der 27. Kongreß des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB) statt. In ihm sind rund 14 Millionen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter organisiert, davon rund 6,6 Millionen in Europa, 3,7 Millionen in Nordamerika und 2,2 Millionen in Japan. Das Hauptthema des Kongresses war: „Die Metallarbeiter in der globalen Volkswirtschaft“.

Der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler (52), seit Juni 1987 Präsident des IMB, wurde für vier Jahre wiedergewählt. An Stelle des in den Ruhestand getretenen Generalsekretärs Herman Rebhan wurde der schwedische Gewerkschafter Marcello Malenacchi (42) gewählt, ein italienischer Immigrant. Die Einstimmigkeit bei Vorschlag und Wahl kann auf eine große Harmonie deuten, aber auch auf eine noch gering entwickelte demokratische Verfassung.

Der IMB stellt fest, daß die zunehmende Internationalisierung von Produktion und Handel eine der maßgeblichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte sei, ein Ergebnis des Entstehens multinationaler Konzerne. Pionier bei der Integration der Fertigungsprozesse über nationale Grenzen hinaus sei die Automobilbranche mit ihrem „Weltauto-Konzept“. Nicht selten würden arbeitsintensive Teile der Fertigung in Niedriglohnländern verlegt. Die Entscheidungen werden aber vom Zentrum aus getroffen. Kein Betrieb sei mehr unabhängig.

Wie die nationalen marktbeherrschenden Strukturen in die globale Volkswirtschaft übertragen wurden, wird an einigen Beispielen verdeutlicht. So kontrollieren in der Halbleiterindustrie die zehn größten Multis rund zwei Drittel des Weltmarktes, wobei allein die ersten sechs japanischen Unternehmen über 50 Prozent des gesamten Weltmarktes auf sich vereinigen. Philips allein hat weltweit 350 Tochtergesellschaften und ist über 800 strategische Bündnisse mit vielen Elektronik- und Telekommunikationsunternehmen der Welt eingegangen und hat zudem Tausende von Lizenz- und Wartungsverträge abgeschlossen. Die britische Firma Amstrad hat überhaupt keine eigene Belegschaft mehr. Sie vergibt Aufträge nach Singapur, Hongkong und Südkorea.

In einer dem Kongreß vorliegenden Studie wird festgestellt, daß der einzelne Nationalstaat die Kernentscheidungen über Arbeitsplätze und Investitionen nicht mehr beeinflussen könne. Mit der abnehmenden Bedeutung des einzelnen Staates wachse das Gewicht zwischenstaatlicher Organisationen und anderer Gremien. Diese Tendenzen bedeuteten zwar noch keinen Todesstoß für den Nationalstaat, aber sie wiesen doch auf einen Autoritätsschwund hin. „Angesichts der wachsenden Zuständigkeit der EG in Brüssel im Bereich der Gewerkschaftsrechte, der Sozialpolitik und des Wettbewerbs sind die bisherigen Anstrengungen von Gewerkschaften, ein nationales Lobbying zu betreiben, heute nicht mehr ausreichend“, heißt es.

Für das Kapital sei es viel leichter als für die Gewerkschaften, sich international zu organisieren. Um zu verhindern, daß die Arbeitnehmer einzelner Länder gegeneinander ausgespielt werden, sei „ein entschiedenes internationales und kollektives Auftreten der Metalldringend notwendig“.

Wie aber soll das erreicht werden? Sind die im IMB und im EMB organisierten europäischen Gewerkschaften allein in der Lage, diese gestellte Aufgabe zu erfüllen? In der Entschließung Nr. 14, „Die Aufgaben des IMB in Europa“, wird dies noch bejaht. Ein Blick in die dokumentierten „Berichte der Landesorganisationen“ lassen hier allerdings Zweifel aufkommen, ob dies möglich sein wird. Bis auf die IG Metall gibt es in den anderen EG-Ländern, zum Teil erhebliche Mitgliederverluste. So machen die französischen Gewerkschaften FO und CFDT sowie die portugiesische Gewerkschaft SI-Ma gar keine Aussagen über die Mitgliederzahlen. In Großbritannien wurde die Gewerkschaft Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union gar aus dem Gewerkschaftsdachverband TUC ausgeschlossen. Über Spanien wird nur berichtet, daß die Mitgliederzahl bei 100000 stabil sei. Im Metallsektor habe die dem IMB angeschlossene Gewerkschaft 37,5 Prozent der Delegierten und die CC.OO, die nicht dem IMB angehört, 36,2 Prozent erreicht. Wie beispielsweise in Spanien oder in Frankreich überhaupt etwas Vernünftiges nur mit den Gewerkschaften erreicht werden könnte, ohne mit den nicht dem IMB angeschlossenen Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, wurde überhaupt nicht diskutiert.

So nimmt es auch kein Wunder, daß außer von der IG Metall und der größten britischen Gewerkschaft Transport & General Workers Union keine Notiz von dem wichtigsten wirtschaftlichen Einzereignis in Europa genommen wird, nämlich vom Binnenmarkt 1992. Es scheint so, wird in den „Berichten“ vermerkt, „daß die meisten Mitgliedsverbände ihre Arbeit normal weiterverfolgen, wahrscheinlich in der Hoffnung, daß die Eurokraten in Brüssel auf irgendeine Weise genügend Regeln finden werden, um ein sozial vereintes Europa zu schaffen. Hier könnten sie jedoch enttäuscht werden.“ Dem ist nichts hinzuzufügen.

Um einen Einblick in die Beschlüsse des IMB-Kongresses zu geben, dokumentieren wir in dieser und der nächsten Ausgabe einige der 15 Entschließungen.

H. Sch.

Beschlüsse des 27. IMB-Weltkongresses

Weltfrieden (E 1)

Der 27. IMB-Weltkongreß

1. begrüßt und unterstützt alle Schritte, die zum Frieden führen, einschließlich den Prozeß innerer Reformen in der Sowjetunion, die Herabsetzung der Spannungen zwischen den Großmächten, die sichtbare Verlangsamung ihrer Rüstungsexpansion und die gegenwärtige Zerstörung einiger Waffensysteme;

2. fordert, daß dieser Prozeß noch erheblich beschleunigt wird, und zwar in Form von:

a) Streben nach Frieden und Sicherheit über internationale Verhandlungen, nicht über Wettrüsten;

b) umfassenden Senkungen der Rüstungsausgaben in allen Ländern;

c) einer weiteren Reduzierung strategischer und taktischer Waffen auf das niedrigste für die Sicherheit erforderliche Niveau und der endgültigen Beseitigung aller Kernwaffen;

d) der vollständigen Beseitigung chemischer und bakterieller Waffen und der Einhaltung des Genfer Protokolls von 1925, mit dem der Einsatz solcher Waffen verboten ist, und der Einhaltung eines neuen, einklagbaren internationalen Abkommens über das Verbot von Produktion und Lagerung;

e) umfassender Herabsetzung und Gleichgewicht der konventionellen Streitkräfte in Europa im Rahmen der KSZE (Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa);

f) der Umstellung der Rüstungsproduktion auf zivile Zwecke;

g) einer internationalen Konferenz zur Aushandlung der Beendigung von Waffenexporten und einer Informationskampagne für unsere Mitglieder über die zerstörerischen Auswirkungen dieses Handels;

h) stark erweiterter technischer und finanzieller Hilfe der Industrieländer an die Bevölkerungen der Entwicklungsländer, die gegenwärtig mit Bezug auf Kaufkraft, Arbeitsplätze, Bildung und Gesundheitswesen immer weiter zurückfallen;

3. bestätigt erneut unsere Ziele, wie in früheren, von den Kongressen in Tokio und Washington angenommenen Entschließungen über Weltfrieden niedergelegt und in denen erklärt wird, daß die Friedensanstrengungen im Rahmen weltweiter sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlicher und politischer Demokratie weitergeführt werden müssen;

4. unterstreicht die Verbindung zwischen Weltfrieden und der Ausübung der Menschenrechte und fordert deshalb alle Mitgliedsverbände auf, die Durchführung der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte mit allen ihnen als demokratischen Gewerkschaften zur Verfügung stehenden sozialen, politischen und wirtschaftlichen Mitteln aktiv zu unterstützen;

5. verurteilt den Terrorismus und fordert umfassende Anstrengungen zur Beseitigung dieser Form von Aggression;

6. verweist mit starker Beunruhigung auf die so zahlreichen, den Weltfrieden bedrohenden gewalttätigen Konflikte, deren Kern häufig die Unfähigkeit bildet, zu verhandeln und die legitimen Interessen und Rechte auf Selbstbestimmung der Völker anzuerkennen und fordert die Unterstützung der UNO zur friedlichen Lösung solcher Konflikte;

7. fordert in Zentralamerika die Unterstützung des Arias-Plans und:

a) in Nicaragua im Anschluß an den Waffenstillstand und den im August 1987 unterzeichneten Friedensplan die Schaffung einer zivilen demokratischen und freien Gesellschaft, die authentische Gewerkschaftsfreiheit ermöglicht, Rückzug aller ausländischen Streitkräfte, Beendigung der Unterstützung der Contras und die Einstellung aller Waffenlieferungen;

b) in El Salvador die Kontrolle sowohl des Terrors als auch des Ge-
genterrors durch internationale Anstrengungen mit dem Ziel eines

Waffenstillstands und einer Aussöhnung unter einer Regierung, in der alle Interessen des Landes vertreten sind;

c) verstärkte Bemühungen mit Richtung auf die Demokratisierung in Panama.

8. In Lateinamerika:

a) in Chile die aktive Unterstützung freier Gewerkschaften und ihrer politischen Verbündeten, um den anhaltenden Kampf zur Ersetzung des gewalttätigen und dekadenten Pinochet-Regimes durch eine demokratische und freie Regierung zu gewinnen;

b) in Argentinien zur Stützung des Demokratisierungsprozesses und Widerstand gegen die wiederholten Versuche der Militärs, die Macht zu ergreifen;

c) in Paraguay die Unterstützung des Volkes im Kampf für Demokratie und die Einsetzung einer Zivilregierung;

d) in Kolumbien die Beendigung der wachsenden Anarchie und der gewalttätigen Angriffe auf die Gewerkschaftsbewegung;

9. bestätigt seine Solidarität mit den freien, unabhängigen, von den offiziellen Regierungsorganisationen unabhängigen Gewerkschaften in Polen und Ungarn in ihrem Kampf um Anerkennung und das Recht, im Rahmen einer parlamentarischen, pluralistischen Demokratie zu verhandeln;

10. fordert im Mittleren Osten spezifische internationale Anstrengungen, um

a) Israelis und Palästinenser innerhalb der besetzten Gebiete zu veranlassen, direkt miteinander zu verhandeln, um eine annehmbare Lösung einerseits für das Bedürfnis von Israel nach Frieden und Sicherheit und andererseits den Wunsch der Palästinenser nach Selbstbestimmung in einem eigenen Land zu finden und eine internationale Konferenz einzuberufen;

b) Iran und Irak durch einen wirksamen internationalen Waffenboykott an einer Wiederaufnahme der Feindseligkeiten zu hindern;

c) Ende des Bürgerkrieges im Libanon und Abzug sämtlicher ausländischer Streitkräfte, damit das Land zu Frieden und Ordnung zurückkehren kann und alle Geiseln freigelassen werden;

11. Schließt mit der Überzeugung, daß die Erreichung eines gerechten und universellen Friedens nur auf den Grundfesten der Selbstbestimmung und nationalen Sicherheit von Völkern und Staaten aufbauen kann, durch ein lebhaftes Wirtschaftswachstum in einer gesunden und sicheren Umwelt und durch die Ausübung umfassender Menschenrechte, namentlich des Rechtes der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit.

