

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

Frankfurt, März 1985

Einzelheft 4,- DM

XXV. Jahrgang

D 3476 E

26. MÄRZ 1985
Freie Universität Berlin
BIBLIOTHEK-I

Alle Dementis können nicht darüber hinwegtäuschen, daß die konzertierte Aktion, die der DGB 1977 wegen des gewerkschaftsfeindlichen Inhalts des sogenannten Mitbestimmungsgesetzes in der Zeit der sozial-liberalen Koalition unter Bundeskanzler Helmut Schmidt verlassen hat, jetzt mit neuen Formen wiederbelebt wird. Davon zeugt nicht nur das Spitzengespräch am 23. Januar zwischen dem DGB-Bundesvorstand und der rechtskonservativen Bundesregierung Helmut Kohl, sondern auch die Vereinbarung, fünf gemeinsame Kommissionen zu schaffen. Sie sollen sich u. a. mit Fragen der Auswirkung der neuen Technik auf die Arbeitsplätze, der Altersversorgung, der beruflichen Bildung und der Investitionspolitik befassen. Die Unternehmerverbände haben sofort ihren Anspruch angemeldet, in diesen Kommissionen ebenfalls vertreten zu sein.

Die Kommissionen wie auch weitere angekündigte Spitzentreffen sind neue Formen der Sozialpartnerschaft von Kapital und Arbeit, wobei die Kapitalseite als eine Koalition von Unternehmern, Regierung, Massenmedien und auch unternehmerfreundlicher Justiz den Gewerkschaften gegenübersteht. Weder der gesellschaftliche Skandal, der sich hinter einer Zahl von 2,6 Millionen offiziell registrierten und weiteren 1,3 Millionen versteckten Arbeitslosen verbirgt, noch die weiter rollende Lawine des Sozialabbaus kann mit einem vertrauten Tête-à-tête von Gewerkschaftern, Unternehmern und Bundesregierung abgebaut oder gestoppt werden. Im Gegenteil: Sozialpartnerschaftliche Einrichtungen dieser Art, die nach den Vorstellungen von Hermann Rappe als eine „gesamtgesellschaftliche Verabredung“ zu verstehen wären und einer großen Koalition von CDU/CSU und SPD den Weg ebnen könnten, erleichtern es dem Kapital, den Raubzug auf die Taschen der abhängig Beschäftigten, Arbeitslosen, Rentner und Sozialhilfeempfänger zugun-

sten einer weiteren Profiteskalation zu verstärken. Den Tendenzen einer wachsenden Armut kann der DGB mit einer Politik, die sich auf Spitzengespräche, gemeinsame Kommissionen und moralische Appelle beschränkt, nicht entgegenwirken. Der DGB und seine 17 Gewerkschaften wären gut beraten, die gegenwärtige Konjunktur der Wirtschaft zu nutzen, damit sie nicht einseitig nur auf der Seite der Unternehmer den Reichtum der Millio-

näre vergrößert.

Mehr Einfluß auf die Verteilung der neugeschaffenen Werte und einen Stopp der sozialreaktionären Politik von Bonn kann nur durch gewerkschaftlichen Kampf erreicht werden. Eine Neuauflage der konzertierten Aktion droht das im Gefolge des Streiks um die 35-Stunden-Woche etwas verbesserte Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit zugunsten der Gewerkschaften wieder zu verschlechtern. Erforderlich ist jetzt eine Politik, die darauf abzielt, die Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen mobil zu machen und im ganzen Bundesgebiet zu Aktionen aufzurufen. Nur so betreiben die Gewerkschaften eine aktive Interessenvertretung und können auch Erfolge erreichen. Gelegenheit zum aktiven Handeln bietet auch der 1. Mai, der traditionelle Kampftag der Arbeiterbewegung.

pet.

3/85

Aus dem Inhalt:

In der Lohnpolitik darf 1985 nicht zu einem Sabbatjahr werden	4
Die „Einsatzbereitschaft muß sich erneut bewähren“ Interview mit Franz Kersjes, 1. Vors. der IG DruPa in NRW	5
Verringerte Inflationsrate: Und was sind die Ursachen?	8
Gegen die Macht der Springer & Co., Schaffung der Mediengewerkschaft Interview mit Erwin Ferlemann, Vorsitzender der IG DruPa	9
Umfassende Politisierung der Gewerkschaftsarbeit notwendig	10
Klausurtagungen des IGM-Vorstands für gesellschaftspolitische Initiativen	11
NACHRICHTEN-DOKUMENTATION:	
DGB-Konzeption „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ Thesen zur Auseinandersetzung um die Vernichtung von Arbeitsplätzen im Betrieb	13-24
Mit 121 956 Unterschriften Signal für Mitbestimmung	27
1945: Wir schufen die Einheitsgewerkschaft Von Emil Carlebach	28
Lohnbezogene dynamische Rente soll endgültig demontiert werden	31
Eiertänze des Papstes um Theologie der Befreiung	33
IMB spitzte zwar den Mund, aber gepfiffen wurde noch nicht	34

Die den Krieg verloren haben, testen ihr Revanche-Konzept

Die ersten Wochen und Monate des Jahres 1985 sind in der Bundesrepublik von politischen Trends und einer Diskussion gekennzeichnet, deren Offenbarungscharakter für die demokratische und gewerkschaftliche Bewegung hierzulande heilsam sein kann. Gemeint ist das Aufbrechen des Widerspruchs zwischen regierungsamtlicher Zurschaustellung nachbarschaftlicher Friedfertigkeit einerseits und dem bohrenden Verlangen der Herrschenden nach Revanche für den „verlorenen“ Krieg, nach Rückholung Schlesiens, Ostpreußens usw., nach gewaltsamer „Wiedervereinigung“ mit der DDR und militärischer „Abrechnung“ mit dem Sozialismus, insbesondere mit der UdSSR, andererseits.

Wie kaum zuvor in den 40 Jahren seit Zerschlagung des faschistischen Deutschen Reiches offenbaren diejenigen, die sich in dessen Traditionslinie fühlen, ihre politischen Grundpositionen. Sie geben sich als Angehörige und politische Vertreter der 1945 geschlagenen Klasse des Großkapitals, die an Faschismus und Krieg schuld ist und die in der Tat den Krieg verloren hat, zu erkennen, und scheuen sich nicht, vor der Weltöffentlichkeit darüber zu lamentieren, daß man doch nicht diese, ihre Katastrophe als Sieg über den Faschismus feiern dürfe. So sieht denn CDU-Generalsekretär Geißler keinen Anlaß, den 8. Mai als „Sieg des kommunistischen Sozialismus über den Faschismus zu feiern“, wo es doch besser gewesen wäre, „wenn beide damals aus der Weltgeschichte verschwunden wären“.

Zu begrüßen ist darum das klärende Wort des DGB-Vorsitzenden Ernst Breit, daß der 8. Mai 1945 der Arbeiterschaft die Befreiung vom Faschismus gebracht habe, während er für die Gruppen des Bürgertums, auf die sich das faschistische Herrschaftssystem stützen konnte, „natürlich die dunkelste Stunde ihrer Geschichte“ gewesen sei. „Deshalb wird der DGB den 8. Mai als einen Tag der Befreiung begreifen.“ Das soll, wie der DGB ankündigte, in zahlreichen Aktionen und Veranstaltungen in der ersten Mai-Woche seinen Ausdruck finden und dürfte auch die Kundgebungen der Gewerkschaften am 1. Mai wesentlich beherrschen, die unter dem Motto stehen: „DGB – Unsere Stärke heißt Solidarität“.

Indessen hat sich der DGB aus der parallel geführten Diskussion über das Motto des Schlesier-Treffens und andere revanchistische Anspruchsbekundungen völlig rausgehalten. Es ist ein politisch bezeichnender Vorgang und keineswegs der Toleranzschick des Kanzlers Kohl zuzuschreiben, wenn dieser erklärte, er spreche nicht unter dem Motto „Schlesien bleibt unser“, sondern nur, wenn daraus „Schlesien bleibt unsere Zukunft im Europa freier Völker“ wird, wie er es dann auch durchsetzte. Wenn dann im Landsmannschafts-Organ „Der Schlesier“ postwen-

dend ein „unbedarfter junger Mann“ in einer angenommenen „labilen Situation“ der sozialistischen Länder die Bundeswehr bis an die sowjetische Grenze marschieren läßt, weil er sich so die „Wiederherstellung Deutschlands in den Grenzen von 1937“ vorstellt, dann ist das lediglich die Interpretation des vom Kanzler konzeptionell angereicherten Schlesier-Mottos.

Daß es dabei nicht um Zufälle und einzelne Spinner geht, belegt der neueste Fall eines „Wiedervereinigungs-Denkspiels“ im Offiziersorgan der Bundeswehr mit dem Namen „Truppenpraxis“ (Nr. 1/85). Dort läßt man einen Amerikaner namens

GLOSSE

Typisch

Bekanntlich soll der Teufel seine Großmutter erschlagen haben, weil sie keine Ausrede mehr wußte. Den Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit, Franke, wird der Teufel nicht erschlagen müssen, denn er weiß immer eine, wenn er jeweils zu Monatsbeginn die neuen Arbeitslosenzahlen rechtfertigt.

„Wider Erwarten“ stieg die Zahl der offiziell registrierten Arbeitslosen im Januar und Februar auf ihren bislang höchsten Stand. Und wer meint, das sei typisch kapitalistisch, weil doch in allen kapitalistischen Ländern die Arbeitslosen immer mehr werden, der hat sich geirrt. Schuld ist der strenge Winter.

Die DDR befindet sich da in einer ganz anderen Situation. Sie hat keine Arbeitslosen, nicht einmal verdeckte. Ob sie wohl in anderen Breitengraden liegt, in denen es immer sommerlich warm ist? okulus

Gessert die Frage aufwerfen, was wohl geschehen würde, „wenn z. B. westdeutsche Divisionen mit offensichtlicher Stärke tief in der DDR auftauchen würden“. Und Gessert meint, daß „man keinesfalls wissen kann, ob die Ostdeutschen dann nicht die Seiten wechseln würden. Dies könnte zu einem Zusammenbruch der sowjetischen Front und zu einem militärischen Debakel für den Warschauer Pakt führen.“

So einfach ist das alles. Solche Gedanken werden in die militärische Führung und in die Bevölkerung lanciert. Da offenbart sich schon wieder, was in der Vergangenheit die deutschen Militärs und ihre politischen Richtungsgeber immer besonders kennzeichnete: bornierte Selbstüberschätzung und politische Blindheit für die Realitäten. Diese scheinen offenkundig auch in Bonner Ministerien nicht überwunden zu sein. Wie sonst läßt es sich erklären, daß der parlamentarische Staatssekretär Henning am 21. Februar sagen konnte, Ostpreußen sei „weiterhin deutsch“; er kenne keinen „völkerrechtlich verbindlichen Akt“ für den Verzicht. In seinem Hirn ist der barbarische Unrechtsakt des faschistischen Weltkrieges offensichtlich nicht drin.

Ob nun Bonner Politiker der Regierungsbank von der „offenen deutschen Frage“ reden, die dann ja wohl irgendwann und irgendwie geregelt werden soll, oder ob in bürgerlichen Medien darüber spekuliert wird, ob Honecker, wenn er in die Bundesrepublik käme, verhaftet werden müsse oder den generellen Schutz für ausländische Staatsoberhäupter genießen könne – immer wird Haß und eine Mentalität der Konfliktbereitschaft in eine ganz bestimmte Richtung erzeugt. Das hat mit „Einzelercheinungen“ schon längst nichts mehr zu tun; schon gar nicht, wenn alles das vor dem Hintergrund der ungehemmten Rüstungspolitik abläuft, der nun noch die finanzielle Beteiligung am USA-Programm der Weltraumrüstung hinzugefügt werden soll.

Die Häufung der reaktionär-restaurativen Vorgänge, zu denen auch der Skandal um die Freier-Rente, die Politisierung der Fußball-Europameisterschaft und die Einbringung des sogenannten Zivilschutzgesetzes in den Bundestag mit vorgesehener Verpflichtung zum Schutzraumbau bei Wohnhausneubauten und Dienstverpflichtung aller Männer ab 18 Jahre im „V-Fall“ (Verteidigungsfall) gehören – diese Häufung ist es, die aufhorchen und auf eine neue Phase einer überwunden geglaubten deutschen Großmachtpolitik schließen läßt. Halten die Herrschenden wie Flick, Henkel, Herten, die Topmanager der Chemie-Konzerne und Großbanken, die die Parteien finanzieren und deren Politik bestimmen, die Zeit für gekommen, internationale Rücksichtnahmen abzubauen und die Visiere zu lüften? Auf jeden Fall aber werden hier konzeptionelle Luftballons hochgelassen, um die Reaktionen der eigenen Bevölkerung und der internationalen Öffentlichkeit zu testen.