Chancengleichheit und Gleichberechtigung für Frauen (E 11)

Der 27. IMB-Weltkongreß

1. stellt fest, daß der Anteil der Frauen an den Belegschaften in der Metallindustrie zunimmt;

2. bestätigt seine am 25. Kongreß in Washington 1981 und am 26. Kongreß in Tokio ausgesprochenen Positionen, nämlich:

a) alle Menschen, Männer und Frauen, haben das Recht, ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungen zu erhalten;

b) die Gleichheit zwischen Männern und Frauen muß am Arbeitsplatz wie auch in der Sozialversicherung zum Ausdruck kommen;

c) Bildung, Ausbildungswesen, Berufsbildung und technische Fortbildung müssen so ausgerichtet sein, daß sie die Ungleichheiten beseitigen, die auf traditionellen Auffassungen über die Rolle der Frau und des Mannes beruhen;

d) die Gewerkschaftsbewegung ist die wichtigste koordinierte und organisierte Kraft, die arbeitende und arbeitssuchende Frauen vertreten und dazu beitragen kann, die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu verwirklichen;

e) die Gewerkschaftsbewegung muß intensive Anstrengungen unternehmen, um den Zugang der Frauen zu verantwortlichen Gewerkschaftsämtern auf allen Ebenen zu fördern;

f) der IMB und seine Mitgliedsverbände müssen sich ganz besonders den Arbeitsbedingungen und Bedürfnissen der Frauen in Ent-

wicklungsländern zuwenden; sie müssen die Anstrengungen der betroffenen Gewerkschaften fördern und unterstützen.

3. Der Kongreß stellt fest:

a) der Unterschied zwischen den Tatsachen und dem Recht auf Gleichbehandlung hat sich nicht spürbar verringert, namentlich angesichts der Einführung neuer Technologien, trotz einiger Fortschritte im Gesetzes- und Tarifbereich;

b) die Arbeitslosigkeit der Frauen bleibt weiterhin sehr hoch und zwingt sie oft, Teilzeitbeschäftigungen anzunehmen oder ihre Suche nach einem bezahlten Arbeitsplatz aufzugeben;

c) diese Ungleichheiten sind ein Spiegelbild der ungerechtfertigten, traditionellen, konservativen und von Männern diktierten Vorstellung von der Rolle der Frau, eine Vorstellung, die angesichts des technologischen Wandels um so haltloser wird;

d) die Familienverantwortungen lasten stark auf der Chancengleichheit der Frauen am Arbeitsplatz, bei der Weiterbildung und bei den Aufstiegsmöglichkeiten;

e) die Gesellschaft berücksichtigt zu wenig oder überhaupt nicht die Familienpflichten der Arbeitnehmer und derjenigen, die eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz suchen.

4. Der Kongreß

a) fordert den Zugang zu einer angemessenen Familienplanung für alle Frauen und Männer;

b) verurteilt alle Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und empfiehlt seinen Mitgliedsverbänden, sie zu bekämpfen, wo immer sie auftreten.

5. Der Kongreß appelliert an die IMB-Mitgliedsverbände:

a) ihren Kampf für die Beseitigung der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in den Bereichen Einkommen, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Sozialversicherung entschlossen fortzusetzen, überall dort, wo solche Ungleichheiten weiterbestehen;

b) sicherzustellen, daß den Frauen eine angemessene Schulbildung, Berufsbildung, Umschulung und Weiterbildung wie auch die Nichtdiskriminierung in der Gesellschaft gewährleistet wird;

c) ihre Aktionen zur Förderung der Sozialdienste zu intensivieren, um sowohl männlichen als auch weiblichen Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Arbeitsplatz- und ihre Aufstiegsmöglichkeiten zu erhalten, ohne Sicherheit und Wohlergehen der Familie aufs Spiel zu setzen, durch Erleichterung der:

elterlichen Verantwortung durch Kinderbetreuungsdienste, einschließlich der Obhut kranker oder behinderter Kinder außerhalb der Schulzeit und während der Ferien;

anderen Familienverantwortungen im Falle von Krankheit, Unfällen, der Pflege alter Menschen durch die Bereitstellung von Sonderurlauben und die Schaffung von Gemeindediensten.

Diese Ziele sind auf dem Weg über Kollektivverhandlungen und gewerkschaftlichem Druck auf den Gesetzgeber und die Regierungen anzustreben;

d) für die Realisierung aller vorgenannten Ziele an Arbeitgeber und Regierungen gerichtete positive und konkrete Aktionsprogramme zu erarbeiten;

e) Gewerkschafter auf allen Ebenen zu schulen, um das Problem der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen wirksam zu behandeln;

f) sich zu bemühen, die Frauen gewerkschaftlich zu organisieren, sie zu schulen und auf allen Ebenen der Gewerkschaftsbewegung und namentlich in den Beschlußfassungsgremien zu integrieren und sie zu ermutigen, in der Gewerkschaft auf sozialer und politischer Ebene eine aktive Rolle zu übernehmen;

g) die Frauen an den Kollektivverhandlungen und dreigliedrigen Instanzen zu beteiligen.

Angestelltenkampagne des DGB: Einen Königsweg gibt es nicht

Interview mit Jochen Richert, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands

Unter den abhängig Beschäftigten wächst die Zahl der Angestellten. Dennoch tun sich die Gewerkschaften noch schwer, diese in sich sehr differenzierte Gruppe für die Organisation zu gewinnen. Pilotprojekte des DGB in München, Stuttgart und Frankfurt sollen auf Tempo drücken. Über Schwierigkeiten und Erfolge der gewerkschaftlichen Arbeit unter Angestellten sprach Gisela Mayer mit Jochen Richert, der im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand verantwortlich für diesen Bereich zeichnet.

NACHRICHTEN: Seit dem letzten Jahr bemüht sich der DGB, mehr Angestellte als Mitglieder zu gewinnen. Welche Wege werden beschritten und welche Mittel eingesetzt?

Jochen Richert: Die Mitgliederwerbung im klassischen Sinne ist ja nur ein Teil der vom DGB-Bundesausschuß beschlossenen Angestelltenorganisationskampagne. Hauptziel dieser Kampagne ist es, daß sich die Gesamtorganisation verstärkt auf die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur und den damit zusammenhängenden Zukunftsaufgaben einstellt. Sie ist also als Teil eines Zukunftsprojektes zu verstehen, als deren Ergebnis sich der DGB und seine Gewerkschaften als mit 1,8 Millionen Mitgliedern größte Angestelltenorganisation auch einen Mitgliederzuwachs im Angestelltenbereich versprechen. Dabei gibt es sicherlich keinen Königsweg, den es nur einzuschlagen gälte.

Eine genaue Analyse der betrieblichen Bedingungen und des gesellschaftlichen Umfeldes vor Ort, die Sensibilisierung von haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschaftsmitgliedern für Angestelltenfragen, ihre Qualifizierung und gezielte, an den Interessen und Problemen der Betroffenen ansetzende gewerkschaftliche Aktivitäten sind die Grundlage unserer Bemühungen. Dazu ist es notwendig, daß Gewerkschafter als Ansprechpartner für Angestellte in Betrieben und Verwaltungen vorhanden sind. Dies ist unsere Stärke bei der Organisation gewerblicher Arbeitnehmer, dies gilt es im Angestelltenbereich zu schaffen. Es ist aber auch notwendig, daß Gewerkschaften sich öffnen für noch nicht organisierte. Ihnen muß die Möglichkeit zur Mitarbeit gegeben werden. Wir müssen auch nichtmandatsgebundene Mitwirkungsmöglichkeiten schaffen.

NACHRICHTEN: Es wurden einige Pilotprojekte ins Leben gerufen, beispielsweise in München im vorigen November. Gibt es schon Resultate?

Jochen Richert: Die zunehmende Attraktivität der DGB-Gewerkschaften für Angestellte zeigt sich auch im Bereich des Pi-

lotprojektes München. Die Zahl der Angestellten ist in München mit 6,25 Prozent überdurchschnittlich gewachsen. Dies ist sicherlich auch auf die breite innergewerkschaftliche und öffentliche Diskussion über die zukünftige gewerkschaftliche Angestelltenarbeit zurückzuführen. Aber wir wollen ja mit der Angestelltenorganisationskampagne nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Veränderungen erreichen. Auf diesem Feld von Resultaten zu sprechen, wäre sicherlich verfrüht. Hier stecken wir wie in München auch im Bereich der anderen Pilotprojekte, aber auch in der gesamten Organisation mitten in



der Arbeit, die ja gerade nicht auf kurzfristige Erfolge, sondern auf langfristige Orientierungsprozesse angelegt ist.

NACHRICHTEN: Kann man von einem speziellen Angestelltenbewußtsein ausgehen, beispielsweise im High-Tech-Bereich, das viele Angestellte daran hindert, Gewerkschaftsmitglied zu werden? Gibt es auf diesem Gebiet Unterschiede zu den Angestellten im Dienstleistungsbereich?

Jochen Richert: Sicherlich hat jede Berufsgruppe ihr spezielles Bewußtsein.

Dies gilt es bei der Ansprache für die Mitarbeit in Gewerkschaften zu berücksichtigen. „Einheit in der Vielfalt“ ist nach wie vor unsere Devise. Aber all unsere Analysen, die Ergebnisse von Angestelltenbefragungen und konkrete Erfahrungen in Betrieben und Verwaltungen zeigen, daß es kein gegen Gewerkschaften gerichtetes Angestelltenbewußtsein gibt. Was auf gewerkschaftlicher Seite fehlt, ist vielfach der konkrete Ansprechpartner im Betrieb.

Wichtig ist aber auch, wie sich Gewerkschaften vermitteln. Bei der Ansprache gewerblicher Arbeitnehmer können wir dabei auf Traditionen und Erfahrungen zurückgreifen. Auch Arbeiter sind ja keine einheitliche homogene Gruppe, die Gewerkschaften in kritikloser Nibelungentreue folgen. Für den Angestelltenbereich müssen wir uns diese Fähigkeiten noch erarbeiten. Außerdem gilt es zu berücksichtigen, daß für viele Angestelltingruppen gerade in den zukunftsorientierten Wirtschaftsbereichen weniger die Gewerkschaften in ihrer Schutzfunktion von Bedeutung sind. Das heißt, daß wir auch unser gesellschaftspolitisches Profil herausarbeiten müssen. Also nicht Entpolitisierung, sondern Politisierung im Rahmen einer demokratischen Streitkultur sind gefragt.

NACHRICHTEN: Der DGB wird eine Strukturreform durchführen. Die Angestelltenausschüsse sollen zur Disposition gestellt werden. Ist das nicht ein Widerspruch: einerseits Kampagnen zur Angestelltenwerbung und andererseits Auflösung von Angestelltenausschüssen in DGB-Kreisen und -Landesbezirken?

Jochen Richert: Ich sehe auch die Gefahr, daß die Strukturreform als falsches Signal verstanden wird und zur Demotivierung der in der Angestelltenarbeit aktiven Gewerkschafter führen kann. Aber auf der anderen Seite ist ja gerade die Angestelltenorganisationskampagne nicht als Teilkampagne von Angestelltenfunktionären, sondern als Aufgabe der Gesamtorganisation auf allen Ebenen angelegt. Die Initiativen zur Veränderung unserer Angestelltenarbeit (z. B. Fachkonferenzen, Projektgruppen) sind ja aus der Angestelltenarbeit entwickelt worden und nicht von außen übergestülpt. Ich mache jedoch kein Hehl daraus, daß ich diese Veränderungen lieber vom sicheren Boden des Bestehenden aus weiter vorangetrieben hätte.

Allerdings ist über die Strukturreform noch nicht entschieden. Das letzte Wort hat der Bundeskongreß. Entscheidend ist, daß die Angestelltenorganisationskampagne nicht nur breite Zustimmung, sondern auch aktive Unterstützung auf allen Ebenen und in allen Bereichen findet. Der Entgelttarifvertrag im Chemiebereich, die erfolgreiche Verhinderung der Ausgrenzung von Angestellten bei Tarifaueinanderersetzungen um die Wochenarbeitszeitverkürzung und die solidarische Unterstützung der HBV-Streiks gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeit durch alle Gewerkschaften – auch im praktischen Handeln – stimmen mich hoffnungsfroh.

„... nicht mit der Satzung der GdP zu vereinbaren“

Wie halten es die Gewerkschaften mit den „Republikanern“? Über diese Frage werden sich in nächster Zeit GewerkschafterInnen intensiver auseinanderzusetzen haben. Nachdem Ernst Breit Anfang Juli „vorerst“ einen Unvereinbarkeitsbeschuß für die Parteigänger des Altnazi Schönhuber mit der Mitgliedschaft im DGB ablehnte, wird sich die gewerkschaftliche Diskussion verstärkt um die Strategie ranken, mit der faschistische Ideologie und ihre Anhänger wirksam bekämpft werden sollen. In der Gewerkschaft der Polizei (GdP), in deren Klientel eine breitere Resonanz rechtsradikaler Ideen vermutet wird, ist die Diskussion schon seit Monaten entbrannt.

Sie wurde überraschenderweise von jenen intensiviert, die – nach einem Kommentar des GdP-Vorsitzenden Hermann Lutz in der Mitgliederzeitschrift seiner Gewerkschaft, Deutsche Polizei, 3/89 – offen die Republikaner in Leserbriefen in Schutz nahmen, teils in wüsten Beschimpfungen ihren Frust und damit zugleich ihre Anfälligkeit für neofaschistische „einfache Lösungen“ dokumentierten. Die Gewerkschaft reagierte darauf mit einer ausführlichen Analyse der Programmatik der Republikaner. Hermann Lutz wies in einem längeren Argumentationspapier (FR 22. 5. 89) die undemokratischen Ziele der Schönhuber-Partei nach, stellte ihre Absichten bloß, z. B. Meinungsfreiheit und Gewerkschaftsrechte zu beseitigen. Er kommt zu dem Schluß, daß das Gewerkschaftsverständnis der Republikaner „nicht mit der Satzung der GdP zu vereinbaren ist“. Diese Formulierung findet sich nicht nur einmal in GdP-Publikationen.

Auffällig in der Auseinandersetzung mit den rechtsradikalen Auffassungen ist jedoch der Tenor, eine offenbar stärkere Anhängerschaft der Republikaner in den Reihen der „Ordnungshüter“ mit dem weitverbreiteten Frust über schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen der Polizeibeamten zu erklären. Von der nur noch „verwalteten“ Kriminalität, der die Polizei nicht mehr Herr werde, über das Gefühl der Unterprivilegierung bis zur Verbitte-rung darüber, für falsche Politikerentscheidungen (Wackersdorf u. a.) die Köpfe hinhalten zu müssen, reichen die Erklärungsmuster für die Annahme, daß Polizisten nun aus Enttäuschung über die etablierten Parteien den Losungen von Recht und Ordnung, Fleiß und Sauberkeit erliegen.

Frust und soziale Nöte allein können aber nicht als ausreichende Begründung für eine verstärkte Akzeptanz der Republikaner unter Polizeibeamten herhalten. Zu fragen ist auch nach der Rolle der Polizeikräfte in unserem Staat, ihrem Demokratieverständnis, ihrer Anbindung an Verfassungsaufträge sowie ihre demokratische Kontrolle. „Es ist für einen Polizeibeamten, der seinen Eid auf das Grundgesetz und die freiheitlich-demokratische Grund-

ordnung geleistet hat, unzumutbar, in Ausübung seines Dienstes zum Schutz der Nationalsozialisten eingesetzt zu werden“, schrieb Michael Schweikard von der „Jungen Gruppe“ Mainz in der Rheinland-Pfalz-Beilage der GdP-Zeitschrift (3/89) unter der Rubrik „Zum Nachdenken“. Für den „am Rande stehenden Bürger“ und die Presse erführen Nazis dabei, wenn

Arbeitnehmer in Betrieben der Druckindustrie und in Verlagen, in Filmbetrieben, in den Funk- und Fernsehanstalten: Niemand kann verlangen, daß ihr widerspruchslos an der Herstellung und Verbreitung ausländerfeindlicher Schriften, Filme und Sendungen mitwirkt.

Protestiert gegen die Herstellung solcher Produkte in den Betrieben, in denen ihr arbeitet! Ausländerhetze und neonazistische Propaganda ist kein Geschäft wie jedes andere: Es ist ein Angriff auf die Rechte und die Menschenwürde unserer Mitbürger, unserer Kolleginnen und Kollegen.

(Aus dem Appell der IG Medien, „Gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus“.)

auch nicht subjektiv, so meint Schweikard, so doch objektiv, „Bestätigung durch den freiheitlich-demokratischen Rechtsstaat“. Die „Bösen“ sind hier nicht die Nazis, sondern die Nazigegner, resümiert der Gewerkschafter, der seine Feststellung auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen bestätigt sieht.

Der Vorsitzende der Jungen Gruppe, der Jugend der GdP, Gerd Diefenthaler, be-

harrte in der Sitzung von Bundesvorstand und Bundesausschuß seiner Gewerkschaft im Juli auf einer generellen Unvereinbarkeit von Mitgliedschaften bei der GdP und den Republikanern, wie sie für NPD und DVU gilt. Mit der Begründung, die Möglichkeit offenzuhalten, „Sympathisanten für das demokratische Lager zurückzugewinnen“, wurde nur die Unvereinbarkeit für „republikanische“ Aktivisten beschlossen. „Manche haben mit einem Auge auf hypothetische Austrittszahlen geschaut“, weiß die TAZ am 12. Juli den Vorsitzenden der Jungen Gruppe zu zitieren. Diefenthaler weiter: „Es gibt keine andere Partei, die so viele Polizisten in ihren Spitzenfunktionen hat.“ Vollkommen zu Recht stellt die TAZ die Frage, wie der GdP-Beschluß mit der Praxis der Unvereinbarkeitsbeschlüsse gegenüber linken Gruppen in Einklang zu bringen ist, wo kaum zwischen Sympathisanten und Aktivisten unterschieden wurde.

Dieser Frage werden auch Ernst Breit, Hermann Rappe und Franz Steinkühler, der den „bequemen Weg der Unvereinbarkeitsbeschlüsse“ („metall“, 14. 7. 89) nicht gehen will, nicht ausweichen können. Wie die GdP haben sie selbstverständlich die scharfe politische Auseinandersetzung mit rechtsradikalen Positionen betont. Vom IG-Metall-Vorsitzenden wurde darauf verwiesen, wie erst durch rechtskonservative Politik „Republikanern“ und anderen Sumpfpflanzen der Boden bereitet wurde. Die aktive Bekämpfung dieser Politik muß daher die Grundlage des antifaschistischen Handelns der Gewerkschaften sein. Hoffähig werden Faschisten aber auch, wenn sie, wie von Teilen der CDU, mit den Grünen gleichgesetzt werden. Damit halte man sich „die Tür für eine mögliche Zusammenarbeit in der Zukunft offen“, wie Steinkühler feststellte.

Hermann Rappe, der heute in der Einschätzung der Grünen CDU-Positionen extrem nahesteht, hatte dagegen vor 20 Jahren, auf dem 8. DGB-Bundeskongreß im Mai 1969 in München, eine weitaus konsequentere Linie vertreten: „Die Gewerkschaften haben sich seit langem eindeutig für ein Verbot der NPD ausgesprochen. Ich meine, wir sollten hier deutlicher, als es bisher geschehen ist, erklären: Wir fordern das Verbot der NPD, weil dieser Parteiapparat kaputtgeschlagen werden muß, damit nicht in späteren kritischen Zeiten dieser Parteiapparat auf einer höheren Basis in die politische Auseinandersetzung eintritt.“

Klarere Aussagen, wie – aus den Erfahrungen der Gewerkschaftsbewegung – in den eigenen Reihen mit gewerkschaftsfeindlichen, faschistischen Positionen umzugehen ist, sind gefordert. Wie sonst sollen die Rechten merken, daß wir es mit dem antifaschistischen Auftrag von Grundgesetz und gewerkschaftlichem Selbstverständnis ernst meinen? Der kommende DGB-Bundeskongreß sollte eindeutig Stellung beziehen. Mitglieder der Republikaner haben im DGB keinen Platz.

Bernhard Keßeler

Chefkoch besiegt Streitkräfte

Weder als antimilitaristischen Beitrag noch durch besondere Kredenz seiner „gediegenen Menüs“, sondern schlicht mit dem Rechtsschutz seiner Gewerkschaft, der ÖTV, hat der französische Chefkoch einer Garnison in Baden-Baden jetzt die Stationierungsstreitkräfte „besiegt“. Diese hatten dem Meister der Küche, dem 24 „köhlende Soldaten“ unterstehen, die ihm zustehende Höhergruppierung nach einem Tarifvertrag der ÖTV in einem drei Jahre währenden „Stellungskrieg“ verweigert. Nach gegenteiligen Entscheidungen der Vorinstanzen entschied Ende Juni das Bundesarbeitsgericht, daß der Maître eine besondere Verantwortung trage. Diese schlägt sich künftig in rund 700 Mäusen mehr auf dessen Konto nieder (BAG 28. 6. 89 – 4 AZR 191/89).

Ausbildungspersonal für den Umweltschutz

Mitte Juli startete ein vierjähriger Modellversuch „Qualifizierung des Ausbildungspersonals für den Umweltschutz“, betreut vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), durchgeführt am Institut für Berufspädagogik der Uni Hamburg, mit dem verschiedene Konzepte der Weiterbildung der Ausbilder im Bereich Umweltschutz entwickelt und erprobt werden sollen. Bereits während des Projekts soll getestet werden, wie die erarbeiteten Konzepte zur Qualifizierung der Ausbilder und entsprechende Materialien allgemein anwendbar und übertragbar sind. Interessierte Ausbilder und Betriebe können nähere Infos beim BIBB, Herrn Konrad Kutt, Fehrbelliner Platz 3, Berlin 31, beziehen.

„Genossenschaft: ideale Betriebsform“

„Die breite agrarpolitische Diskussion innerhalb der SPD im Vorfeld des Bremer SPD-Parteitag“ ist vom Vorsitzenden der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF), Günther Lappas, begrüßt worden. Wie Lappas vor dem Hauptvorstand seiner Gewerkschaft am 10. Juli ausführte, gehe es beim derzeitigen Strukturwandel in der Landwirtschaft, vom Nebenerwerbs- zum größeren Betrieb, nicht darum, ihn zu stoppen, sondern ihn zu beherrschen. Die Unterstellung, Kleinbetriebe wirtschafteten ökologischer, die Menschen, die dort arbeiteten, seien glücklicher, verkenne die tagtägliche Praxis in vielen dieser Betriebe. Für die GGLF gebe es keine „guten“ oder „bösen“ Betriebsformen, meinte Lappas, der humanen Arbeitsbedingungen und dem Aufarbeiten der Umweltdefizite Vorrang einräumt. Als Voraussetzung zur Verbesserung der Infrastruktur im ländlichen Raum nannte der GGLF-Vorsitzende die

Stärkung des „Humankapitals“, bildungspolitische Anstrengungen.