Gerd Siebert

Pädagogenkongreß ohne GEW

Unter dem Motto „Für eine lebenswerte Zukunft/Widerstand gegen Aufrüstung und Militarisierung – zur Friedensfähigkeit erziehen“ findet am 27. und 28. April in Köln der 3. bundesweite Pädagogen-Friedenskongreß statt. Veranstalter sind die Initiativen „Lehrer für den Frieden“, „Pädagogen gegen Rüstungswahnsinn“, „Kinder wollen Frieden“, der Arbeitskreis für Friedenspolitik und Friedenspädagogik, die Deutsche Friedensgesellschaft/Vereinigte Kriegsdienstgegner sowie das Friedensbildungswerk Köln – nicht mehr die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Aus der Vorbereitung des ursprünglich für Ende Februar in Mainz vorgesehenen Kongresses, die seit dem Frühjahr 1984 lief, hat sich die Lehrergewerkschaft am 26. Januar mit einem knappen Hauptvorstandsbeschuß (15:14 Stimmen) brüsk verabschiedet.

Vorausgegangen war dem offensichtlich ein monatelanges Gerangel um Personen (Referenten und Arbeitsgruppenleiter) sowie Arbeitsgruppenthemen, bei dem – so aus Pädagogeninitiativen zu hören – die GEW-Vertreter wohl selten mit offenen Karten spielten, sprich Vorschläge von Initiativen heute zustimmend zur Kenntnis nahmen und in der folgenden Sitzung verwarfen, aber kaum eigene, konstruktive Vorschläge einbrachten. Ein bereits in der heißen Vorbereitungsphase am 24. Januar von den fünf anderen Gruppen an die GEW gerichteter Brief mit ultimativem Charakter war damals Anlaß zum Abgang für die GEW, die – so der Beschuß – „nicht mehr gewährleistet“ sieht, daß „die gewerkschaftlichen Zielsetzungen für den 3. Pädagogen-Friedenskongreß angemessen berücksichtigt werden“.

Dies jedoch scheint nur die halbe Wahrheit, denn die von der GEW angeführten, angeblich nicht mehr gewährleisteten Punkte (u. a. „breites Spektrum der Diskussion“ sowie das Thema „Militarisierung der Gesellschaft und des Bildungswesens in der DDR und Osteuropa“) sind tatsächlich im Programm inhaltlich voll abgedeckt. Die Konfrontation spitzte sich schließlich an der vom GEW-Vertreter Jochen Schweitzer in die Vorbereitungstreffen eingebrachte Bedingung zu, daß unter den Referenten etc. nicht zu viele Grüne und vor allem nur ein minimaler Prozentsatz von DKP-Mitgliedern zu sein habe. War deren Anteil unter den X-Dutzend vorgeschlagenen Referenten, Arbeitsgruppenleitern sowieso nur gering, so wurde diese Forderung in einem weiteren Treffen dahingehend erweitert, daß diese der GEW-Führung mißliebigen Personen zusätzlich nicht einem Bundesleitungsgrremium der DKP oder ihr nahestehender Organisationen angehören dürften. Konkret gemeint waren wohl Prof. Jörg Huffschild sowie der Bundesvorsitzende der Jungen Pioniere, G. Hertel.

Die GEW hat sich mit solchem Vorgehen auf ein gefährliches Gleis begeben, denn

die versuchte Reglementierung der Friedensbewegung würde, hätte sie Erfolg, zu ihrer Spaltung führen. Anstelle billigen Taktierens stünde es der GEW besser zu Gesicht, sich mit Ansichten von Personen und Organisationen, die sie nicht teilt, offen und argumentativ auseinanderzusetzen.

Bleibt zu hoffen, daß die GEW-Führung, die in demselben Beschuß vom 26. Januar die Absicht betont, „ihre friedenspädagogische und friedenspolitische Arbeit fort(zu)setzen“, und die nun einen eigenen friedenspolitischen Kongreß durchführen will, die Scheuklappen ablegt und eigene, konstruktive Vorschläge vorlegt. Auf jeden Fall: An dem 3. bundesweiten Pädagogen-Friedenskongreß Ende April in Köln werden sich zahlreiche ihrer Mitglieder aktiv beteiligen. Bernhard Keßeler

Monika Wulf-Mathies:

Nie wieder!

In wenigen Wochen jährt sich zum vierzigsten Male das Ende des zweiten Weltkrieges und der nationalsozialistischen Schreckensherrschaft. Was 1933 mit der Zerstörung von Freiheit und Demokratie, mit der Zerschlagung der Arbeiterbewegung, mit rassistischer und politischer Verfolgung begann, endete in Krieg, Verwüstung und millionenfachem Leid.

Nie wieder! Mit diesem Vorsatz begannen Männer und Frauen des Widerstandes 1945 den Neuaufbau. Einheitsgewerkschaften sollten ein Bollwerk gegen Unternehmerrmacht sein, sollten verhindern, daß je wieder wirtschaftliche Macht mißbraucht wird. Das vor allem war das Motiv der Forderung nach umfassender Demokratisierung aller Bereiche des Arbeits- und Wirtschaftslebens.

Nie wieder! Das verlangt auch heute weitestgehend Engagement für Demokratie und Gewerkschaftsfreiheit. Das verlangt gewerkschaftliches Eintreten gegen Militarismus und Krieg, gegen alle antidemokratischen und totalitären Tendenzen. Das verlangt aber auch Entspannung und Suche nach Verständigung gerade dort, wo sich ideologische Gräben auftun. Aktive Friedensarbeit ist verpflichtende gewerkschaftliche Tradition. Sie wird weiter unsere Arbeit leiten. Dafür sprechen die Beschlüsse des 10. ordentlichen Gewerkschaftstages unserer Organisation...

(Gekürzt aus „ÖTV-Argumente“, 1–2/Februar 85)

Ostermarsch '85

Wiederum werden in diesem Jahr von Kiel bis München, von Braunschweig bis in den Hunsrück am ersten April-Wochenende die Ostermärsche das Gesicht der Bundesrepublik bestimmen. Darauf deuten die gegenwärtig auf Hochtouren laufenden Vorbereitungen hin. Dabei wird der Situation in unserem Land Rechnung getragen. Und so kommt es nicht von ungefähr, daß der Aufruf für die Demonstration von Duisburg nach Dortmund (6. bis 8. April) die Schlagzeilen hat: „Für Frieden und Arbeit, Hiroshima mahnt: Schluß mit dem Rüstungswahnsinn! Raketen stoppen – Arbeitsplätze schaffen! 40 Jahre nach Kriegsende: Von deutschem Boden darf nie wieder ein Krieg ausgehen!“

Mit diesen wenigen Sätzen ist all das ausgedrückt, was die Menschen unseres Landes bewegt: die steigende Arbeitslosigkeit, die sich mittlerweile der 4-Millionengrenze nähert, rechnet man die Nichtregistrierten hinzu, die Kürzung der Sozialleistungen und weitere Angriffe auf die Portemonnaies der Bevölkerung. Für das von den Gewerkschaften geforderte 50-Milliarden-Beschäftigungsprogramm ist kein Geld da, während auf der anderen Seite den Bonner Wendepolitikern nichts zu teuer ist, wenn es um die Rüstung geht. Ein Beispiel dafür ist die kürzlich in München stattgefundene Wehrkundetagung, auf der die Bundesregierung ihre Bereitschaft bekräftigt hat, Reagans „Krieg der Sterne“ mit zu finanzieren, ein Vorhaben, das von den Gewerkschaften abgelehnt wird.

Hauptaktionspunkte bei den diesjährigen Ostermärschen werden die Orte sein, wo bereits Pershing II das Leben der Bevölkerung im Frieden bedrohen, wie das kürzliche Raketenunglück in Waldheide bei Heilbronn beweist. Daß sich hier die Ostermarschierer ebenso wie im Fulda-Gap und im Hunsrück Hasselbach zu Friedenskundgebungen versammeln werden, ist angesichts der Bedrohung mehr als verständlich. Auch in diesem Jahr werden zu den Rednern namhafte Gewerkschaftsfunktionäre gehören, wie beispielsweise Hans Janßen vom geschäftsführenden Vorstand der IG Metall bei der Auftaktveranstaltung des Ostermarsches Ruhr am 6. April in Duisburg und sein Kollege Christian Götz von der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen drei Tage später in Dortmund, die damit Beschlüssen ihrer Gewerkschaft folgen.

Abgesehen von der Geschichtsträchtigkeit des Jahres 1985, dem 40. Jahrestag der Befreiung, haben die diesjährigen Ostermärsche noch eine besondere Bedeutung: Bei ihrem Stattfinden sitzen sich in Genf die Vertreter der Sowjetunion und der USA zu Abrüstungsverhandlungen gegenüber. Und so können die Ostermärsche ihren Teil zum erfolgreichen Gelingen der Genfer Verhandlungen beitragen, wenn der Ruf unüberhörbar wird: „Raketen stoppen – Arbeitsplätze schaffen!“

G. M.

In der Lohnpolitik darf 1985 nicht zu einem Sabbatjahr werden

Wenn es nach dem „Handelsblatt“ ginge, würde das Jahr 1985 in der Tarifpolitik zu einem „Sabbatjahr“, also einem ruhigen Jahr. Aber ungeachtet dessen, daß die IG Metall, die IG Druck und Papier und auch die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes 1985 weitgehend tarifvertraglich gebunden sind, laufen 1985 allein im ersten Halbjahr für mehr als 8 Millionen Beschäftigte die Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge aus. Dabei sind die ökonomischen Ausgangsbedingungen, wenn man von der nach wie vor hohen Arbeitslosigkeit einmal abieht, günstiger als im vorigen Jahr.

Günter Pehl weist in der „Quelle“ (Nr. 1/85) nach, daß 1984 „abermals ein Jahr mit Rekordgewinnen für die Unternehmen“ war. Die Nettogewinne stiegen von 1981 bis 1984 um nicht weniger als 30 Prozent real, während hingegen in dem gleichen Zeitraum die Arbeiter, Angestellten und Beamten „einen Verlust an Kaufkraft ihres Lohns um gut 3 Prozent hinnehmen“ mußten. Die Handelsbilanz schloß 1984 mit dem Rekordüberschuß von nicht weniger als 54 Milliarden DM ab, und in ihrem Jahreswirtschaftsbericht zeichnet die Bundesregierung ein rosarotes Zukunftsbild der wirtschaftlichen Entwicklung.

Dabei geht die Bundesregierung davon aus, daß das Wirtschaftswachstum im Jahresverlauf andauert und das Bruttosozialprodukt das Vorjahresniveau im Durchschnitt erneut real „um rund 2,5 Prozent oder mehr“ überschreitet. Auch die Überschüsse im Außenhandel sollen noch leicht zunehmen. Wenn nicht jetzt, so ist zu fragen, sollen die Gewerkschaften die realen Einkommen erhöhen und die Einkommensverluste, die in den letzten Jahren eingetreten sind, zumindest schrittweise wieder ausgleichen.

Wenn die Bundesregierung davon ausgeht, daß der Anstieg der Verbraucherpreise im Jahresdurchschnitt auf etwa 2 Prozent begrenzt bleibe, so wissen die Gewerkschaften aus alter Erfahrung (siehe auch S. 8), daß diese Angaben geschönt sind. Man sitzt sicherlich keiner Spekulation auf, wenn realistischere von einem Prozentpunkt höher, also von 3 Prozent ausgegangen wird. Dazu kommt die Steigerung der Arbeitsproduktivität, die selbst nach den Schätzungen der Bundesregierung in volkswirtschaftlicher Sicht real „2,5 Prozent oder mehr“, also ebenfalls rund 3 Prozent betragen soll. Nach wie vor werden die Löhne und Gehälter zusätzlich durch die Wirkungen der Steuerprogression bzw. durch erhöhte Sozialabgaben belastet, so daß man auch hier sicherlich noch ein oder zwei Prozentpunkte berücksichtigen muß.

Selbst wenn man den Nachholbedarf der letzten drei Jahre von etwas mehr als 3 Prozent noch unberücksichtigt läßt, so er-

gibt sich aus der Summierung der drei Zahlen: Preissteigerung, Produktivitätserhöhung sowie erhöhter Sozialabgaben eine Summe von 7 bis 8 Prozent, die durchgesetzt – nicht gefordert – werden müßte, um die Verteilungsrelationen nicht noch weiter verschlechtern zu lassen.