Äußerst spannend empfände es die GGLF, wenn es zu einer Belebung der Genossenschaftsdiskussion in der BRD käme. Diese Unternehmensform sei zu Unrecht mit einem „DDR-Makel“ behaftet und deshalb in der Diskussion leider vom Tisch. Aus Gründen des Maschineneinsatzes, des Umweltschutzes und der Vermeidung von Unterbeschäftigung im ländlichen Raum sei der genossenschaftliche Zusammenschluß von Betrieben eigentlich die ideale Betriebsform.

HBV: Neuer Mitgliederrekord

Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) meldete Anfang Juli einen neuen Mitgliederrekord. Mit 8 233 Mitgliedern mehr seit Jahresbeginn übersprang sie im ersten Halbjahr die 400 000er Marke, zählte am 30. Juni exakt 402 027 Mitglieder und ist nun nach HBV-Angaben sechstgrößte Gewerkschaft im DGB. Den hohen Zugewinn in den ersten sechs Monaten des Jahres, der den Gesamtzugang in 1988 noch übertrifft, führt HBV vor allem auf Verlauf und Ergebnisse der Tarifaufinandersetzungen im Einzelhandel zurück.

IGM Frankfurt auf „Tour 35“

Mit einer Fahrradtour eröffnete der IG-Metall-Bezirk Frankfurt Ende Juli seine Kampagne für die Tarifaufensetzung um die 35-Stunden-Woche und das freie Wochenende im Frühjahr nächsten Jahres. Bei vielen Zwischenstopps auf der achttägigen „Tour 35“, die auf einer 420 km langen Strecke durch den IGM-Bezirk führte, wollten die Metalller im Interesse von Arbeitslosen und Beschäftigten intensiv für ihre Ziele werben. Die IG Metall kämpfte 1990 auch darum, „daß Familien und Freunde weiterhin gemeinsam am Wochenende radeln können“, kommentierte IGM-Bezirksleiter Karl Günther Kronawitter den lockeren Startschuß zur harten Tarifrunde.

PERSONALIEN

Ernst Breit, Vorsitzender des DGB, vollendet am 20. August sein 65. Lebensjahr. Der gebürtige Ostfriese kommt von der Deutschen Postgewerkschaft, deren Vorsitzender er von 1971 bis 1982 war. Danach wählte ihn der 12. ordentliche DGB-Bundeskongreß zu seinem Vorsitzenden. Nach eigenem Bekunden will Breit auf dem 14. DGB-Bundeskongreß im Mai 1990 nicht wieder kandidieren. Die Spekulationen um seine Nachfolge erhielten mit der Meinung von Irmgard Blättel, eine Frau zu wählen, neuen Gesprächsstoff.

Mögliche Kandidatinnen wären Ilse Bruns, Ursula Engelen-Kefer, Britta Naumann und Monika Wulf-Mathies.

Heinz Jung, Dr., Leiter des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF), Frankfurt, Mitglied des Parteivorstands und Präsidiums der DKP, ist aus Gesundheitsgründen von allen seinen Funktionen zurückgetreten. Eine Mitgliederversammlung des IMSF wählte Anfang Juli Dr. Jürgen Reusch zum neuen Direktor des IMSF, der zugleich Leiter des Zentrums für Marxistische Friedensforschung (ZMF) beim IMSF bleibt. Stellvertretende Direktoren wurden Dr. André Leisewitz sowie Klaus Pickshaus. Künftig soll in der Leitungstätigkeit rotiert werden, beschloß die Versammlung, die sich auch dafür aussprach, freierwerdende Stellen vorrangig mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, um Frauen in die Institutsleitung einzubeziehen.

Ursula Polzer, Bundesgeschäftsführerin des Verbandes deutscher Schriftsteller (VS) in der IG Medien, quitierte ihren Dienst und wechselte als Sachbearbeiterin für Europafragen zur Hauptvorstandsverwaltung der Gewerkschaft ÖTV. Die Delegierten des 9. Schriftstellerkongresses im September in Frankfurt werden über die Nominierung einer/s Nachfolgers/in für Frau Polzer zu befinden haben.

Eckard Spoo, Korrespondent der „Frankfurter Rundschau“ in Hannover und viele Jahre Vorsitzender der Deutschen Journalisten-Union in der IG Druck und Papier, gründete zusammen mit namhaften Sozialisten aller Provinzien Mitte Juli in Hannover die Bürgerinitiative für Sozialismus, die sich, 200 Jahre nach der Französischen Revolution, u. a. die Aufgabe gestellt hat, für die Verwirklichung der Menschenrechte einzutreten (vgl. hierzu auch NACHRICHTEN 10/88, S. 35).

Ingeborg Uessler-Gothow, erst Anfang Juni mit knapper Mehrheit im dritten Wahlgang zur neuen Vorsitzenden des Berliner Landesverbandes der GEW gewählt, hat am 18. Juli ihren Rücktritt erklärt. Sie war tags zuvor, ebenfalls mit knapper Mehrheit (17:14:5), vom Landesvorstand dazu aufgefordert worden. CDU und Springer-Presse hatten gegen Frau Uessler-Gothow, die der SEW angehört, eine regelrechte Kampagne entfacht, der auch Staatssekretär Kremendahl (SPD) mit seinem spektakulären GEW-Austritt Vorschub leistete. Der GEW-Landesvorstand machte damit eine „mutige Entscheidung“, so GEW-Vorsitzender Dieter Wunder, rückgängig, unterlag den Konservativen und ihren Hetzparolen. Mit der Schlagzeile „Türke wird GEW-Vorsitzender“ hatte Springer Wochen zuvor noch den ehemaligen 3. Vorsitzenden der GEW Berlin, Safer Cinar, der seit dem Wechsel von Reiner-Maria Fahlbusch und Sibylle Volkholz zum rot-grünen Senat die GEW-Geschäfte kommissarisch führte und Anfang Juni zum 2. Vorsitzenden aufrückte, diffamiert. Fest steht heute schon soviel: Der GEW-Landesvorstand hat mit der Rücktrittsaufforderung seiner Organisation keinen Gefallen getan.

Jetzt noch trügerische Ruhe – aber McKinsey ist bereits am Werk

Alle Voraussicht nach im November dieses Jahres wird es mit der trügerischen Ruhe um die Fusionspläne für die ARD-Anstalten Süd-deutscher Rundfunk (Stuttgart) und Südwestfunk (Baden-Baden) vorbei sein. Für diesen Zeitraum haben die beiden CDU-Ministerpräsidenten von Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz, Späth und Wagner, eine Grundsatzentscheidung darüber in Aussicht gestellt, ob es zur Fusion beider Sender kommt oder ob eine engere Kooperation beider Anstalten zur Durchsetzung ihrer medienpolitischen Ziele „ausreicht“. Bereits am 10. Oktober wird McKinsey ein von beiden Landesregierungen in Auftrag gegebenes Gutachten über gegenwärtige und „wünschenswerte“ Strukturen der beiden Sender vorlegen.

Der Streit um die Fusionspläne und der Kampf dagegen aus den Reihen der SDR- und SWF-Beschäftigten hat verhindert, daß bereits zu einem früheren Zeitpunkt endgültige politische Entscheidungen zugunsten einer Fusion gefallen sind. Besonders Lothar Späth gilt als Einpeitscher

bereits frühzeitig gegen sich, die SPD-Landtagsfraktion drohte mit dem Antrag eines Volksbegehrens, und selbst der CDU-Landtagsfraktionsvorsitzende Teufel und die Junge Union versagten ihrem „Landesherrn“ in diesem Punkt die bedingungslose Gefolgschaft.

Als dann noch sein Mainzer Kollege Vogel als Mitstreiter auf rheinland-pfälzischer Seite vorzeitig aus dem Amt schied, waren alle Zeitpläne vollends durcheinandergeraten. Längst schrieb man 1989, und in diesem Jahr sind hier Kommunalwahlen. In deren zeitlichem Vorfeld will sich natürlich auch keine CDU-Landesregierung in die Nähe unpopulärer Entscheidungen bringen. Also war der Gutachtenauftrag an den Unternehmensberater McKinsey eine gute Möglichkeit, die Entscheidungen bis nach dem Wahltermin am 22. Oktober zu vertagen. Dieses Gutachten soll eine Strukturanalyse der beiden Sender, ihrer Leistungsprofile und der Arbeitsplätze liefern und Zukunftsmodelle vorlegen: Entweder für die Fusion oder für eine Kooperation mit gleichen Effekten.

Innerhalb der IG Medien herrscht weitestgehende Einigkeit darüber, daß es sich hier nur um ein Gefälligkeitsgutachten handeln kann, das letztlich die Kulisse für eine Fusionsbegründung liefern würde. Doch die „Denkpause“ (Späth) nutzte die Landesregierung auch, die zwischen Unentschlossenheit (Hilf, Südwestfunk) und Ablehnung einer Fusion (Bausch, Stuttgart) schwankenden Intendanten zur Mitarbeit an den Plänen zu vergattern. IG-Medien-Landesbezirksvorsitzender Werner Pfennig: „Es (ist) ein unerhörter Vorgang und ein Rückfall in den Obrigkeitsstaat, wenn Ministerpräsidenten die Intendanten Bausch und Hilf zur Erarbeitung solcher Pläne vergattern. Wir leben“, so Pfennig, „nicht mehr im Feudalismus.“

Inzwischen liegen solche, von beiden Intendanten getrennt erarbeiteten Papiere vor. Während der Süddeutsche Rundfunk mehr auf eine territoriale Veränderung der Ausstrahlungsgebiete bei Beibehaltung der Eigenständigkeit dringt, sieht der Südwestfunk sein Heil in der

Neuaufteilung der Programme. (Im wesentlichen die Aufteilung der bisherigen Programme beider Sender in fünf Programme, von denen vier jeweils landesspezifische Aspekte für Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz haben sollen.) Im Gegensatz zum SDR-Intendanten Bausch (SPD) läßt SWF-Intendant Hilf (Mitglied der CDU) auch offen, ob seine Vorschläge durch Kooperation oder Fusion realisiert werden sollen.

Die Beschäftigten und übrigens auch Rundfunkräte beider Sendeanstalten aber wollen keine Veränderungen ihrer Strukturen, denn, so ihre Argumente, die gewachsene Rundfunklandschaft diene der Bevölkerung am meisten und sei außerdem ein Stück Gewaltenteilung, das nicht verlorengehen dürfe. Noch einmal Werner Pfennig: „Wenn die Gebietsstrukturen der Landesfunkanstalten quer zu den Länderstrukturen liegen (vgl. auch unsere Grafik), dann ist dies im Interesse der Staatsferne des Rundfunks.“

Eine wesentliche Rolle bei der Fusionsverweigerung spielt für die Beschäftigten auch die Frage der Arbeitsplatzsicherheit, was (allzuoft bei dem Einsatz von McKinsey) eine allzu berechtigte Sorge ist, und die generelle Stärke des öffentlich-rechtlichen Rundfunks gegenüber Privaten. Lothar Späth gilt bekanntlich als starker Interessenvertreter privater Anbieter im Bereich der elektronischen Medien, und eine Zusammenlegung der „Öffentlichen“ kann allemal auch das Freiwerden von Sendefrequenzen (zugunsten Privater) zur Folge haben.

Bleibt der Hinweis, daß ein Südwestriese unter den öffentlich-rechtlichen Anstalten auch für die ARD insgesamt eine Bedrohung darstellt, denn dort gilt bisher ein mehr heilsamer Zwang der Kooperation zwischen großen und kleinen Sendern. Reinhold Schlitt

Selbsthilfe

Vor fast anderthalb Jahren wurde der Verein „Selbsthilfe hessischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“, kurz ShW, gegründet. Seine Aktivitäten gegen die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen erstrecken sich auf drei Felder:

– Es geht gegen Isolierung und Vereinzelung in der Arbeitslosigkeit. Diese, z. T. schon für das Studium charakteristische Situation, fördert Konkurrenz und Entsolidarisierung, andererseits kann sie psychische Probleme hervorrufen bzw. verstärken.

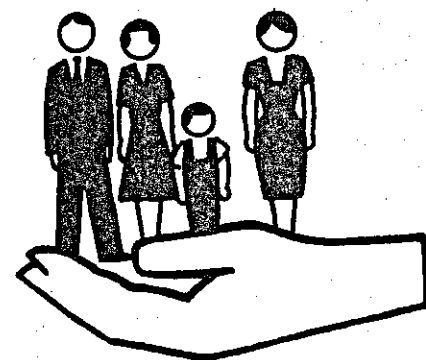
– Ein weiteres wichtiges Aktivitätsfeld ist Erhalt bzw. angemessene Erweiterung von erworbenen Qualifikationen.

– Nicht zuletzt sollen Alternativen zur vorherrschenden Politik in den Bereichen Soziales, Bildung sowie Arbeitsmarkt- (bes-

ser: Beschäftigungs-)politik formuliert werden.

Für die Mitgliedschaft beim ShW kommen, neben aktuell arbeitslosen AkademikerInnen auch solche KollegInnen in Frage, die in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen und zukünftig Betroffene: StudentInnen.

Man fragt sich zu Recht, wollen die AkademikerInnen mit ihrem Verein wieder nur etwas Besonders sein? Das wollen sie erklärmaßen nicht, allerdings haben sie in und mit der Arbeitslosigkeit ihre besonderen Probleme. So sind es wegen der enormen Wichtigkeit des Qualifikationserhalts nicht die Betriebe, sondern die Hochschulen und wissenschaftlichen Institute, zu denen sie Kontakte knüpfen müssen.



Auch aus der Tatsache, daß die Ausbildung (besonders der am meisten von Arbeitslosigkeit betroffenen) in akademischen Fachrichtungen praktisch nur auf den öffentlichen Dienst zurechtgeschnitten ist, ergeben sich Besonderheiten. Andererseits – der ShW arbeitet praktisch mit der Arbeitslosenbewegung zusammen. Hier entwickelt und vertritt er gewerkschaftliche Positionen, was z. B. auch der DGB-Landesbezirk Hessen ausdrücklich unterstützt.

Demnächst wird der ShW seinen Namen ändern. Dies wird zwar eine gewisse Verwirrung schaffen, aber es ist aus (mindestens) einem (erfreulichen) Grund notwendig. Das „h“ steht für „hessische“ WissenschaftlerInnen, weil das Ganze zunächst aus Arbeitszusammenhängen der GEW Hessen entstand. Nun hat der Gedanke inzwischen auch auf andere Bundesländer übergreifen, von wo sich KollegInnen dem Verein angeschlossen haben. So wird er demnächst „WissenschaftlerInnen-selbsthilfe“ (WISEL) heißen.

Lang ist in den Gewerkschaften über Selbsthilfe diskutiert worden. Sie erweist sich als eine unvollkommene, aber notwendige Reaktion der Betroffenen. In diesem Zusammenhang muß auch eine Form der Finanzierung der Arbeit des ShW (WISEL) gesehen werden: Fördermitgliedschaften. Die in Lohn und Brot stehenden KollegInnen sollen so den Verein nach Maßgabe unterstützen. Aber Fördermitgliedschaft, und mit einer entsprechenden Kampagne will der ShW (WISEL) jetzt auftreten, bedeutet nicht nur „zahlen“, sondern gemeinsam mit den Betroffenen Aktivitäten in den o. a. Bereichen entwickeln.

Bernd Schneider

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Durchsetzungskraft ist gefragt

Das am 1. 4. 1974 in Kraft getretene Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) wurde mit Hoffnungen erwartet und von einigen Illusionen begleitet. Trotz ausgeweiteter Mitbestimmungsrechte, Mitwirkungs- und Anhörungsmöglichkeiten bleibt die Entscheidungsgewalt der Dienststellenleiter unangetastet, sind wesentliche betriebliche und persönliche Entscheidungen aus der Beteiligung der Personalräte ausgeklammert, ist die sozialpartnerschaftliche Ideologie als Grundlage der Zusammenarbeit formuliert und die Trennung der Beschäftigten in Angestellte, Arbeiter und Beamte auch im BPersVG besiegelt. Der entscheidende Schwachpunkt besteht jedoch darin, daß es der Personalvertretung nicht möglich ist, beabsichtigte Maßnahmen des Dienststellenleiters durch die Verweigerung der Zustimmung zu verhindern.

Obwohl im § 69 des Bundespersonalvertretungsgesetzes formuliert ist, daß eine Maßnahme, die der Mitbestimmung des Personalrates unterliegt, nur mit seiner Zustimmung getroffen werden kann, werden die Maßnahmen gegen die Einwendungen der Personalräte durchgeführt. Es ist festzustellen, daß Dienststellenleiter ihre Entscheidungen im Betrieb immer ausgeprägter ausschließlich an Macht und Kostengesichtspunkten orientieren.

Vorgebrachte Einwendungen der Personalräte werden übergangen, eingeleitete Mitbestimmungsverfahren einseitig abgebrochen und die Maßnahmen vom Dienststellenleiter angeordnet. Die Dienststellenleiter setzen immer mehr und bewußter ihre angelegte Direktionsgewalt ein, um Maßnahmen gegen die Beschäftigten und ihre Personalräte durchzusetzen. Die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte unterstützt mit ihren Entscheidungen zum BPersVG diese Entwicklung nachdrücklich.

Zwei beispielhafte Entscheidungen der Verwaltungsgerichte unterstreichen die Aussage, daß die Rechtsprechung Ausfluß der bestehenden Machtverhältnisse ist. Die eingeschränkten Mitbestimmungsrechte des Bundespersonalvertretungsgesetzes werden durch die Ansprüche an die Zustimmungsverweigerungsgründe und die restriktive Haltung zum Initiativrecht nach § 70 BPersVG weiter verschlechtert.

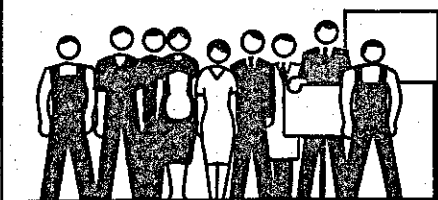
Das Bundespersonalvertretungsgesetz geht davon aus, daß sich Dienststellenleiter und Personalrat gleichberechtigt gegenüberstehen. Es gibt keinem das Recht, über Initiativen des anderen rechtsverbindlich zu entscheiden. Trotzdem häufen sich die Fälle, in denen die Dienststellenleiter Ablehnungsgründe der Personalräte darauf untersuchen, ob sie

mitbestimmungsrelevant sind oder ob sie offensichtlich außerhalb irgendeines Mitbestimmungstatbestandes liegen. Kommt der Dienststellenleiter nach eigener Wertung zu der Auffassung, daß die Ablehnungsgründe des Personalrates nicht seinen Vorstellungen vom Bundespersonalvertretungsgesetz entsprechen, bricht er einseitig das Verfahren ab und ordnet die Durchführung der Maßnahme an (siehe Bayerischer Verwaltungsgerichtshof; Beschluß vom 29. Oktober 1986, Nr. 18 C 86.02 111).

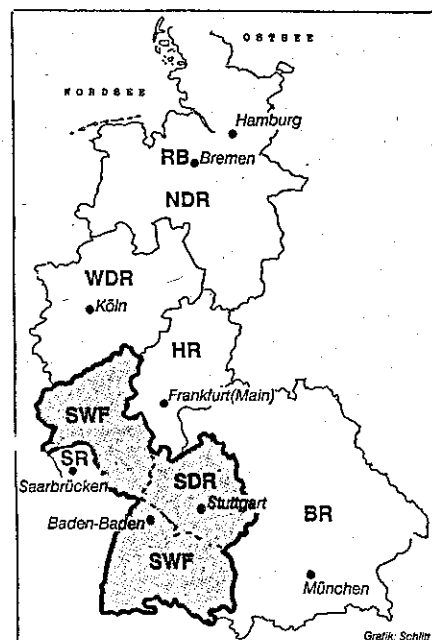
Durch diese von der Rechtsprechung ermöglichte Verfahrensweise wird die Personalvertretung in die Defensive gedrängt. Die negative Folgewirkung wie Umsetzung, Abordnung, Versetzung, schlechte Dienstpläne usw. ist realisiert. Dem Personalrat bleibt lediglich die Feststellungsklage vor den Verwaltungsgerichten, die teilweise bis zu zwei oder drei Jahren von der bereits realisierten Maßnahme entfernt verhandelt wird. Mit dieser außerhalb jedes Mitbestimmungsgedankens liegenden Verfahrenspraxis ist es dem Dienststellenleiter möglich, seine Absicht umzusetzen, ohne daß er befürchten muß, daß er für sein gesetzwidriges Verhalten zur Verantwortung gezogen wird.

Das Verwaltungsgericht ordnet im Feststellungsverfahren weder die Rücknahme einer fehlerhaften Entscheidung an, noch werden irgendwelche Sanktionen gegen den Dienststellenleiter verkündet. Es lebt von der Hoffnung, daß sich der Leiter eines Amtes oder einer Behörde an Gesetz und die Rechtsprechung ohne Einschränkung hält. Die Praxis lehrt, daß gerade diese Annahme falsch ist.

Ein wesentliches Mittel, die Interessen der Beschäftigten nachdrücklich und offensiv zu vertreten, ist das Initiativrecht des Personalrates nach § 70 BPersVG. Es ist in besonderer Weise geeignet, aus einem



Reagieren auf Verwaltungsabsichten herauszukommen und in gestaltender Form die Interessen der Beschäftigten rechtzeitig zu vertreten. Das Initiativrecht wird dem Personalrat nach dem Gesetz überall dort zugestanden, wo ein Mitbestimmungsrecht nach § 75 und § 76 des Bundespersonalvertretungsgesetzes gegeben ist. Eine einschränkende Formulierung kennt das Gesetz nicht. Im Falle einer Negativentscheidung eines Dienststellenlei-



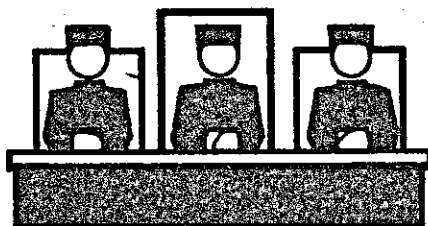
einer solchen Fusion. Wäre es nach diesen Plänen gegangen, dann hätten die Landesregierungen in Mainz und Stuttgart bereits Ende des letzten Jahres ihr grundsätzliches „O. K.“ zur Fusion gegeben. Doch die dem Stuttgarter „Landesfürsten“ so oft nachgesagte Cleverneß schien ihn just an diesem Punkt verlassen zu haben: Weil sich Späth bis zum genannten Zeitpunkt beharrlich weigerte, Einzelheiten seines Plans und dessen Auswirkungen auf den Tisch zu legen und mit den Personalräten beider Sender zu reden, handelte er sich erhebliche Unruhe in den Funkhäusern ein und in deren Folge einen nicht einkalkulierten, lautstarken und breiten Protest.

Die Gewerkschaften (damals waren die RFFU und die IG Druck und Papier noch selbständig) hatte Späth in dieser Sache

ters muß ein förmliches Beteiligungsverfahren durchgeführt werden.