Wer sich aber die Forderungshöhen der Gewerkschaften anschaut, die in die diesjährige Lohn- und Gehaltsrunde gehen,

Fehlgeburt beim Chemie-Vorruhestand

Nun hat die IG Chemie-Papier-Keramik die schwierige Geburt ihrer Vorruhestandsregelung hinter sich gebracht. Ergebnis: Fehlgeburt. Soviel vorweg. Dies sind die Daten:

Wer 58 Jahre und älter ist und eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen kann, braucht nur noch 20 Wochenstunden zu arbeiten. Der Übergang in den Vorruhestand, wie er von anderen Gewerkschaften (z.B. Nahrung – Genuss – Gaststätten, Textil – Bekleidung, Bau-Steine-Erden) durchgesetzt wurde, ist in der Chemie-Industrie nur als Ausnahme vorgesehen: wenn für einen 20-Stunden-Arbeiter kein Arbeitsplatz da ist oder wenn jemand schon 60 Jahre alt und zehn Jahre im Betrieb ist; außerdem für Schichtarbeiter ab 59 Jahre und 15jähriger Betriebszugehörigkeit in vollkontinuierlichen Betrieben und für Schwerbehinderte ab 58 Jahre mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeit.

Der Haken und Ösen sind aber noch viel mehr: Von diesen Vereinbarungen (20-Stunden-Woche und Vorruhestand) können insgesamt nur 5 Prozent der Belegschaft Gebrauch machen. Während diejenigen, die in den Vorruhestand dürfen, 75 Prozent ihres letzten Buttolohns/-gehalts einschließlich Zuschläge bekommen, erhalten die 20-Stunden-Beschäftigten 85 Prozent. Mit anderen Worten: Sie arbeiten die halbe Woche für 10 Prozent ihres bisherigen Einkommens. Dieser „Sondertarifvertrag“ gilt bis Ende 1988.

der wird unschwer übersehen können, daß sie weit von diesen Zahlen entfernt sind. Es muß Erstaunen hervorrufen, daß die Gewerkschaften, die in diesem Jahr hauptsächlich die Lohnrunde bestreiten, allen voran die IG Chemie-Papier-Keramik und die IG Bau-Steine-Erden als die größten, aber auch die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, sich große Zurückhaltung auferlegen und entweder überhaupt keine konkreten Forderungen vorlegen oder aber wie die HBV Volumensforderungen von 6,5 Prozent stellen, in die die Verkürzung der Arbeitszeit miteinbezogen werden soll. Lediglich die IG Druck und Papier nähert sich mit ihrer Forderung von 6,5 Prozent in der Papierverarbeitung einer Höhe, in deren Nähe eigentlich der Abschluß erfolgen müßte.

Aber auch 1985 können die Gewerkschaften nur auf ihre eigene Kraft vertrauen, und es gibt nicht den geringsten Grund, vor der Propaganda von Regierung und Unternehmern zurückzuweichen, zumal die IG Chemie und die IG Bau Gewerkschaften sind, die sich in den letzten Jahren keineswegs durch eine große Kampfbereitschaft auszeichneten und folglich über gefüllte Streikkassen verfügen müßten.

Heinz Schäfer

Die IG Chemie vereinbarte außerdem bei laufenden Tarifverträgen, die bis Ende Juni/Ende Juli gelten, eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 3,8 Prozent. Offenbar sollte damit, weil IG Metall, IG Druck und Papier und ÖTV in diesem Jahr keine Lohnrunde führen, in aller Schnelle eine Art „Leitlinie der Bescheidenheit“ gesetzt werden, die die Reallohnverluste der letzten Jahre außer Betracht läßt.

Von besonderer Bedeutung ist auch die in diesem Tarifpaket ebenfalls festgelegte Verlängerung des Manteltarifvertrages mit der Regelarbeitszeit 40 Wochenstunden um ein Jahr bis Ende 1988. Die Konsequenz: Die IG Chemie hat sich erneut vom solidarischen Kampf um die 35-Stunden-Woche abgemeldet. Nach den von der IG Metall und der IG Druck und Papier abgeschlossenen Verträgen über die 38,5-Stunden-Woche ist nämlich die Weiterführung des Kampfes um die 35-Stunden-Woche 1987 möglich. Die IG Chemie hätte sich in diese Bewegung mit einschalten können. Das wollte sie offenbar nicht.

Betrachtet man die in dem Vertragswerk der IG Chemie übriggebliebene Fragmente einer „Vorruhestandsregelung“, so bleibt nur die Feststellung: Dieser Gewerkschaftsvorstand hat kampfflos die Eckwerte einer Forderung preisgegeben, die er 1984 noch für so wichtig erklärte, daß er sich unter erheblichem Aufsehen

Die „Einsatzbereitschaft“ muß sich erneut bewähren

Interview mit Franz Kersjes, 1. Vorsitzender der IG Druck und Papier, Nordrhein-Westfalen

Seit dem 1. Oktober 1984 ist der durch den dreizehnwöchigen Streik erkämpfte Lohnrahmentarifvertrag in Kraft. Aber noch immer geht es in den Betrieben darum, diesen Vertrag zu realisieren. Zu dieser Frage nimmt Franz Kersjes, 1. Vorsitzender des Landesbezirks Nordrhein-Westfalen der IG Druck und Papier, in dem Interview Stellung, das Hans-Peter Breuch im Auftrag unserer NACHRICHTEN machte. Verständlicherweise werden in dem nachfolgenden Interview auch wesentliche Aspekte des zurückliegenden Arbeitskampfes angesprochen.

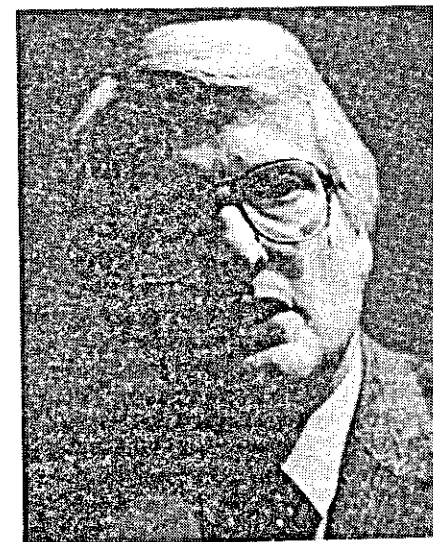
NACHRICHTEN: Die IG Druck und Papier hatte 1984 den mit 13 Wochen längsten und zugleich schwersten Arbeitskampf ihrer Geschichte zu bestehen. Wie bewertet du den für den Tarifbereich der Druckindustrie erzielten Erfolg im Kampf um die 35-Stunden-Woche angesichts des Tabukatalogs der Unternehmer?

Franz Kersjes: Der Tabukatalog der Unternehmerverbände mußte gebrochen werden. Andernfalls hätten die Gewerkschaften in Zukunft nennenswerte Forderungen gar nicht mehr aufzustellen brauchen. Und genau dies wollten die Unternehmer auch erreichen: Indem sie die 35-Stunden-Woche abschmetteten, wollten sie klarstellen, daß über die ökonomisch-soziale Entwicklung in den kommenden Jahren ausschließlich nach ihren eigenen Interessen befunden wird. Jede Art von kämpferischer Gewerkschaftspolitik sollte sich als Weg in die Sackgasse erweisen. Die Vertreter der entsprechenden Richtung in den Gewerkschaften sollten geschwächt und isoliert werden. Für eine an den Mitgliederinteressen orientierte Gewerkschaftspolitik stand sehr wohl die Frage, ob sie in Zukunft noch eine reale Chance behalten würde. Es ging um Weichenstellungen für die kommenden Jahre und insofern um einen echten Machtkampf, der weit über das Normalmaß bei Tarifrunden hinausreichte.

aus der gewerkschaftlichen Solidaritätsfront der Bewegung für die 35-Stunden-Woche ausklüfte. Er hatte das Festhalten an „sozialem Frieden“ und Sozialpartnerschaft höher gestellt als die kämpferische Interessenvertretung. Die Quittung der Chemie-„Sozialpartner“ ist nun, daß die IG Chemie mit der dürtigsten aller bisherigen „Vorruhestandsregelungen“ nach Hause gehen mußte. Und dies nur, weil die Spitze auf keinen Fall Mitglieder mobilisieren und eine kämpferische Auseinandersetzung wollte. Das konnten die Chemieunternehmer fest einkalkulieren. Ein Schulbeispiel für das Flasko von Sozialpartnerschaftspolitik um beinahe jeden Preis.

Gerd Siebert

Viele Kolleginnen und Kollegen haben diese Hintergründe des Konflikts rechtzeitig und eindeutig erkannt. Mit großer Disziplin, vorbildlichem Engagement, mit Vertrauen in die eigene Kraft und beispielhaftem Einsatz haben sie wochenlang unter großen Opfern gekämpft. Dadurch wurde die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit in einem Ausmaße sichergestellt, wie es selbst Funktionäre vor der Auseinandersetzung kaum für möglich gehalten hätten. Die gewerkschaftliche Solidarität war,



trotz aller Mängel, lebendiger und wirksamer als in den letzten Jahrzehnten. Das darf man nicht vergessen. Sie gehört zu den bleibenden Erfolgen.

NACHRICHTEN: Die IG Druck und Papier forderte zugleich – nach jahrelangen vergeblichen Verhandlungen und Schlichtungsbemühungen – einen neuen Lohnrahmentarifvertrag für die Druckindustrie. Welche Ziele wurden damit verfolgt, und wie wird der Tarifvertrag jetzt in die Praxis umgesetzt?

Franz Kersjes: Die bisherige Lohnstruktur in der Druckindustrie war veraltet. Die Lohngruppeneinteilung hatte sich so weit von der Wirklichkeit der tatsächlichen Arbeitsanforderungen und der effektiv gezahlten Löhne entfernt, daß der Tarifvertrag immer mehr zum Schattentarif wurde.

Die Tariflohngruppen für Maschinensetzer und Korrektoren hätten bald nur noch auf dem Papier gestanden. Allgemein war es demzufolge unsere Aufgabe:

- die Eingruppierungsmerkmale den tatsächlichen Arbeitsanforderungen entsprechend neu zu fassen,
- bei gewandelten Arbeitsanforderungen Höhergruppierungen zu ermöglichen,
- die Tariflöhne den oft wesentlich höheren tatsächlich gezahlten Löhnen anzupassen und damit den Lohn insgesamt tariffest zu machen.

Nur durch den engagiert geführten Arbeitskampf konnten wir die nunmehr vorliegenden Verbesserungen durchsetzen. Ab 1. Oktober 1984 ist der neue Lohnrahmentarifvertrag wirksam. Die vorliegenden betrieblichen Eingruppierungsergebnisse zeigen, daß über 60 Prozent der betroffenen Arbeiter tariflich höhergruppiert wurden. In vielen Betrieben setzen die Unternehmer allerdings ihre Verweigerungsstrategie fort. Mehrere hundert Eingruppierungsstreitigkeiten müssen zur Zeit durch die Arbeitsgerichte geklärt werden.

NACHRICHTEN: Wie stehen die betroffenen Mitglieder der IG Druck und Papier zu den erkämpften Ergebnissen? Hat sich der entbehrungsreiche Kampf gelohnt?

Franz Kersjes: Insgesamt gesehen, ist die Resonanz bei unseren Mitgliedern in den Betrieben positiv. Eine abschließende Bewertung der Tarifabschlüsse ist allerdings erst möglich, wenn die Verhandlungen der Betriebsräte über die notwendigen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung und die Entscheidungen über die tariflichen Eingruppierungen endgültig abgeschlossen sind. Die Auseinandersetzungen mit den Unternehmern sind keineswegs beendet. Bei der Umsetzung der neuen Tarifverträge zeigt sich in vielen Fällen, daß die Verbesserungen für die Arbeitnehmer nicht ohne Kampf anerkannt werden. Die gewerkschaftliche Einsatzbereitschaft muß sich erneut bewähren.

NACHRICHTEN: Mit der 38 1/2-Stunden-Regelung ist das tarifpolitische Ziel der IG Druck und Papier – Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auch zur Erhaltung bestehender und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze – in dieser Auseinandersetzung noch nicht erreicht worden. Hält die IG Druck und Papier an ihrer Forderung der 35-Stunden-Woche fest?