Trotz dieser klaren Gesetzeslage hat das Bundesverwaltungsgericht schon 1976 entschieden, daß Anträge im Initiativverfahren vom Personalrat nur dann gestellt werden können, wenn kollektive Interessen berührt sind, nicht aber, wenn (nur) die Belange einzelner Beschäftigter wahrgenommen werden. Die Personalvertretung dürfe auch nicht eine konkrete Maßnahme beantragen, sondern lediglich den Dienststellenleiter zu einer entsprechenden Regelung der Angelegenheit veranlassen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in mehreren Entscheidungen in den Jahren 1982 und 1983 diese für die Personalvertretungen nicht zu akzeptierende Auffassung beibehalten. Mit dieser weiteren gerichtlichen Einschränkung der demokratischen Rechte im Betrieb werden gerade die Personalräte getroffen, die konse-



quent und offensiv die Interessen der Beschäftigten vertreten und weiterentwickeln wollen. Das personalvertretungsrechtliche Instrument des Initiativantrages wird zumindest im individuellen Teil in die Bittstellerrolle gegenüber dem Dienststellenleiter gedrängt.

Der erkennbare Abbau der Beteiligungsrechte durch die Verfahrenspraxis der Dienststellenleiter, unterstützt durch restriktive Entscheidungen der Verwaltungsgerichte, darf für die Personalräte und Gewerkschafter nicht ohne Konsequenzen bleiben. Dort, wo Beteiligungsrechte vorenthalten werden, Verfahren einseitig abgebrochen, Initiativen unterdrückt werden, muß sich erst recht Widerstandspotential entwickeln. Gerade in der Phase, wo die Mitbestimmungsrechte beschnitten werden, muß auf die strikte Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen bestanden werden.

Das einseitige Aushebeln der Beteiligungsrechte durch die Dienststellenleiter verdeutlicht, daß verstärkt die gewerkschaftliche Kraft im Betrieb zu entwickeln ist. Die sicherste Form, die Einhaltung der Gesetze zu erwirken, eine Demokratisierung im Betrieb anzustoßen, ist die Entwicklung und der Einsatz des gewerkschaftlichen Druckpotentials. Das Personalvertretungsgesetz ist bei allen Schwächen und Unzulänglichkeiten ein Mittel, diesen Prozeß im Betrieb wirkungsvoll zu unterstützen.

W. B.

Große Koalition gegen Rentner und Beitragszahler

Teil 1

Gerade erst 32 Jahre nach der letzten „Jahrhundertreform“ des Jahres 1957 setzt eine große Koalition aus CDU/CSU, FDP und SPD mit dem „Renten-Reform-Gesetz '92“ (RRG) bereits das nächste angebliche Jahrhundertwerk in Szene. Ging es bei der Reform von 1957 und der kleineren Rentenreform im Jahre 1972 jedoch um z. T. erhebliche Leistungsverbesserungen, so sind jetzt massive Leistungseinschränkungen und weitgehender Sozialabbau vorgesehen. Die im Gefolge der Krise Mitte der siebziger Jahre eingeleitete rentenpolitische Wende soll damit verschärft fortgeführt und gesetzlich festgeschrieben werden. Und auch das RRG stellt dabei lediglich eine Etappe dar: Kurz nach der Jahrhundertwende ist bereits mit weiteren Schritten zum marktfunktionalen Umbau der Altersversorgung zu rechnen.

Der weitgehende Konsens zumindest in Grundfragen deutete sich bereits frühzeitig an, beispielsweise mit einer gemeinsamen Erklärung von DGB, Deutscher Angestellten-Gewerkschaft und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Januar 1987. Darin wurden zwar eine Reihe von Gestaltungsprinzipien wie die Lohn- und Beitragsbezogenheit der Rente, Lebensstandardsicherung und soziale Ausgleichselemente verteidigt, jedoch entgegen gewerkschaftlicher Programmatik bereits auf die bruttolohnbezogene Rentenanpassung wie die weitere Herabsetzung des Rentenalters verzichtet (vergl. NACHRICHTEN 6/87, S. 31).

Auch die SPD hatte frühzeitig Konsensbereitschaft signalisiert, die sie nicht an die Erfüllung ihrer Forderungen etwa nach einer bedarfsorientierten Mindestsicherung oder einem Wertschöpfungsbeitrag der Unternehmen band. Deshalb wurde auch gar nicht mehr über unterschiedliche Entwürfe verhandelt, sondern lediglich an dem von Norbert Blüm im November 1988 vorgelegten Diskussions- und Referentenentwurf für das Gesetz „nachgebeßert“. Das Verhandlungsergebnis wurde am 7. März als gemeinsamer Gesetzentwurf der drei beteiligten Fraktionen veröffentlicht und bereits am 10. März in erster Lesung im Bundestag behandelt. Vor Ende des Jahres soll er verabschiedet werden, ab 1990 sollen einzelne Teile vorab, ab 1992 der wesentliche Teil in Kraft treten. Zeitgleich soll auch die Altersversorgung der Beamten „reformiert“ werden.

Der vereinbarte Rentenkonsens zeigt, daß von allen Beteiligten die gegenwärtigen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen als gegeben hingenommen werden. Weder vorgelagerte Handlungsfelder noch die Massenarbeitslosigkeit als entscheidende Ursache der Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung werden überhaupt noch thematisiert. Statt dessen wird die „Lösung“ in isolierten Veränderungen des Rentenrechts gesucht, mit denen im wesentlichen Rentner und Beitragszahler belastet werden, die von dem errechneten Konsoli-

dierungsbedarf etwa im Jahre 2010 (so weit reichen die Berechnungen des Gesetzentwurfs) in Höhe von über 100 Milliarden DM rund 86 Prozent tragen sollen, der Bund dagegen lediglich 14 Prozent.

Die Frage nach einer Finanzierung der Renten durch eine andere Verteilung des Volkseinkommens – zu Lasten der Gewinne und gegen die Profitlogik – wird gar nicht erst gestellt. Die Finanzierungsfrage wird so auf eine Lastverteilung zwischen den Lohnarbeitsgenerationen reduziert: Umverteilung innerhalb der Klasse.

Daß auch von sozialdemokratischer Seite in Zukunft an keine wesentlichen Änderungen dieser Konzeption gedacht wird, läßt sich u. a. daraus ablesen, daß in dem von der SPD-Fraktion unterschriebenen Gesetzentwurf als Alternative lediglich ein „Systemwechsel mit anderer Finanzierung und niedrigeren Leistungen“ formuliert wird, jedoch keine fortschrittliche und soziale Alternative.

Die weitgehende Übereinstimmung in grundlegenden Fragen erweckt den Eindruck, hier seien „Sachzwänge“ am Werk, die andere Lösungen nicht zuließen. Als der alles entscheidende „Sachzwang“ wird dabei die zukünftige demographische Entwicklung dargestellt: Modellrechnungen sagen für die nächsten 30 bis 50 Jahre bei einer insgesamt schrumpfenden Bevölkerungszahl eine Verschiebung der Bevölkerungsstruktur dergestalt voraus, daß immer weniger unter 60jährige einer rasch wachsenden Zahl über 60jähriger gegenüberstehen werden. Unter bestimmten Bedingungen und Annahmen kann das den Berechnungen zufolge dazu führen, daß um das Jahr 2030 herum auf einen Beitragszahler etwa doppelt so viele Rentner entfallen wie heute. Arbeitsminister Blüm schreckt die Bevölkerung denn auch bereits seit Jahren mit der Horrorvision, bis dahin müßten entweder die Renten halbiert oder die Beitragssätze verdoppelt werden.

Ohne die demographische Entwicklung zu unterschätzen, muß diese Begründung für

das RRG jedoch zurückgewiesen werden. Zumindest bis zum Jahr 2010 ist nicht die Bevölkerungsentwicklung, sondern sind Massenarbeitslosigkeit und zurückgehender Bundeszuschuß zur Rente die entscheidenden Ursachen für die Finanzprobleme der Rentenversicherung. Die Arbeitslosigkeit bewirkt auf der einen Seite Beitragsausfälle, auf der anderen Seite erhöht sie die Rentnerzahlen durch eine Verdrängung Älterer vom Arbeitsmarkt. Bei Vollbeschäftigung – also einer um 3 bis 3,5 Millionen höheren Beschäftigtenzahl – stünden den Rentenkassen insgesamt bis zu 30 Milliarden DM im Jahr mehr zur Verfügung. Und wäre der Anteil des Bundeszuschusses an den Rentenausgaben auf ursprünglich fast 32 Prozent festgeschrieben worden, statt auf etwas mehr als 17 Prozent zu sinken, wären ihnen bereits 1987 rund 22 Milliarden DM mehr zugeflossen.

Auch auf längerer Sicht könnten durch eine entsprechende Wirtschafts-, Finanz- und Beschäftigungspolitik die demographisch bedingten Probleme sozial verträglich

gemeistert werden. Denn für die Finanzierung der Renten ist nicht so sehr die „Kopfzahl“ von Bedeutung, sondern die Verteilung des geschaffenen gesellschaftlichen Reichtums auf die Gewinne, die Löhne und eben die Sozialeinkommen wie die Rente.

Die Wirtschaftsentwicklung wird auch in Zukunft mit großer Wahrscheinlichkeit nicht durch die Bevölkerungsentwicklung beeinträchtigt werden, so daß auch weiterhin mit Wirtschaftswachstum zu rechnen ist. Bei einer schrumpfenden Bevölkerung ist rein rechnerisch jedoch selbst bei einem stagnierenden realen Volkseinkommen pro Einwohner immer noch ein größerer Wohlstand zu verteilen. Die Sicherung der Rentenfinanzen bleibt deshalb auch in Zukunft in erster Linie eine Verteilungsfrage. Nicht so sehr die Demographie als vielmehr die Ökonomie und die betriebene Wirtschafts- und Sozialpolitik sind von zentraler Bedeutung.

Udo Gelhausen

(Wird fortgesetzt)

Blick nach vorn im Zorn

Alle reden vom Jahr 2000. Für die berufstätigen Frauen könnte aber das Jahr 2001 einen bösen Einschnitt markieren. Geht es nach den Plänen des großen Rentenkonsens, wird ab dann die Altersgrenze für Frauen schrittweise vom 60. auf das 65. Lebensjahr hinaufgesetzt. Bis 2012 soll eine Übergangsphase gelten. Wenn eine Frau dann zum frühestmöglichen Zeitpunkt in Rente gehen möchte, muß sie lebenslang einen Abschlag von 10,8 Prozent hinnehmen. Als eine neue Rentenform soll eine Teilrente mit Zu- und Abschlägen möglich sein, neben der ein Zuverdienst zulässig sein soll, und zwar zwischen dem vollendeten 62. und 68. Lebensjahr.

Für Frauen hätten derartige Regelungen fatale Folgen. Eine wichtige bisherige Regelung würde nämlich entfallen. Bislang können Frauen mit 60 in Rente gehen, wenn sie eine Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben und in den letzten 20 Jahren vor Renteneintritt überwiegend versicherungspflichtig beschäftigt waren. Nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1987 war diese Regelung gerechtfertigt, um einen Ausgleich für die zahlreichen Nachteile von Frauen im Erwerbsleben zu schaffen. Ein solcher Nachteilsausgleich dürfte künftig doch bestehenfalls dann entfallen, wenn bis 2012 alle Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen beseitigt wären. Wer aber könnte das für Frauen, die heute 37 Jahre beziehungsweise 48 Jahre alt sind, behaupten? Sie wären als erste von den Verschlechterungen betroffen.

Bei den hohen Abschlägen, so Irmgard Blättel vom geschäftsführenden DGB-

Bundesvorstand auf der Bundesfrauenkonferenz Ende Juni, könnten sich nur noch Bezieher höherer Einkommensgruppen vorzeitige Renten leisten, wenn das Gesetz so verabschiedet wird, wie vorgesehen. In diesem Zusammenhang rief sie noch einmal die Fakten in Erinnerung: „Die Höhe der durchschnittlichen Versicherungsrenten nach 35 bis 40 Versicherungsjahren betrug 1988 für Arbeiterinnen ganze 986,90 DM und für die Arbeiter 1299,10 DM. Bei den Angestellten erreichten die Frauen 1292,60 DM und die Männer 1800,80 DM. 66,5 Prozent der Arbeiterinnen erreichten nur eine Rente von bis zu 600 DM monatlich. 82,7 Prozent nur bis zu 900 DM monatlich.“

Soziale Ungleichheiten sehen die DGB-Frauen auch bei der Anrechnung von Erziehungsjahren. Irmgard Blättel: „Der DGB hat bei der Anhörung vor dem Bundestagsausschuß für Arbeit und Sozialordnung Ende April ausführlich dargelegt, daß wir die Anhebung der Altersgrenzen und die Einführung von Abschlägen ablehnen und die Anerkennung weiterer Erziehungsjahre auch für die erwerbstätig bleibenden Mütter/Väter fordern. Wir halten die Veränderung der Altersgrenzen auch für die langfristige Sicherung der Finanzen der Rentenversicherung nicht für notwendig, weil dieses Problem durch die Erhöhung des Bundeszuschusses und durch eine stärkere Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Frühinvalidität gelöst werden kann.“ Am 10. November soll die 2. Lesung im Bundestag stattfinden. Bis dahin wollen die DGB-Frauen mächtig Druck auf die Abgeordneten ihrer Wahlkreise ausüben. Ob das allein ausreicht?

R. B.

WASHINGTON: In einer Resolution sprachen sich die 2000 Delegierten des Konvents der USA-Automobilarbeitergewerkschaft Mitte Juli in Anaheim (Kalifornien) für weitere Abrüstung und verstärkte Beziehungen zu den sozialistischen Ländern aus. Diese Forderungen stehen im Gegensatz zur Haltung der Führungsspitze des gewerkschaftlichen Dachverbandes AFL-CIO.

★

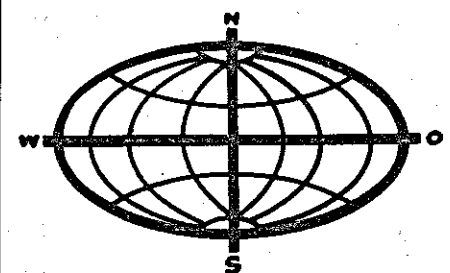
JOHANNESBURG: Eine Morddrohung hat der Vorsitzende der gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei der Volkswagen AG in Südafrika, John Gomomo, erhalten. Das meldete die IG Metall Mitte Juli. Absender der Drohung ist eine südafrikanische rechtsradikale weiße Splittergruppe mit dem Namen „Weißer Wolf“. Der IMB-Präsident und Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, forderte die südafrikanische Regierung auf, das Leben Gomomos zu schützen, der faschistischen Terrorgruppe das Handwerk zu legen.

★

LONDON: Der britische Eisenbahnerstreik, der am 18. Juli zum fünften Mal den Zugverkehr auf der Insel für 24 Stunden lahmlegte, hat einen Sieger: die Fahrradhändler. Sie machten ein Riesengeschäft. Auch Fahrradschlösser wurden in den fünf Wochen soviel verkauft, wie sonst in einem ganzen Jahr.

★

BUDAPEST: Demnächst soll die ungarische Bevölkerung mit Fernsehwerbung bereselt werden. Der Axel-Springer-Verlag erwarb Mitte Juli 40 Prozent eines künftigen privaten Fernsehsenders, der sich durch Werbeeinnahmen finanzieren will.



MANAGUA: Gegenwärtig bereitet das nicaraguanische Bildungsministerium eine neue Alphabetisierungskampagne vor. Ziel der Aktion ist, daß bis zur Jahrtausendwende 97 Prozent der Nicaraguaner lesen und schreiben können. Solidarische Hilfe leistet dabei auch die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

★

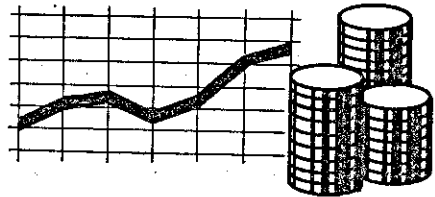
NABLUS: In den von Israel besetzten Gebieten fand am 20. Juli erneut ein Generalstreik statt. Brutal gingen israelische Soldaten in Nablus gegen die Bevölkerung vor. Die Bilanz: ein toter 17-jähriger Palästinenser sowie elf verletzte Zivilisten.

Bergarbeiter fordern soziale Perestroika ein

Schlaglichtartig haben die Streiks Hunderttausender Bergarbeiter in der Sowjetunion deutlich gemacht, wie sehr die Perestroika der sozialen und ökonomischen Verhältnisse noch in den Kinderschuhen steckt. Als „Schrei der Verzweiflung“ wertete sie ein Abgeordneter des Obersten Sowjet. Die Bergleute, die zu den bestbezahlten Arbeitern der Sowjetunion zählen, haben explosionsartig ihren Forderungen Luft gemacht. Es ging zunächst um elementare Bedürfnisse: um die Versorgung mit Lebensmitteln, Entlohnung, Renten, Arbeitsschutz, dann aber auch um Wohnungen, Krankenhäuser und einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt in Gegenden, denen Ministerpräsident Ryschkow einen Zustand der „sozialen Verwahrlosung“ bescheinigte.

Im Verlauf der Streiks kamen ökonomische und politische Forderungen hinzu: wirtschaftliche Autonomie der Bergbauregionen, Stärkung der regionalen Sowjets, Kritik an den Gewerkschaften. Es ist in Kommentaren häufig die Befürchtung geäußert worden, Glasnost und Perestroika könnten Wünsche und Bedürfnisse in der Bevölkerung wecken, die zur Zeit nicht erfüllbar seien. Die Streiks hingegen haben gezeigt, daß es in erster Linie darum geht, das Versprechen einzulösen, die neue Politik werde die angestauten alten Probleme bereinigen. Für die Bergarbeiter muß – nach allem was zu hören ist – jedoch der Eindruck entstanden sein, daß sich die Perestroika gegenüber den sozialen Nöten genauso blind und taub verhält wie die „Zeit der Stagnation“. Nur so ist das Mißtrauen gegenüber der politischen und staatlichen Zentrale in Moskau zu erklären. Zugleich wurde jedoch eine Bereitschaft zu verstärkter Eigeninitiative und Verantwortung sichtbar, die sich als enormer Motor der Umgestaltung erweisen kann.

Neben den Forderungen, die die unmittelbare Interessenvertretung anbelangen, setzten sich die Streikenden für eine neue Wirtschaftspolitik ein. Die muß bei einer veränderten Preispolitik beginnen und bei



einer größeren ökonomischen Bewegungsfreiheit der Betriebe, was die Verfügung von Überschüssen über den Rahmenplan hinaus durch die Betriebe selbst einschließt. Im Grunde wurden hier Elemente einer ökonomischen Politik formuliert, die die bisherige Form von „Ablieferungspflicht“ der Erzeugnisse durch planmäßig gesteuerte Warenproduktion bedeuten müßte. Die in Kusnezsk getroffenen Vereinbarungen sehen vor, daß den Kohlegruben und anderen Betrieben – im Rahmen des Gesetzes über den Staats-

betrieb – „völlige wirtschaftliche und juristische Unabhängigkeit“ zugestanden wird.

Die Betriebe sollen das Recht erhalten, flexible Veränderungen ökonomischer Daten wie Fördermenge, Arbeitsproduktivität, Selbstkosten, Arbeitsnormen vorzunehmen. Überschüsse über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus können in eigener Regie abgesetzt werden. Eine Preisreform wird vorbereitet. Es ist auf den ersten Blick ersichtlich, daß derart weitreichende Reformen nicht auf einen Wirtschaftszweig beschränkt bleiben können. Hier werden Ansätze realisiert, die Gorbatschow bereits in den ersten Monaten der Perestroika formulierte, die aber bis heute nicht verwirklicht sind.

Schlaglichtartig wurde in den Streiks außerdem erkennbar, über wie wenig Autorität die sowjetischen Gewerkschaften verfügen. Sie haben in dem gesamten Streikgeschehen keine aktive Rolle gespielt. Einige Ursachen hierfür beschreibt ein Artikel der Zeitschrift „Weltgewerkschaftsbewegung“ (Nr. 4/89), den ein Redakteur der Gewerkschaftszeitung „Trud“ unter dem Titel „Sowjetische Gewerkschaften und Perestroika“ verfaßte. Hieraus geht hervor, daß die Rolle der Gewerkschaften noch weitgehend unklar ist.

Der Autor vertritt die Auffassung, es sei ihnen bis heute nicht gelungen, eine unabhängige Position zwischen der Partei, den staatlichen oder den wirtschaftlichen Instanzen einzunehmen. Auch die neu geschaffene Satzung der Gewerkschaften vom Februar 1987 schaffe da keine Klarheit. Es werde von einer unbestimmten „Mitwirkung“ der Gewerkschaften an den Plänen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung gesprochen. Bis heute könnten die einzelnen Gewerkschaftsinstanzen die Wirtschaftsleiter lediglich „bitten“ – das sei der in den amtlichen Korrespondenzen allgemein verwendete Ausdruck –, ihre Hinweise zu berücksichtigen.

„Angst vor eigener Initiative“ bescheinigt ein hoher Gewerkschaftsfunktionär den

eigenen Organisationen. Das kann gar nicht verwundern, wenn an anderer Stelle des Artikels angeführt wird, daß auf Betriebsebene „die Bezahlung der hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre und ihre Zukunft maßgeblich von der Betriebsleitung abhängen“. In den Grundorganisationen herrsche nach wie vor „Trägheit“, viele Gewerkschaftskomitees würden „der Form halber ernannt, aber niemand glaubt an ihre Befugnisse“. Auch von ihrem Recht, Gesetzesvorlagen zu erarbeiten, machten die Organisationen keinen Gebrauch. Offenbar gelang es ihnen noch nicht einmal, für die Einhaltung der Arbeitsgesetze zu sorgen. Im wesentlichen beschränkten sie sich darauf, Sozialleistungen zu verteilen.

Nach den Vorstellungen des Autors muß sich das künftig ändern. Die „Verteidigungsfunktion für die Werktätigen“ rücke in den Vordergrund. Dies erscheint um so wichtiger, als sich aus der Parallelität von Räten der Arbeitskollektive und Gewerkschaftskomitees neue Probleme ergeben haben. Offenbar begreifen sich die Räte in stärkerem Maße als Hebel zur Erhöhung der Betriebseinkünfte, durchaus auch auf Kosten von Sozialleistungen. Das „Gleichgewicht zwischen Akkumulations- und Konsumtionsfonds zu wahren“, sehen nun die Gewerkschaften als eine vorrangige Aufgabe an.

Auf welche Weise das zu geschehen hat, scheint vorläufig noch nicht ganz ausdiskutiert. Offensichtlich betrachten sie staatliche Subventionen als wichtigen Hebel der Sozialpolitik. Denn als ein hervorstechendes Beispiel wird in dem erwähnten Artikel angeführt, daß auf Initiative der Gewerkschaften Betriebe, die preisgünstige Waren für Kinder, Jugendliche und Alte produzieren, künftig subventioniert werden sollen.