Franz Kersjes: Durch die vereinbarte tarifliche Arbeitszeitverkürzung werden nach unserer Schätzung etwa 3000 bis 5000 Entlassungen verhindert, die durch die fortschreitenden Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmer in der nächsten Zeit befürchtet werden mußten. Das reicht jedoch bei weitem nicht aus, um Arbeitsplätze dauerhaft in der Zukunft zu sichern. Zur Beseitigung der unerträglichen Arbeitslosigkeit ist es unbedingt erforderlich, die 35-Stunden-Woche so schnell wie möglich zu erreichen. Es muß deshalb eine wichtige Aufgabe für alle Gewerkschaften bleiben, diese Forderung gemeinsam durchzusetzen.

HBV: Kürzere Arbeitszeit und „deutliche Einkommensverbesserung“

Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) ist angetreten, für nahezu vier Millionen Beschäftigte ihres weitverzweigten Organisationsbereiches „deutliche Einkommensverbesserungen“ durchzusetzen. An gleicher Stelle des Prioritätenkatalogs steht die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche. Damit wird Forderungen der Mitgliedschaft Rechnung getragen, wie sie auch vom 11. Gewerkschaftstag (4. bis 9. November 1984) beschlußmäßig verankert wurden. Die bisherige „Begleitmusik“ von Unternehmern und konservativen Wirtschaftswissenschaftlern zeige, so HBV-Vorsitzender Günter Volkmar, daß die Tarifrunde '85 „kein Spaziergang“ wird.

Zu den Beschäftigten, für die die diesjährige Tarifrunde „kein Spaziergang“ wird, gehören die rund 350 000 Bank- und Sparkassenangestellten im Bundesgebiet und in Westberlin. Für sie hat die HBV-Gesamttarifkommission Banken am 6. Februar folgende Forderungen beschlossen:

- 5,8 Prozent mehr Gehalt;
- früheres Erreichen der Endgehälter und weitere Gehaltsverbesserungen durch Verkürzung der Berufsjahresstaffel in den Tarifgruppen I bis V;
- Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 60 DM bei Wegfall der Abschlagsstaffel für Auszubildende unter 18 Jahren;
- Einstieg in die 35-Stunden-Woche unter Anrechnung der realen Kosten auf die Gehaltsanhebung;
- Begrenzung der tarifvertraglich zulässigen Mehrarbeit, Freizeitausgleich (mit Zuschlag) für geleistete Mehrarbeit;
- zusätzliche Freischichten bei Schicht- und Nachtarbeit;
- Nachbesserung des bisher unzureichenden Vorruhestandes;
- Aufnahme von Verhandlungen zur Reform von Manteltarifvertrag, Rationalisierungsschutzabkommen mit den Schwerpunkten Arbeitsplatzsicherung, Arbeitszeitgestaltung (Öffnungszeiten), Belastungsbegrenzung, Weiterbildungsrechte sowie Tarifansprüche für Teilzeitbeschäftigte.

Grundlage für die Aufstellung dieser Forderungen sind die Ergebnisse einer gewerkschaftlichen Befragungsaktion zur jetzt angelaufenen Tarifrunde. In 91 Prozent aller Antworten wurde die weitere Absicherung von Arbeitsplätzen für vorrangig erklärt, und 66 Prozent halten als ein Mittel dazu die Verkürzung der Wochenarbeitszeit für wichtig.

Die gewerkschaftlichen Forderungen sind angesichts der enormen Gewinne mehr

als bescheiden, wenn man weiß, daß allein die drei Großbanken von Januar bis Oktober 1984 einen Zinsüberschuß von 6,982 Milliarden DM sowie einen Provisionszinsüberschuß von 2,193 Milliarden DM für sich verbuchen konnten. Auch die Profite der vorausgegangenen Jahre konnten sich sehen lassen, so daß die Gewerkschaft HBV von den „vier goldenen Banken-Jahren 1981 bis 1984“ spricht, die bisher an den Einkommen und Arbeitsbedingungen der Bankangestellten „vorbeigerauscht“ wären. „Das muß in diesem Jahr anders werden“, so kommentierte das für den Bankenbereich zuständige geschäftsführende Hauptvorstandsmitglied Lorenz Schwegler die Situation. Indes bleibt fraglich, ob das Forderungsvolumen diesem Anspruch gerecht wird.

Auch die Tarifverhandlungen für die knapp 2 Millionen im Einzelhandel Beschäftigten

scheinen nicht recht von der Stelle zu kommen, obwohl der Zentralverband der Einzelhandelsunternehmer bei einem am 17./18. Januar mit der HBV-Spitze stattgefundenen Sondierungsgespräch signalisiert hatte, daß das 40-Stunden-Tabu nicht mehr aufrechtzuerhalten sei (siehe NACHRICHTEN 2/85). Doch von dieser Zusicherung bis zu einem Abschluß ist es noch ein weiter Weg. Das beweist die 5. Verhandlungsrunde für die Beschäftigten des hessischen Einzelhandels am 11. Februar in Bad Nauheim. Hier betrieben die Unternehmer eine Schaukelpolitik, was die Gewerkschaft veranlaßte, die Betriebsräte aufzufordern, konsequent die Zustimmung zu jeder Mehrarbeit zu verweigern. Schließlich sei die Geduld der Beschäftigten im Einzelhandel nicht grenzenlos.

Vorsorglich hat die Gewerkschaft HBV in einer Großaktion in mehreren hessischen Großstädten Anfang Februar die Kunden um Verständnis dafür gebeten, daß die Beschäftigten sich wehren, der Verkauf nicht so reibungslos wie sonst verläuft oder kurzfristig ganz eingestellt wird. Dem trägt auch eine Resolution Rechnung, die von einer Funktionärskonferenz der Beschäftigten des hessischen Einzelhandels am 6. Februar beschlossen wurde. „Verkürzung der Arbeitszeit, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Sicherung der Gehälter und Löhne“ seien die zentralen Aufgaben, für deren Erreichung alle gewerkschaftlichen Gremien in Hessen ihre ganze Kraft geben würden. Wörtlich heißt es in der Resolution: „Die bisherigen Verhandlungen zeigen, daß unsere Ziele nicht ausschließlich auf dem Verhandlungswege zu erreichen sind. Deshalb werden die HBV-Betriebsgruppen und Vertrauensleute im hessischen Einzelhandel aufgefordert, ihre Vorbereitungen für eventuell erforderliche Kampfmaßnahmen intensiv fortzusetzen.“ G. M.

Umsetzungsprobleme

Noch am 11. Januar konnte Wehrhart Otto in „metall“ zufrieden vermerken: „Schlechte Zeiten für die Ideologen in den Arbeitgeberverbänden: Nirgendwo konnten sie ihr vielgepriesenes Modell 'flexibler' Arbeitszeiten durchsetzen. Kein Arbeitgeber mochte sich bisher in seinem Betrieb den ständigen Streit zwischen guten (40 Wochenstunden) und 'schlechten' (37 Wochenstunden) Arbeitnehmern einbrocken.“

Und in der Tat schien es am Anfang auch so, als ob die IG Metall mit ihrer Orientierung „38,5 Stunden für alle“ durchkommen würde, zumal nicht nur Klein- und Mittelbetriebe, sondern auch Groß- und Konzernunternehmen entsprechende Betriebsvereinbarungen abschlossen. Die Durchsetzungsformen waren allerdings auch schon hier höchst unterschiedlich.

In der Zwischenzeit ist es jedoch den Unternehmen in einer ganzen Reihe großer

Unternehmen gelungen, die Differenzierungen für einen Teil der Belegschaften durchzusetzen. Wenngleich es auch hier den Betriebsräten, in enger Zusammenarbeit mit der IG Metall, gelang, für die über große Mehrheit eine Flexibilisierung zu verhindern, so darf jedoch dieser Einbruch in einer tarifpolitischen Grundsatzfrage – der Gleichbehandlung aller – nicht unterschätzt werden.

Sicherlich ist die Differenzierung und damit die faktische Aufspaltung der Belegschaften vor allem der Schwäche des Leber-Kompromisses geschuldet. Jedoch haben sich nicht wenige Betriebsräte von den Unternehmern regelrecht „leimen“ lassen. Dazu gehören nicht nur Betriebe wie die Firma Erich Neumayer in Hausach, deren Betriebsrat mehrheitlich unorganisiert ist, sondern auch Großunternehmen, allen voran Daimler-Benz, in denen gestandene Gewerkschafter an der Spitze stehen, die auf nicht wenigen Gewerkschaftstagen große Reden führten.

3,2 Prozent für Schuharbeiter

Die Gewerkschaft Leder hat Mitte Februar für die rund 48 000 in der Schuhindustrie Beschäftigten einen Abschluß erzielt. Rückwirkend ab 1. Januar erhöhen sich die Löhne und Gehälter um 3,2 Prozent bei einer zwölfmonatigen Laufzeit. An Stelle des von der Gewerkschaft geforderten Vorruhestands wurde vereinbart, daß 1986 alle Beschäftigten ab 58 Jahre drei zusätzliche freie Tage erhalten. Ab 1987 bekommen alle in der Schuhindustrie Beschäftigten einen zusätzlichen freien Tag, der sich für diejenigen mit über zehnjähriger Betriebszugehörigkeit auf zwei Tage erhöht. Verhindern konnte die Gewerkschaft die Unternehmerabsicht einer sogenannten flexiblen tariflichen Arbeitszeit mit höchstens 49 Stunden und mindestens 31 Stunden wöchentlich. Dagegen richtete sich der Unmut der Beschäftigten, der in zwei Offenbacher Betrieben zu Warnstreiks führte.

Aktionen gegen „Tarifflucht“

Auf einer sechseinhalbstündigen Betriebsversammlung am 21. Februar protestierte die rund 270köpfige Belegschaft der Firma Derndruck in Neu-Isenburg bei Frankfurt gegen die vom Unternehmer vollzogene Kündigung der Mitgliedschaft im Landesverband Druck. Mit dieser Tarifflucht will sich die Firma aus dem schwer erkämpften Tarifvertrag mogeln und die Belegschaft um die Früchte des Kampfes bringen. In einem Flugblatt hat die IG Druck und Papier der Belegschaft solidari-

Bei der gesamten Daimler-Benz AG wurde eine Wochenarbeitszeit für 84 bis 86 Prozent der Beschäftigten vereinbart, 6 bis 8 Prozent arbeiten 40 Stunden und der Rest 37 Stunden.

Wenn es in den „Metall-Nachrichten“ aus Baden-Württemberg vom 22. Februar heißt, daß offensichtlich die betrieblichen Gründe so schwerwiegend gewesen wären, „daß Betriebsrat und Vertrauenskörper der Betriebsvereinbarung mit unterschiedlichen Arbeitszeiten für einen kleinen Teil der Beschäftigten zustimmen mußten“, so ist dies gedanklich schwer nachzuvollziehbar.

Die Vertrauensleute in Untertürkheim hatten zuvor die IG-Metall-Fraktion ihres Betriebsrates aufgefordert, keiner Arbeitszeitverkürzung zuzustimmen, die eine Flexibilisierung beinhaltet. Als erstes Druckmittel sollte ein Stopp für Überzeitgenehmigungen beschlossen werden. H. Sch.

sche Unterstützung zugesagt und erklärt: „Wer an einem geltenden Tarifvertrag rüttelt, der gibt eine ‚Kriegserklärung‘ ab. Und wer uns den Krieg erklärt, den müssen wir gemeinsam bekämpfen.“ Die Gewerkschaft hat die Derndruck-Geschäftsführung aufgefordert, „unverzüglich in Verhandlungen über den Abschluß eines Firmentarifvertrages einzutreten“. Dieser müsse sicherstellen, daß ab 1. April sämtliche Tarifverträge für die Druckindustrie realisiert werden.

Gewerkschaft HBV meldet Forderungen an

Ende März laufen die Gehaltstarifverträge für die rund 200 000 Versicherungsangestellten aus. Ende Februar hat nun die zuständige Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) die Forderungen formuliert. Sie verlangt eine sechsprozentige Einkommensverbesserung. Darüber hinaus soll das tarifliche Weihnachtsgeld von 80 auf 100 Prozent eines Monatsgehalts und das Urlaubsgeld auf mindestens 1700 DM aufgestockt werden. Nach Mitteilung der Gewerkschaft HBV beginnen die Verhandlungen am 19. März in Frankfurt.

IGBE will Ende März Forderungen beschließen

Für die rund 181 000 Arbeiter und Angestellten im Steinkohlenbergbau laufen zum 30. April die Tarifverträge aus. In der bevorstehenden Tarifrunde sollen Arbeitszeit und Einkommen die zentralen Themen sein. Das hat der Hauptvorstand der IG Bergbau und Energie auf seiner Sitzung Anfang Februar beschlossen. Endgültig soll jedoch erst Ende März über die Kündigung der Tarifverträge und über die zu stellenden Forderungen beraten und beschlossen werden.

Gewerkschaft Textil fordert 6 Prozent

Die Gewerkschaft Textil – Bekleidung (GTB) will sich in diesem Jahr – die Tarifverträge laufen zum 31. April aus – auf eine reine Lohn- und Gehaltsrunde konzentrieren. Sie verlangt Erhöhungen von 6 Prozent. Wie GTB-Vorsitzender Berthold Keller und -Tarifexperte Walter Schumacher Ende Februar in Düsseldorf auf einer Pressekonferenz erklärten, sanken im Textilbereich die umsatzbezogenen Lohn- und Gehaltskosten in den letzten zwei Jahren von 22,2 auf 20,4 Prozent und bei Bekleidung von 22,8 auf knapp 21 Prozent. In der Lohn- und Gehaltskala stehen die Textilbeschäftigten an 36. und die in der Bekleidungsindustrie Beschäftigten an 40. Stelle der insgesamt 41 Industriebranchen.

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. Die Fakten wurden nach dem DGB-Tarifbericht von September 1984 zusammengestellt und entsprechen damit dem neuesten Stand.

31. März – 2,4 Mill.

Baugewerbe Bundesgebiet und Westberlin (1 027 300); Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Saarland, Baden-Württemberg (533 000); privates Versicherungsgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (208 000); Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg, Westberlin (148 000); Landwirtschaft alle Tarifbezirke (87 500); Erwerbsgartenbau aller Tarifbezirke (4 600); Heizungsindustrie und -handwerk Bremen, Saarland, Baden-Württemberg – ohne Südbaden –, Westberlin (38 400); Holzverarbeitende Industrie Saarland, Bayern (35 600); Bäckerhandwerk Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen (60 500); Brot- und Backwarenindustrie Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg (35 600); Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen (30 000); Fleischerhandwerk Baden-Württemberg (28 400); privates Omnibusgewerbe Nordrhein-Westfalen, Bayern, Westberlin (33 200); Kfz-Gewerbe, Goldschlaggerhandwerk Bayern (48 200).

30. April – 2,2 Mill.

Einzelhandel Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Limburg-Oberlahn, Rheinland-Pfalz, Bayern (668 000); Groß- und Außenhandel Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz (234 700); Textilindustrie Bundesgebiet und Westberlin – ohne Saarland – (232 400); Bekleidungsindustrie Bundesgebiet – ohne Gesamtvereinigung Niedersachsen und Bremen, Saarland und Westberlin – (165 200); Steinkohlenbergbau Ibbenbüren, Ruhr, Aachen, Saar (181 000); Maler- und Lackiererhandwerk Bundesgebiet und Westberlin (126 700); Dachdeckerhandwerk Bundesgebiet und Westberlin (51 900).

31. Mai – 0,3 Mill.

Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein (53 000); Hotel- und Gaststättengewerbe Schleswig-Holstein, Bremen und Bremerhaven, Westberlin (42 400); privates Reisebürogewerbe Bundesgebiet und Westberlin (31 000); Wohnungswirtschaft Bundesgebiet und Westberlin (35 000); Architektur- und Ingenieurbüros Bundesgebiet und Westberlin (35 000); Energieversorgung – Landesgasversorgung Sarstedt, Licht- und Kraftwerke Harz, Energieversorgungsunternehmen Rheinland-Pfalz, Elektrizitätswerke Baden-Württemberg (31 800).

Verringerte Inflationsrate: Und was sind die Ursachen?

Neben allen düsteren Wirtschaftsdaten – die höchste Arbeitslosigkeit seit dem zweiten Weltkrieg, die hohe Zahl von Konkursen, eine exportlastige, schwache Konjunkturbelebung – gibt es einen Lichtblick: die Verlangsamung des Preisanstieges. Tariflich vereinbarte Nettolohnsteigerungen werden nicht postwendend von der Inflation „aufgefressen“. Was sind die Ursachen dafür? Um es gleich vorwegzunehmen: Die Kohl-Regierung hat mit dem verlangsamten Preisanstieg – von dem behaupteten „Stillstand“ kann ohnehin nicht gesprochen werden – nichts zu tun. Es sei denn in dem Sinne, daß der Index „beeinflusst“ wurde, etwa bei den Telefongebühren, die angeblich zurückgegangen sein sollen.

Die tatsächlichen Faktoren, die die Preisentwicklung beeinflussen, sind zum einen konjunktureller Art. Sie hängen zum anderen damit zusammen, daß die Preise für Nahrungsmittel und Haushaltsenergie zur Zeit relativ schwach ansteigen. Und sie haben schließlich etwas damit zu tun, daß seit März 1984 eine Umbasierung des Preisindex der Lebenshaltung von 1976 = 100 auf 1980 = 100 mit einem neuen Warenkorb in Kraft ist.

Auch nach der vorletzten Krise 1974/75 gab es zunächst eine Verringerung des Preisanstieges. Von 1975 bis 1978 verringerte sich die Jahreszuwachsrate des „Preisindex der Lebenshaltung“ von 5,9 auf 2,7 Prozent. Im Gefolge der jüngsten Krise gab es ein ähnliches Bild: 1981 +6,3 Prozent, 1984 +2,4 Prozent. Das hat unter anderem mit dem erfolgten Abbau der Realeinkommen, der höheren Arbeitslosigkeit und der Rotstiftpolitik bei den Sozialeinkommen zu tun. Alles zusammen verringert die reale Kaufkraft und führt dazu, daß sich Preissteigerungen nur schwer durchsetzen lassen.

Im letzten Zyklus wurde noch stärker als 1975 der drastische Anstieg der Preise für Haushaltsenergie (und Benzin) wirksam, was im Schaubild – die Entwicklung von 1983 kann auf 1984 verlängert werden – sichtbar wird. Die Preise für Haushaltsenergie allein stiegen von 1978 bis 1980 um 34 Prozent, von 1980 bis 1982 um 27 Prozent und von 1982 bis 1984 „nur“ noch um 3 Prozent. Da diese Ausgabengruppe einen Anteil von 6,5 Prozent (zusammen mit Benzin 10 Prozent) am Warenkorb hat, ging von dieser Entwicklung eine zunächst stark treibende, danach „drückende“ Tendenz auf den Preisindex aus. Die Entwicklung des Preisindex 1985 wird wesentlich von der Entwicklung der Energiepreise abhängen.

Neben einer Reihe von technischen Gebrauchsgütern, deren Preise sogar gesunken sind, waren es vor allem die Nahrungs- und Genußmittel, die ab Mitte 1982 – in ihrer Masse auch noch 1983 (vergl. Grafik) und das gesamte Jahr 1984 hindurch – nur noch schwach im Preis ge-

stiegen sind. Da diese Ausgabengruppe auch im neuen Warenkorb einen Anteil von fast 25 Prozent hat, ging davon ein stark dämpfender Effekt auf die „amtlich“ gemessene Inflationsrate aus.

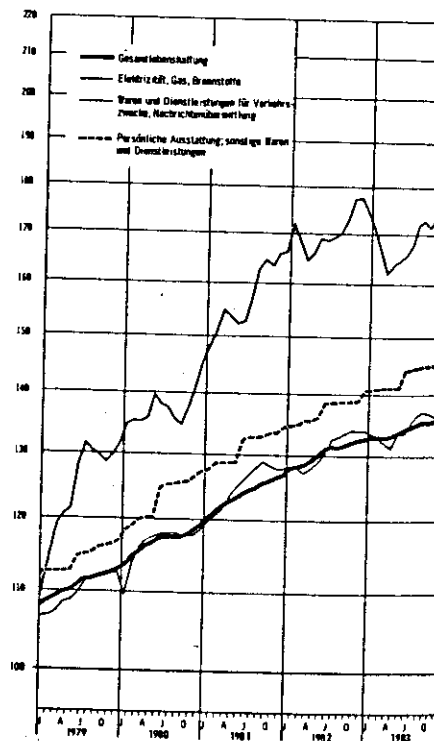
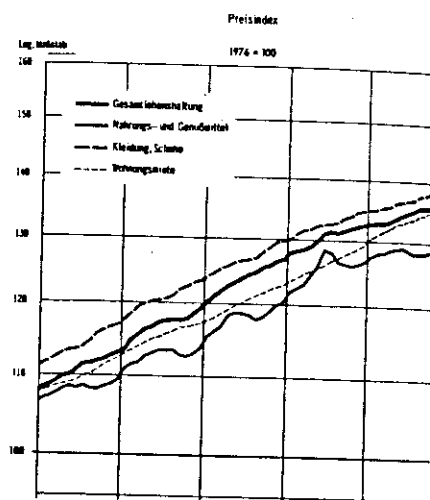
„Der neue Preisindex sorgt für eine Überraschung“ lautete eine Überschrift in der „Frankfurter Rundschau“ vom 15. Mai 1984 anlässlich der Umbasierung des Preisindex, die im März 1984 erfolgt ist. Bei allen bisherigen Umstellungen war es so, daß der Anstieg des Preisindex, der nach dem neuen Warenkorb festgestellt wurde, geringer war als der nach dem alten Korb. Dieser „Umstellungseffekt“ beruht darauf, daß die Verbraucher (wenn das möglich ist) von Waren mit raschem Preisanstieg auf solche mit geringerem Anstieg „umsteigen“. Diese Veränderung der Verbrauchsgewohnheiten wird dann bei der Einführung eines neuen Warenkorbes wirksam.

Diesmal war es aber genau umgekehrt. Der am neuen Warenkorb des Basisjahres 1980 (1980 = 100) gemessene Anstieg des Preisindex der Lebenshaltung war von 1980 bis 1983 stärker als die „amtliche“ Inflationsrate, die sich nach dem alten Korb (1976 = 100) ergab. Das beruhte vor allem darauf, daß die Ausgaben für Haushaltsenergie, Benzin und Mieten im alten Korb ein zu geringes Gewicht hatten, worauf wir seinerzeit (vgl. „NACHRICHTEN“ Nr. 5/1980 und Nr. 7/1981) auch hingewiesen haben. Aus den Zahlen des Statistischen Bundesamtes (vgl. Wirtschaft und Statistik, H. 7/1984) läßt sich errechnen, daß die reale Teuerungsrate um 1,3 bis 1,5 Prozent höher war, als dies im Preisindex der Lebenshaltung zum Ausdruck gekommen ist. Wir können es auch so formulieren: Die Senkung der Realeinkommen – sie waren 1983 niedriger als 1978! – ist noch um 1,3 bis 1,5 Prozent stärker gewesen, als wir bisher angenommen haben.

Der oben beschriebene „Umstellungseffekt“ wurde diesmal – unter anderem wegen der Stagnation der Preise für Haushaltsenergie – erst 1984 wirksam. Die Preissteigerungsraten des neuen Korbs

(1980 = 100) lagen Monat für Monat unter denen des 76er Korbs.

Die von uns schon mehrfach benannten Mängel der „amtlichen“ Preisstatistik – wir meinen, daß sie systematisch in Richtung einer Untertreibung des Preisanstieges wirken – bestehen fort: fehlende Repräsentativität der Berichtsgemeinden und -stellen, Einfluß der Unternehmen auf die Preiserhebung, völlig unbefriedigende



(Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 17, Preise und Preisindizes für die Lebenshaltung 1983, S. 11)

Handhabungsweise von Qualitätsveränderungen, wo sich das Statistische Bundesamt vor allem auf Herstellerangaben verläßt. Immerhin wurde diesmal zum ersten Mal eingeräumt, daß es Mängel gibt: „Nach wie vor verbesserungsbedürftig ist die Repräsentation der Wohnungsmieten im Preisindex für die Lebenshaltung“ (Wirtschaft und Statistik, H. 3/83, S. 206), was auch im Hinblick auf andere Schwachpunkte der Preiserhebung hoffen läßt.

Eberhard Dähne

Gegen die Macht der Springer & Co. Schaffung der Mediengewerkschaft

Interview mit Erwin Ferlemann,
Vorsitzender der IG Druck und Papier

Auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag vom 3. bis 5. Juni in Fellbach bei Stuttgart soll die erste Stufe der IG Medien und Kunst, Druck und Papier beschlossen werden. Bedingt durch neue Informations- und Kommunikationstechnologien und immer größeren Medienriesen kann sich die Gewerkschaftsbewegung den Luxus einzelner kleiner Gewerkschaften nicht länger leisten. Zu weiteren Gründen für die Notwendigkeit einer Mediengewerkschaft beantwortet Erwin Ferlemann, Vorsitzender der IG Druck und Papier, unserer Redakteurin Gisela Mayer einige Fragen.