Wie auch immer die Einflußnahme der Gewerkschaften aussehen soll, ihre unabdingbare Voraussetzung ist eine größere Selbstständigkeit. Wie das künftige Gesicht der Gewerkschaften aussehe, so der Autor des erwähnten Artikels, wird „maßgeblich davon abhängen, wie ihre führenden Vertreter gewählt werden. Daher ist es an der Zeit, mit der Praxis Schluß zu machen, die wegen Unfähigkeit entlassenen Wirtschaftsleiter, Vertreter der Sowjets und der Partei für verantwortungsvolle Gewerkschaftsämter zu ernennen.“

Absehbar ist, daß unabhängige Interessenvertretung zu einem Hauptschwerpunkt gewerkschaftlicher Tätigkeit wird. Ebenso die effektive Einflußnahme auf die Planerstellung und die gesamte gesellschaftliche Entwicklungsrichtung. Erweisen sie sich dazu als nicht fähig, werden sich andere Organe der Interessenvertretung herausbilden. Die Vereinbarung von Kusnezsk sieht zum Beispiel vor, daß die Streikkomitees noch bis zum 1. August bestehen bleiben, „danach wird ein Arbeiterkomitee über ihre weitere Existenz entscheiden“. Für die Dauer ihrer Tätigkeit werden die Mitglieder der Komitees nach Tarif bezahlt. Renate Bastian

Moderne Zeiten in der Automobilfabrik

Die Autoren der Studie über die neuen Produktionskonzepte in der Automobilindustrie halten es für verfrüht, das „Ende der Massenproduktion“ auszurufen oder wie Kern/Schumann schon das „Ende der Arbeitsteilung“ zu sehen. Sie diagnostizieren allerdings einen tiefgreifenden Wandel der Arbeitskonzepte in der Automobilindustrie, bei dem sich das fordistisch-tayloristische (Fließbandfertigung in streng arbeitsteiliger Form) Regulationsmodell auflösen beginnt.

In den 17 untersuchten Werken von drei Automobilkonzernen in Großbritannien, den USA und der Bundesrepublik ist die Suche nach neuen Konzepten angesagt, obwohl die überkommenen Produktionsstrukturen nicht überwunden sind und der Übergang zu neuen Formen ein langwieriger, komplizierter Suchprozeß ist. In einem Fall wird versucht, mit dem forcierten Einsatz von Technik zur flexiblen Automatisierung zu kommen, während im anderen Fall vor allem auf Mitarbeiterbeteiligung in dezentralen Organisationsstrukturen gesetzt wird.

Vor allem die Analyse der Fälle, wo sowohl der Technikeinsatz als auch die Suche nach neuen Personalführungssystemen im Vordergrund stehen, machten deutlich, daß alle Prognosen über die Abnahme der Bedeutung des Menschen in der Produktion reines Wunschdenken sind. Es schält sich heraus, daß die Bedeutung und Verantwortung des Menschen in der Produk-

tion zunimmt, je komplexer und flexibler die Produktion wird.

Ein besonderes Verdienst der Studie ist das Eingehen auf historisch-moralische Momente der je nach Land verschiedenen Gewerkschafts- und Konflikttraditionen (Betriebsratssystem, Shop-Steward usw.) und die Rolle der unterschiedlichen Bildungssysteme für die Herausbildung der jeweiligen Produktionskonzepte und die

Ulrich Jürgens, Thomas Malsch und Knuth Dohse: „Moderne Zeiten in der Automobilfabrik. Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich“. Springer-Verlag 1989; 406 Seiten, 68 DM.

damit verbundenen Managementstrategien bei der Einführung neuer Techniken. Der Haupttrend, den die Autoren festgestellt haben, ist das Zusammenführen direkt produktiver, qualitätssichernder und wartender Tätigkeit. Dabei wird das Arbeitsergebnis durch Profitcenter in das Unternehmensabrechnungs- und Kontrollsystem eingebunden sowie im Rahmen des Profitprinzips selbstregulierte Arbeit möglich. Damit lassen sich auf Grundlage dieser Untersuchung Grenzen und Möglichkeiten der Gestaltung neuer Arbeitskonzepte und der entsprechenden Arbeitsinhalte und Qualifikationen besser abschätzen. B. G.

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare
Gegründet 1961
von Heinz Seeger

ISSN 0047-8598

Herausgeber: Manfred Balder, Uschl Döring, Rainer Eienkel, Regina Fuhrmann, Delf Hag, Heinz Hummler, Heinz Lukrawka, Willi Malkomes, Heinz Seeger; † Arthur Böppe, Leonhard Mahlein.

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

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

Einzelpreis 5,- DM; Jahresabonnement 48,- DM einschließlich Zustellgebühren.

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

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

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

Redaktionsschluß: 28. Juli 1989

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

Nachrichten
Verlagsgesellschaft mbH

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



VERLAGSINTERNES

Vom sonst üblichen Sommerloch ist bei NACHRICHTEN kaum etwas zu spüren. Wir brauchen nicht krampfhaft nach Themen zu suchen, um die Seiten zu füllen. Trotz Urlaubszeit hat der anwesende Teil der Redaktion mehr geschrieben bzw. an Dokumenten zusammengestellt als in 36 Seiten plus vier Seiten „betriebliche Praxis“ unterzubringen ist. Selbstkritisch müssen wir feststellen, daß wir uns in den letzten Ausgaben zuwenig mit internationalen Fragen beschäftigt haben bzw. schon gesetzte Artikel wegen aktueller innenpolitischer Probleme geschoben wurden oder im Papierkorb landeten. Zum letzteren gehört ein Beitrag für die Juli-Ausgabe von Gerd Siebert, der über die 30. Arbeiterkonferenz der Ostseeländer Norwegens und Islands, die im Juni in Rostock/DDR stattfand, informierte. Es handelte sich um die letzte Konferenz dieser Art. Die letzte darum, weil die meisten der angestrebten Ziele mit den Arbeiterkonferenzen erreicht wurden und künftig durch gewerkschaftliche Konferenzen der Ostseeländer ersetzt werden sollen.

Auch für diese Ausgabe mußten wir einen schon gesetzten Beitrag zur Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Polen aus Platzmangel auf die Septemberausgabe verschieben. Wir hielten es für dringend erforderlich, über Hintergründe und Zusammenhänge der Bergarbeiterstreiks in der Sowjetunion in der vorliegenden Ausgabe zu schreiben.

Künftig wollen wir insgesamt den internationalen Problemen der Gewerkschaften mehr Platz in der Zeitschrift einräumen. Selbstverständlich müssen dabei Informationen über die Gewerkschaften und ihre Probleme der zwölf EG-Staaten, auch im Hinblick auf den Europäischen Binnenmarkt 1992, einen vorrangigen Schwerpunkt bilden.

Das bisher vorhandene Defizit kann zumindest teilweise mit der Buchproduktion ausgeglichen werden. Wie bereits im Juni angekündigt, werden wir zur Frankfurter Buchmesse – vom 11. bis 16. Oktober – Ergebnisse unseres Forums EG '92, das Mitte März im Frankfurter Gewerkschaftshaus stattfand, unter dem Titel „Wenn der Binnenmarkt kommt... Neue Anforderungen an gewerkschaftliche Politik“ in Buchform vorlegen. Neben den Ausführungen von Gerd Siebert haben wir zusätzliche Beiträge von Wilma R. Albrecht, Heinz Bierbaum, Manfred Bobke-von Camen und anderen bekannten Autoren erhalten.

Wie nicht anders zu erwarten, beschäftigt sich die dritte Ausgabe der betrieblichen Praxis mit der Vorbereitung der Betriebsratswahlen 1990. Für Meinungen und kritische Stellungnahmen dazu wären wir sehr dankbar. In diesem Zusammenhang weisen wir nochmals auf den Ergänzungsband zu unserem Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, der alle vom Bundestag beschlossenen Änderungen enthält und kommentiert. jaco

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

8/89

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

0603650ANN89008 100033 953
FREIE UNIVERSITÄT B.
VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
IHNESTR. 21

1000 BERLIN 33

TERMINKALENDER

■ 1. September

Zentrale Veranstaltung des DGB in Dortmund, Diskussionsforum, Abendveranstaltung

■ 8. September

19. Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie in Dortmund

■ 9. September

Jubiläumsfeier der IG Bergbau und Energie zum 100jährigen Bestehen in Dortmund

■ 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)

■ 28. September bis 30. September

Bundesangestelltentag des DGB in Würzburg

■ 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

■ 22. bis 24. November

1. ordentliche Bundesfachgruppenkonferenz Journalismus (dju/SWJV) in der IG Medien in Mainz

■ 25. November

Journalistentag der IG Medien in Mainz

■ 29. November bis 30. November

Bundesbeamtentag des DGB in Bonn

■ 7. bis 9. Dezember

Bundesjugendkonferenz des DGB in Westberlin

■ 8. Dezember bis 9. Dezember

Bundesarbeiterkonferenz des DGB in Trier

Zu guter Letzt

Gattungs- gegen Klassenfrage

„Gattung oder Klasse – das ist die Frage“, so lautet die Überschrift eines Artikels von Chefredakteur Burkhard Wellmann in „Der Arbeitgeber“, dem offiziellen Organ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Nr. 13/14 vom 21. Juli 1989 (S. 484). Wellmann schreibt zwar über Michail Gorbatschow und die Sowjetunion, aber die politische Stoßrichtung, wie schnell zu erkennen ist, geht in das Innere unseres Landes. Wellmann glaubt, das „Neue Denken“ Gorbatschows auf eine Erkenntnis reduzieren zu können: „Die Klassenfrage ist historisch überholt durch die Gattungsfrage.“

Nachdem Wellmann die Klassenfrage durch die Hintertür verschwinden läßt, holt er sie dann aber ganz schnell durch das Hauptportal wieder herein. Der Konsequenz dieser Einsicht stehe aber entgegen, heißt es dann, daß die Völker der Sowjetunion, einen menschenwürdigen Lebensstandard und damit die soziale Frage beantwortet haben wollten.

Welcher Schluß zieht nun Wellmann daraus? Die Individuen wollten mehr Brot, die Gesellschaft aber brauche den langwierigen und kostspieligen Umbau aller Strukturen. Notwendig sei deshalb „Gorbatschow, der Diktator, der die Gattungsfrage über die soziale stellt und gegen das Volk durchsetzt“. Hinter diesen wenigen Sätzen verbirgt sich eine ganze politische Philosophie und ein politisches Programm. Politik soll nicht mit dem Volk, sondern gegen dieses durchgesetzt werden. Hier offenbart sich der alte Pickelhaubengeist eines autoritären Staatsverständnisses.

Wie die Unternehmer mit dem Grundgesetz auf dem Kriegsfuß stehen, enthüllt ein Artikel in derselben Ausgabe des „Arbeitgeber“. Emil Peter Müller, Referent für Parteien, Verbände und Parlamentsfragen im Institut der deutschen Wirtschaft, sieht in einer Demokratisierung gesellschaftlicher Teilbereiche die ideologische Überfrachtung des demokratischen Staatswesens. Die Mitbestimmung potentiell Betroffener, schreibt er, konterkariere die hoheitlichen Funktionen des Staates, denn „Bildung, Justiz, Wissenschaft, Wirtschaft und Kunst entziehen sich einer gesellschaftlichen Demokratisierung im Sinne einer Mitbestimmung“ (S. 497). H. Sch.

Ich bestelle hiermit:

8/89

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

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

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ

Ort

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

Konto-Nr.

BLZ

bei (Bank, Sparkasse oder Postgiroamt, Ort)

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

Datum

Unterschrift

Falls durch einen anderen Abonnenten erworben, 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 778070