NACHRICHTEN: Mit dem außerordentlichen Gewerkschaftstag vom 3. bis 5. Juni will Ihre Gewerkschaft die erste Stufe zur Mediengewerkschaft beschreiten. Welche Gründe sprechen für eine solche Organisation?

Erwin Ferlemann: Zunächst muß einmal festgehalten werden, daß bereits Fakten geschaffen wurden, die die Gründung einer Mediengewerkschaft mehr als dringend machen. Mehr und mehr müssen wir feststellen, daß Print- und Elektronikmedien in Medienkonzernen angesiedelt werden. Die Übergänge werden fließend, alle Bereiche konzentrieren sich bei den gleichen Unternehmern. Einzelgewerkschaften im Medienbereich sind nicht mehr in der Lage, die Interessen der Beschäftigten voll zu wahren. Journalisten, aber auch große Bereiche der Technik, sind in beiden Bereichen einsetzbar, und es ist mit Sicherheit anzunehmen, daß die Unternehmen dies ausnützen.

Aber auch die sogenannten „Freien“, die freien Mitarbeiter, die auf Honorarbasis arbeiten, geraten in Gefahr, durch Doppelnutzung ihrer Arbeit in ihren Einkommensmöglichkeiten beschränkt zu werden. Dies gilt gleichermaßen für Journalisten wie auch für darstellende und reproduzierende Künstler.

Aber auch aus der Einrichtung von Medienarbeitsplätzen in Form der Telearbeit, die vorwiegend Frauen durch die Einrichtung der Arbeitsplätze in der eigenen Wohnung in die soziale Isolation treiben, drohen massive Gefahren, die den Einsatz einer größeren Gewerkschaft für den gesamten Medien- und Kulturbereich unumgänglich notwendig machen. Letztendlich darf auch die Entwicklung neuer Kommunikationsmöglichkeiten durch Installation von Zweiwegsystemen nicht außer acht gelassen werden.

Dies sind der Kürze wegen nur einige Gründe, der Katalog ließe sich beliebig verlängern.

NACHRICHTEN: Ist es angesichts der zunehmenden Macht der Medienriesen wie Bertelsmann, Springer, Burda u.a. nicht schon fast zu spät?

Erwin Ferlemann: Wie ich zur vorhergehenden Frage schon ausführte, ist es in der Tat schon sehr spät, zumal ja zwischen den sogenannten Medienriesen in der Frage der Neuen Medien schon Querverbindungen laufen. Aber Kapital- und Unternehmensentscheidungen fallen per Direktionsrecht nun einmal schneller als die Willensbildung in demokratischen Organisationen. Ein solcher Prozeß muß von den Mitgliedern getragen werden, und dazu ist der demokratische Willensbildungsprozeß unerlässlich.



NACHRICHTEN: Nach dem Fahrplan sollen in drei Jahren die beiden Gründungsorganisationen zu einer einheitlichen IG Medien und Kunst, Druck und Papier zusammengewachsen sein. Wie wird diese IG örtlich und überörtlich vorbereitet?

Erwin Ferlemann: Ich stellte schon fest, daß der eigentlichen Gründung der Mediengewerkschaft ein intensiver Willensbildungsprozeß vorangeht. Zunächst wurde in der Mediengewerkschaftskommission, an der alle Gründungsgewerkschaften beteiligt sind, die Struktur der künftigen Gewerkschaft, ihre Gliederung vom Ortsverein über die Bezirke, die Landesbezirke, bis hin zum Hauptvorstand beraten und in einem Entwurf festgelegt. Vor allem ging es auch darum, den einzelnen Bereichen, von der Papierverarbeitung über die Druckindustrie, die Journalisten, die Schriftsteller, bis hin zu den Künstlern, ihre entsprechende Position in der gemeinsamen Gewerkschaft zu sichern.

Danach wurden die Satzungsentwürfe sowohl für die erste, die sogenannte Kartellstufe, als auch für die endgültige Stufe ausgearbeitet und zur Diskussion in den

Mitgliedschaften veröffentlicht. Diese Diskussionen laufen jetzt und sollen auf entsprechenden Gewerkschaftstagen zu den positiven, richtungweisenden Beschlüssen führen.

Das eigentliche Zusammenwachsen hat dann in der Übergangsstufe auf der Basis der neuen Satzung stattzufinden, und zwar auf Landes- und Bundesebene in den entsprechenden Vorständen, vor allem aber auch auf der Mitgliederebene in den Ortsvereinen und Bezirken.

NACHRICHTEN: Wie wird die organisatorische Plattform dann aussehen? Und gibt es noch ungeklärte Fragen? Wenn ja, welche?

Erwin Ferlemann: Die organisatorische Plattform während der Übergangsstufe sind die Vorstände der Mediengewerkschaft, die neben den in dieser Phase nach wie vor arbeitenden Vorständen der betroffenen Einzelgewerkschaften alle die Mediengewerkschaft unmittelbar berührenden Fragen zu beraten und zu beschließen haben.

Sicher gibt es noch eine Menge offener Fragen, die sich erst in der praktischen Zusammenarbeit beantworten lassen. Und eben so sicher werden sich aus dieser Zusammenarbeit neue Fragen ergeben. Die größte Frage dabei ist, ob die Verbände, die während der Vorbereitungsphase abgesprungen sind (der DJV, die Orchestervereinigung und die Bühnengenossenschaft), die Notwendigkeit einer Mediengewerkschaft doch noch einsehen und den Weg in den größeren Zusammenschluß finden.

NACHRICHTEN: Nun zu einem anderen Problem: Im Zusammenhang mit dem 8. Mai sprechen maßgebliche Politiker vom Tag der Kapitulation, gar von Katastrophe. Was bedeutet dieser Tag für die Gewerkschaftsbewegung?

Erwin Ferlemann: Für jeden engagierten Gewerkschafter hat der 8. Mai 1945 doppelte Bedeutung. Er brachte zunächst einmal für diejenigen, die – wie ich selbst noch in jungen Jahren, auch in der eigenen Familie – massiv mit dem faschistischen Terror konfrontiert worden waren, die Befreiung vom Nationalsozialismus, von einem Joch, das über ganz Europa gelegen hatte. Darüber gilt es nachzudenken. Dieser Jahrestag sollte darüber hinaus zu der Frage veranlassen: Wie kam es zu diesem 8. Mai 1945, wer verhalf den Hitler-Faschisten an die Macht, und wer machte sie so stark?

Die Arbeiter und Angestellten, die aus Trümmern die Fabriken wieder aufbauten, als sich die Unternehmer – kurzfristig – in die Rattenlöcher zurückgezogen hatten, wollten gewiß eine andere, eine bessere Welt, mit sicheren Arbeitsplätzen, sicheren Einkommen und einer besseren Ausbildung für ihre Kinder. Sie wollten nicht nur arbeiten, sondern auch mitbestimmen, und das qualifiziert. Von einer solchen Republik, wie sie die Antifaschisten 1945 anstrebten, trennt uns gewiß noch eine Welt.

Umfassende Politisierung der Gewerkschaftsarbeit erforderlich

Franz Steinkühler, der Zweite Vorsitzende der IG Metall, hielt im Rahmen einer Ringvorlesung am 7. Februar an der Ruhr-Universität Bochum ein Referat „Krisenverwaltung oder Zukunftsgestaltung? – Zur Notwendigkeit neuer Gestaltungs- und Verteilungsansätze“. Aus ihm veröffentlichten wir den Teil, der sich mit der Politisierung der Gewerkschaftsarbeit befaßt.

Wenn es also so ist, daß wesentliche Angriffe auf die Arbeitnehmer und Gewerkschaften auf politischer Ebene geplant und durchgeführt werden, dann müssen wir uns die Frage stellen, ob tarifpolitische Maßnahmen hierauf eine adäquate Reaktion sind. Wir können tarifpolitisch für die Arbeitnehmer gar nicht so viel erreichen, wie die Bundesregierung mit ihrer Politik des Sozialabbaues kaputt macht. Es bleibt unbestritten, daß wir tarifpolitisch alle Möglichkeiten ausschöpfen müssen, Arbeitsplätze zu schaffen und den sozialen, rechtlichen und materiellen Status der Arbeitnehmer zu sichern. Aber dies wird alleine nicht ausreichen. Wir müssen uns darüber hinaus viel stärker in die Politik einmischen.

Hierzu ist eine umfassende Politisierung der Gewerkschaftsarbeit erforderlich. Politisierung heißt nicht Parteinarbeit oder gegen eine bestimmte Partei oder gar die Installierung der Gewerkschaften als Ersatzpartei. Politisierung heißt Parteinarbeit für oder gegen eine bestimmte Politik und die Bekämpfung oder Umsetzung dieser Politik mit allen zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mitteln. Dies hat zur Voraussetzung, daß wir erstens unsere gesellschaftspolitischen Vorstellungen entwickeln und konkretisieren. Unsere Mitglieder müssen in der Lage sein, jeden Einzelschritt konkret nachzuvollziehen und ihn in ein Gesamtkonzept einordnen können.

Im DGB-Grundsatzprogramm von 1981 ist das gesellschaftspolitische Ziel der Gewerkschaften als „Kampf um die Gleichberechtigung der Arbeitnehmer“ definiert. An diesem Ziel hat sich zwar prinzipiell nichts geändert, aber ich glaube, daß es zu kurz greift. Es ist nicht ausreichend, daß wir für eine Gleichberechtigung der Arbeitnehmer an einer Zukunft kämpfen, die von anderen gesellschaftlichen Kräften gestaltet wird. Es wird mithin auch Aufgabe der Gewerkschaften sein zu sagen, welche gesellschaftliche Zukunft wir uns vorstellen und welchen Platz die Arbeitnehmer hierbei einnehmen sollen.

Vor mittlerweile fast 13 Jahren haben wir diese Vorstellung schon einmal konkretisiert. Die IG Metall führte im April 1972 in Oberhausen eine internationale Arbeitstagung durch mit dem Thema „Aufgabe Zukunft: Verbesserung der Lebensqualität“.

Und Otto Brenner, der einen Tag nach dem Kongreß starb, schrieb vom Krankenbett aus: „Es geht nicht nur darum zu leben, sondern vielmehr darum, wie und unter welchen Bedingungen wir leben.“

Zur Lebensqualität des Menschen gehört neben einem sicheren und humanen Ar-



beitsplatz auch der Frieden, eine intakte Umwelt, die Beseitigung jeglicher Form von Unfreiheit und Unterdrückung – auch zwischen Mann und Frau – sowie die volle demokratische Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben. Die Gewerkschaften können es sich nicht länger erlauben, sich auf die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb zu konzentrieren und die darüber hinausgehenden Interessen der Arbeitnehmer von anderen vertreten zu lassen oder, noch schlimmer, in Kauf zu nehmen, daß sie überhaupt nicht vertreten werden.

Und wir müssen zweitens auch eine überbetriebliche Mobilisierungs- und Durchsetzungsstrategie entwickeln. Uns fehlen im Grunde noch die Instrumente, um auf politische Angriffe seitens der Bundesregierung oder anderer reagieren zu können. Das traditionelle Durchsetzungsinstrument der Gewerkschaften ist der Streik. Damit wird ökonomischer Druck auf die Arbeitgeber ausgeübt. Zentrum

dieser Machtauseinandersetzung ist der Betrieb.

Ein historisch gesehen gleichermaßen bedeutsames Durchsetzungsinstrument der Gewerkschaften ist die Ausübung von politischem Druck. Die Ebene der Auseinandersetzung ist hier die gesellschaftliche, also vorwiegend die außerbetriebliche Ebene. Beide Mobilisierungsebenen stehen nicht im Gegensatz zueinander, sondern bedingen sich vielmehr. Wer auf gesellschaftliche Mobilisierung verzichtet und die politischen Rahmenbedingungen kritiklos akzeptiert, wird zur reinen Funktionsorganisation, die die betrieblichen Interessen der Beschäftigten etwa so vertreten kann, wie der ADAC die Interessen der Autofahrer vertritt.

Wer nur auf die politische Mobilisierung setzt, wird zum Verbandslobbyisten, dessen Meinung eine unter vielen ist, der nur politische Bedeutung erlangt, wenn sein Thema gerade Konjunktur hat oder eine wichtige Wahl ansteht. Notwendig ist also eine betriebliche und eine politische Mobilisierung, um ökonomischen und politischen Druck ausüben zu können.

Der Hauptansatzpunkt bleibt dabei allerdings der Betrieb. Dies ist unser originäres Handlungsfeld, für das die Gewerkschaften einen Alleinvertretungsanspruch reklamieren. Wenn wir im Betrieb stark sind, werden wir auch in der Lage sein, einen gesellschaftspolitischen Anspruch zu formulieren und eine politische Mobilisierung zu erreichen. Dazu brauchen wir eine gewerkschaftliche Präsenz, die nicht nur alle Jahre wieder bei den Tarifverhandlungen in Erscheinung tritt, sondern die jeden Tag gegenwärtig und spürbar ist. Die Arbeitnehmer müssen in ihrer betrieblichen Alltagserfahrung spüren, hier ist der Gewerkschaftsvertreter, der für mich da ist, wenn ich Probleme habe, und der sich für meine Interessen einsetzt. Dies ist alles in allem ein hoher Anspruch und bedeutet viel Arbeit für unsere Funktionäre und Mitglieder. Aber mir ist um die Zukunft nicht bange.

IG Metall macht mobil für 35-Stunden-Woche

Die IG Metall will auch für die rund eine Million Metallhandwerker die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich durchsetzen. Für dieses Ziel macht sie mobil. Auftakt einer bundesweiten Kampagne war am 2. März eine Kundgebung in der Essener Gruga-Halle. Die IG Metall wendet sich besonders gegen die von den Handwerksverbänden vorgebrachten Argumente, daß eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit wegen der Familienbetriebe nicht realisierbar sei. Sie weist darauf hin, daß auch in der Industrie 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 100 Belegschaftsmitgliedern tätig seien. Außerdem würden auch im Handwerksbereich in verstärktem Maße Menschen durch neue Technik ersetzt.

Klausurtagungen des Vorstands für gesellschaftspolitische Initiativen

In zwei Klausurtagungen (die letzte zu Beginn dieses Jahres) hat sich der Vorstand der IG Metall mit der Vorbereitung, dem Verlauf und dem Ergebnis der zurückliegenden Tarifaueinandersetzung beschäftigt. Ziel war es, Schlußfolgerungen für künftige Auseinandersetzungen im tarif- und gesellschaftspolitischen Bereich zu ziehen. Der Vorstand der IG Metall kam zu folgendem Ergebnis: „Stolz dürfen wir alle darauf sein, daß wir beeindruckend bewiesen haben, unter politisch und wirtschaftlich ungünstigen Rahmenbedingungen erfolgreich kämpfen zu können.“ (Der Gewerkschafter, Nr. 2/1985)

Der Vorstand stellte einmütig fest, daß sich die IG Metall umfassend auf allen Ebenen der Organisation auf die Auseinandersetzung vorbereitete. Frühzeitig erkannte sie, daß das Unternehmer-Tabu ohne umfassende Mobilisierung und ohne den Versuch, eine soziale Bewegung herzustellen, nicht durchbrochen werden kann. Ein Arbeitskampf mußte angesichts des Unternehmervhaltens daher fest einkalkuliert werden.

Die Vorbereitungsarbeit in allen Gliederungen und Bereichen der IG Metall habe dazu geführt, daß die 35-Stunden-Woche zum beherrschenden Thema der sozialpolitischen Diskussion geworden sei. Damit sei eine der Voraussetzungen geschaffen worden, um diese schwere Auseinandersetzung erfolgreich bestehen zu können. Es sei gelungen, die Mitgliedschaft in den Betrieben zu mobilisieren. Allerdings habe man nicht im gleichen Maß die soziale Grundstimmung der Öffentlichkeit beeinflussen können.

Dafür werden vor allem vier Gründe angeführt: 1. die von den Unternehmern geschürte Angst um den Arbeitsplatz; 2. die ablehnende Haltung der Bundesregierung und der sie tragenden Parteien; 3. die Einflußnahme einer Vielzahl von Instanzen, Institutionen und Personen sowie 4. die unterschiedlichen Arbeitszeitforderungen innerhalb des DGB. Dennoch sei es gelungen, die für das Bestehen der Auseinandersetzung notwendige Mobilisierung zu erreichen. Dies zeige letztendlich „das hohe Maß an politischer Einsicht und Einsatzbereitschaft, das bei den organisierten Arbeitnehmern in der Metallindustrie vorhanden ist“.

Kritisch wird vermerkt, daß es für das Bestehen künftiger Auseinandersetzungen notwendig sein werde, „organisatorische Schwachstellen auszuräumen, die Identifikation mit der aufgestellten Forderung auf breitere Basis zu stellen und durch umfassende Zielgruppenarbeit die Voraussetzungen für breitere soziale Bewegungen bei tarifpolitischen Forderungen und Auseinandersetzungen zu verbessern“.

Der Vorstand der IG Metall stellt der Organisation für die Zukunft folgende Aufgaben:

1. In den Betrieben geht es jetzt um die Umsetzung der neuen tariflichen Arbeitszeitbestimmungen. Dabei bleibt die 38,5-Stunden-Woche für jeden Arbeitnehmer unser Ziel.
2. In der Organisationspolitik geht es darum, die Vertrauensleutearbeit, die Darstellung der IG Metall in den Betrieben auszubauen und zu verbessern.
3. In der tarifpolitischen Arbeit geht es darum, jetzt die Arbeitszeitverkürzung im Handwerk durchzusetzen und die Diskussion um weitere Arbeitszeitverkürzung fortzuführen.
4. Die wichtigste Aufgabe für die IG Metall auf politischem Gebiet ist die Verstärkung bzw. die Sicherung der gewerkschaftlichen Kampf- und Handlungsmöglichkeiten.
5. Das gewerkschaftliche Engagement gegen Sozialabbau und für Vollbeschäftigung darf nicht schwächer werden.

Die IG Metall ist der Auffassung, daß bei der Verwirklichung der 38,5-Stunden-Woche solche Formen der Umsetzung gefunden werden und die Voraussetzungen verbessert werden müßten, um weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung gehen

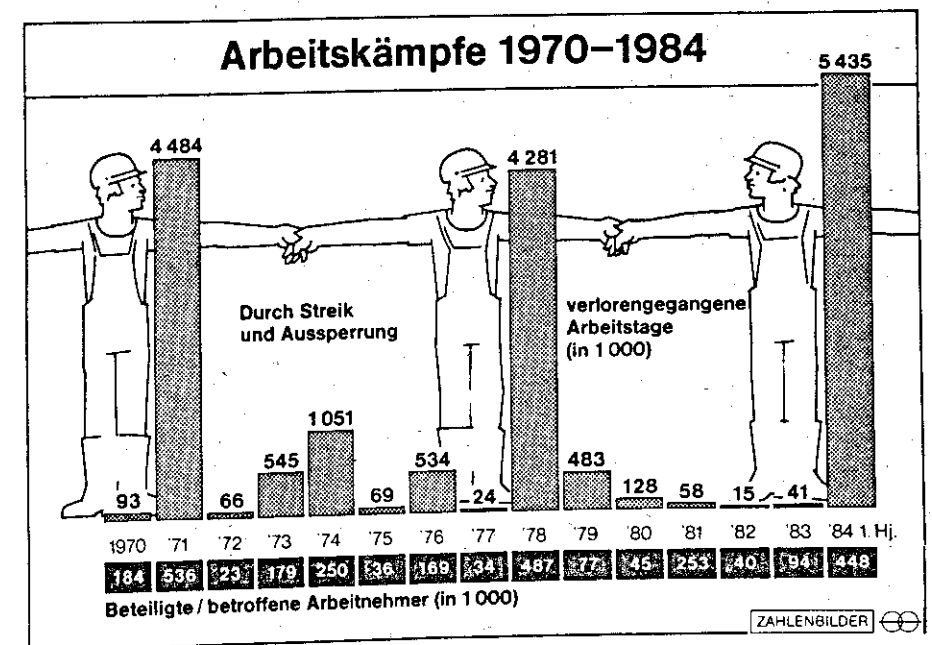
zu können. Deutlich wird hervorgehoben, daß die 38,5-Stunden-Woche nur der erste Schritt gewesen ist. Die relativ kurze Laufzeit der Arbeitszeitbestimmungen signalisiere, daß es bei der Wochenarbeitszeitverkürzung weitergehen müsse.

Angesichts der tarifpolitischen Zielsetzung der IG Metall und den Forderungsmöglichkeiten in den nächsten anderthalb Jahren (Urlaubsverlängerung, Lohn- und Gehaltserhöhungen, Verbesserung der Arbeits- und Leistungsbedingungen) will der Vorstand eine Diskussion in der Organisation um die tarifpolitischen Prioritäten. Für die Jahre 1986/87 soll dann ein geschlossenes Forderungskonzept vorgelegt werden.

Der Vorstand ist der Meinung, daß die Praxis der „neuen Beweglichkeit“ auch in kommenden Auseinandersetzungen unverzichtbar sein werde. Der Kampf gegen die heiße und kalte Aussperrung soll auf politischer und juristischer Ebene fortgeführt werden. Angesichts der zunehmenden Tendenzen, das gewerkschaftliche Streikrecht einzugrenzen und auszuhöhlen, sei der Kampf um die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten „vor allem auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe der organisierten Arbeitnehmerschaft“.

Es wird festgestellt, daß es auch künftig mit tarifpolitischen Mitteln allein nicht möglich sein werde, den sozialen und materiellen Status der Arbeiter und Angestellten zu sichern sowie die Arbeitslosigkeit zu beseitigen. Daher bedürfe es in den kommenden Monaten und Jahren „einer verstärkten gesellschaftspolitischen Mobilisierung und neuen Initiativen einer ständigen, wirkungsvollen Beeinflussung auf politischer Ebene“. Neben Großdemonstrationen und Massenveranstaltungen sei die konkrete Präsenz der IG Metall vor Ort vonnöten. Die IG Metall müsse hier eine gesellschaftspolitische Initiative starten, „die auch die Voraussetzungen für kommende Erfolge in tarifpolitischen Auseinandersetzungen verbessern kann“.

Heinz Schäfer



DGB fordert Erweiterung statt Abbau von Mitbestimmung

Der DGB hat in der Februar-Sitzung seines Bundesvorstandes die Umgestaltung der Jugendvertretungen zu Jugend- und Auszubildendenvertretungen gefordert. Er entsprach damit, wie die „Welt der Arbeit“ (14. 1. 85) berichtete, einem Antrag des Bundesjugendausschusses, der vom 12. DGB-Bundeskongreß 1982 als Material an den Bundesvorstand überwiesen worden war. Diese Forderung ist ein neuer Schritt in der Serie von Mitbestimmungsaktivitäten des DGB, die auch als Gegenstrategie zu den Regierungsplänen für die Verschlechterung von Mitbestimmungsansätzen zu verstehen sind.

Der DGB hatte bereits Konzeptionen zur Begründung von Mitbestimmungs- bzw. Beteiligungsrechten im gesamtwirtschaftlichen Bereich (Wirtschafts- und Sozialräte) und im Unternehmen vorgelegt. Außerdem entwickelte er umfangreiche Forderungen zur Novellierung und Verbesserung des Betriebsverfassungs- und des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Neu ist die Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz (siehe NACHRICHTEN 2/85).

Für die Umwandlung in Jugend- und Auszubildendenvertretungen fordert der DGB die Änderung des im Betriebsverfassungs- und im Bundespersonalvertretungsgesetz geregelten Wahlrechts zur Jugendvertretung. Während es jetzt nur Jugendlichen unter 18 Jahren das Wahlrecht zur Jugendvertretung zugesteht, sollen künftig auch Auszubildende bis zum 25. Lebensjahr eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen dürfen. Schließlich verlangt der DGB das Wahlrecht zum Betriebs- bzw. Personalrat auch für Jugendliche unter 18 Jahren. Die Verwirklichung dieser von Einzelgewerkschaften schon seit Jahren erhobenen Forderungen wird deshalb notwendig, weil infolge des höheren Eintrittsalters in das Berufsleben immer weniger Jugendliche unter 18 Jahren vorhanden sind, um Jugendvertretungen zu wählen.

Mit Fragen und Problemen der Mitbestimmung will sich der DGB auf einer wissenschaftlichen Konferenz vom 26. bis 28. März in Köln befassen. Vorgesehen ist eine große Themenbreite, so z. B.: „Mitbestimmung, Vollbeschäftigung, Technikgestaltung“; „Beitrag der Mitbestimmung zur Sicherung der Vollbeschäftigung“; „Mitbestimmung als soziale Kontrolle der Produktivitätsentwicklung“; „Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb“; „Kontrolle wirtschaftlicher Macht durch Mitbestimmung auf überbetrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene – Möglichkeiten und Grenzen“; „Rechtliche Probleme einer Mitbestimmung durch Tarifvertrag bzw. Vereinbarung“.

Zweifelloos wird diese Veranstaltung die vielschichtigen Probleme der Mitbestimmung, vor allem ihrer Durchsetzung und Umsetzung, weiter verdeutlichen, als es ohnehin schon bekannt ist. Insofern können

te die Konferenz als eine nochmalige Positionsbeschreibung und als letztes Atemholen vor dem endlichen Beginn einer breiten Bewegung zur Durchsetzung von wirksamen Mitbestimmungsrechten der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften zu verstehen sein. Fest steht, daß nach vielen Jahren der Diskussion und des Formulierens von Konzeptionen nunmehr die Zeit des Handelns gekommen ist, wenn die Mitbestimmungsorganisation des DGB nicht ihre Glaubwürdigkeit aufs Spiel setzen will – sowohl bei den Mitgliedern als auch im Unternehmer- und Regierungslager.

Die Gespräche des DGB-Vorsitzenden Ernst Breit im Januar mit Kanzler Kohl, Arbeitsminister Blum und anderen Regierungsmitgliedern haben an deren Absicht, das Betriebsverfassungsgesetz negativ zu „revidieren“, nichts geändert. Es wurden lediglich, wie der DGB am 29. Januar mitteilte, die „unterschiedlichen Standpunkte zum Minderheitenschutz und zur Wahlordnung“ dargestellt.

Resignativ, als stelle man sich bereits auf die Verwirklichung der CDU-Pläne ein, klingt auch die Ankündigung des IG-Metall-Vorstandsmitglieds Horst Klaus, die Gewerkschaft werde das „Abstimmungsverhalten jedes einzelnen Bundestagsabgeordneten bei der geplanten Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes registrieren und bekanntmachen“ (Metall-Pressedienst, 21. 2. 85). Dagegen zielt seine Forderung in die richtige Richtung, man müsse in den Betrieben mehr als bisher über den Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten diskutieren. Politische Initiativen zur Verschlechterung der Mitbestimmung und zur Demontage des Sozialstaates müßten in Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen erörtert werden.

Eine gewerkschaftliche Strategie jedoch, die sich darin erschöpft, fleißig Wahlhilfe für die Rückkehr der SPD 1987 in die Regierungsverantwortung zu betreiben, käme einer Verabschiedung vom Grundsatz des eigenständigen und unabhängigen Handelns gleich. Zudem scheint die SPD-Führung zunehmend geneigt, sich in eine große Koalition mit CDU/CSU einzubinden, in der sie dann nichts bewegen würde.

Gerd Siebert

Gemeinsame Erklärung zur Umweltpolitik

Die geschäftsführenden Hauptvorstände der IG Chemie-Papier-Keramik und der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft befaßten sich am 4. Februar auf einer gemeinsamen Sitzung in Hann. Münden mit Fragen der Umweltpolitik. „Zentraler Punkt einer solchen Politik zur Lösung der Umweltprobleme muß der sinnvolle und gezielte Einsatz und die intelligente Nutzung sämtlicher vorhandener Umwelttechnologien sein“, heißt es dazu in einer gemeinsamen Erklärung.

Zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und zur Schaffung einer lebenswerten Umwelt als Ziele gewerkschaftlicher Umweltpolitik gehörten u. a. die Förderung umweltfreundlicher Produkte und Produktionsweisen. Umweltschädliche Produktionsweisen müßten „arbeitsplatzschonend verändert oder beseitigt“ werden. Es gelte, die Mitbestimmungs- und Informationsrechte des Betriebsrates in Fragen des Umweltschutzes auszubauen. Beide Gewerkschaften forderten von der Bundesregierung die baldige Verabschiedung eines Bodenschutzprogramms. Die Gewerkschaftsvorsitzenden Hermann Rappe und Willi Lojewski vereinbarten eine engere Zusammenarbeit in den Problembereichen Pflanzenbehandlungsmittel, Biotechnologie und Bodenschutz. Es soll eine gemeinsame Arbeitsgruppe „Gesunde Umwelt“ gebildet werden. Den Wortlaut der gemeinsamen Erklärung werden wir in der April-Ausgabe veröffentlichen.

ÖTV: Weltraumwaffen vergiften Ost-West-Klima

Als schädlich und gegen die nationalen Interessen der Bundesrepublik gerichtet hat die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) die Absicht der Bundesregierung verurteilt, das Forschungsprogramm der Reagan-Administration zur Militarisierung des Weltraums zu unterstützen. Wer „star-wars“ fördere, vergifte das politische Klima zwischen Ost und West, erklärte die ÖTV-Vorsitzende Monika Wulf-Mathies am 25. Februar in Stuttgart. Zu den Vorstellungen der zweitgrößten DGB-Gewerkschaft gehört ein Gewaltverzicht zwischen Ost und West und davon als wichtigster Teil der Verzicht auf den Ersteinsatz von Atomwaffen. Darüber hinaus sprach sich die ÖTV-Vorsitzende namens ihrer Gewerkschaft für einen sofortigen Stationierungsstopp aus.

Die Unfälle mit der Pershing II auf der Heilbronner Waldheide und im badischen Waldprechtsweiler hätten schlagartig gezeigt, in welchen Gefahren alle Bürger lebten.

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

DGB-Konzeption „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“

Mit der Veröffentlichung der Konzeption „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ im Januar 1985 hat der Deutsche Gewerkschaftsbund seine Mitbestimmungsforderungen ergänzt und komplettiert. Das Forderungsprogramm zur Mitbestimmung umfaßt nunmehr die Ebenen Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen und Gesamtwirtschaft. Für jede dieser Ebenen hat der DGB in den letzten drei Jahren konkrete Konzeptionen und Forderungen erarbeitet. Für die überbetriebliche (gesamtwirtschaftliche) Ebene legte der DGB sein Mitbestimmungskonzept 1984 vor, für die Unternehmens- und Konzernebene schon 1982, nachdem sein Gesetzentwurf für die paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten von Anfang der 70er Jahre im Mitbestimmungsgesetz von 1975 nicht berücksichtigt worden war. Ausführliche Forderungen für die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes verabschiedete der DGB-Bundesvorstand ebenfalls 1982. Die jetzt vorgelegte Konzeption für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz soll insbesondere in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Arbeitsbedingungen individuelle und kollektive Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat begründen und – was neu ist – institutionalisieren. – Hierzu der Wortlaut der Konzeption:

1. Grundsätze

Die Mitbestimmungsinitiative des DGB vom Juli 1982 bezeichnet als Ziele, die die Gewerkschaften mit ihrer Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer verfolgen,

– durch eine Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an den wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungen auf allen Ebenen die Interessen der Arbeitnehmer wirksam zur Geltung zu bringen und

– durch die Kontrolle wirtschaftlicher Macht einen wesentlichen Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft und zur Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer zu leisten.“

Inhaltsverzeichnis:

Diskussionsbeiträge zum Kampf um Arbeitszeit	16
Thesen zur Auseinandersetzung um die Vernichtung von Arbeitsplätzen im Betrieb	17
Beschäftigungsrisiken in der Autoindustrie	19
Autonome Interessenvertretung – die bessere Perspektive	21

Da die Reichweite der Mitbestimmung auf den verschiedenen Ebenen jeweils begrenzt ist, muß sie als Gesamtsystem betrachtet werden. Daher ist die Mitbestimmungsinitiative umfassend angelegt: Die mitbestimmungspolitischen Forderungen der Gewerkschaften, die sich auf alle Ebenen beziehen, auf denen Entscheidungen getroffen werden, die die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer berühren, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Betriebs- und Personalräte in Betrieb, Verwaltung und am Arbeitsplatz,
- Ausbau und Vereinheitlichung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften im Unternehmen und
- Begründung von Beratungs- und Mitwirkungsrechten der Gewerkschaften im gesamtwirtschaftlichen Bereich.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz und in ihrem Arbeitsbereich in den Betrieben und Verwaltungen ist Teil der Mitbestimmungskonzeption des DGB und seiner Gewerkschaften.

Sie ergänzt

- die Grundsätze zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vom Oktober 1982,
- die Grundsätze zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom Oktober 1982,
- den Entwurf eines Gesetzes zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen vom Oktober 1982,
- die Konzeption zur Mitbestimmung in öffentlich-rechtlichen Unternehmen vom Juli 1983,
- die Konzeption zur Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich vom Oktober 1984.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist nicht zu verwechseln mit modernen Führungsmethoden von Unternehmern, die – angelehnt vor allem an japanische Vorbilder – mit „Qualitätszirkeln“, „Werkstattkreisen“ oder „Informationswerkstätten“ die Absicht verfolgen, durch Beteiligung von ausgesuchten Arbeitnehmern an der Lösung von Produktionsproblemen deren Motivation, Engagement und Leistungsbereitschaft zu steigern, um die Qualität der Produkte und die Produktivität der Arbeit zu erhöhen. Solange diese Methoden die Zielrichtung haben, nur vorgegebene Problemstellungen der Qualitätsverbesserung und der Produktivitätssteigerung zu behandeln, dabei Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaften von der Gestaltung dieser Beteiligungsformen auszuschließen und die Entscheidungsbefugnisse dem Management vorzubehalten, werden sie von den Gewerkschaften abgelehnt.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist auch nicht zu verwechseln mit der Einrichtung von Arbeitsgruppensprechern als eigenständige Arbeitnehmervertreter neben den Betriebsräten, den Personalräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Sie erhöhen nicht die Wirksamkeit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer, sondern untergraben die bewährten Formen der betrieblichen Interessenvertretung.

Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie sie der DGB und seine Gewerkschaften verfolgen, soll dazu beitragen,

- den Arbeitnehmern einen wirksamen Einfluß auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeit einzuräumen und damit ihre Selbstverwirklichung zu fördern,

- die Humanisierung der Arbeit voranzutreiben und
- die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte in den Betrieben und Verwaltungen sowie der Aufsichtsräte in den Unternehmen zu ergänzen und wirksam zu unterstützen.

Dazu wird in der Mitbestimmungsinitiative des DGB ausgeführt: „Die wichtigen Planungs-, Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse sind in den Betrieben und Unternehmen auf zentraler Ebene angesiedelt. Die Ausweitung der Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene ist daher eine notwendige Voraussetzung, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Arbeitnehmern mehr Einflußmöglichkeiten auf die Gestaltung ihrer Arbeit einzuräumen. Die Arbeitnehmer erwarten

- Arbeitsplätze, die Einflußmöglichkeiten auf den Arbeitsablauf bieten, Kreativität und Verantwortung fördern, soziale Kontakte und Gestaltungschancen ermöglichen,

- eine Arbeitsorganisation, die eine Anreicherung der Arbeitsinhalte und die Sicherung und Ausweitung der Qualifikation ermöglicht, sowie

- den Abbau von ständigen Kontrollen und überflüssigen Hierarchien.“

II. Ziele

Die Wirtschafts- und Beschäftigungskrise erschwert die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen auch im Betrieb und am Arbeitsplatz. Die Sicherung der Arbeitsplätze, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Sicherung und Verbesserung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, der Abbau von Hierarchien und Kontrollen sind Ziele der Mitbestimmung. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz muß deshalb so angelegt werden, daß diese grundlegenden Ziele von den Arbeitnehmern mitformuliert und ausgefüllt, an die jeweiligen betrieblichen Bedingungen angepaßt und präzisiert werden können. Sie können allerdings nur in engem Zusammenwirken mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, den Betriebs- und Personalräten und den Gewerkschaften durchgesetzt werden.

1. Sicherung der Arbeitsplätze

Das Ziel der Sicherung vorhandener und der Schaffung neuer Arbeitsplätze, das durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, strukturelle Fehlentwicklungen, durch Rationalisierung und Automation gefährdet wird, steht im Vordergrund der mitbestimmungspolitischen Überlegungen des DGB und seiner Gewerkschaften auf allen Ebenen. Darum muß die gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung ausgebaut, die Montanmitbestimmung gesichert, die qualifizierte Mitbestimmung auf alle großen Unternehmen und Konzerne ausgedehnt und die Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz ausgebaut werden. Das gilt insbesondere für wirtschaftliche Angelegenheiten, die für eine dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze von besonderer Bedeutung sind.

Notwendig ist darüber hinaus, daß die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bereits auf die Planung und Vorbereitung sowie auf die Durchführung von technischen, organisatorischen und sozialen Neuerungen ausgedehnt werden. Die betroffenen Arbeitnehmer sind verstärkt in die Überlegungen, die sich auf ihren Arbeitsplatz und ihren Arbeitsbereich beziehen, von den Betriebs- und Personalräten einzubeziehen. Die Arbeitnehmer können auch von sich aus Vorschläge machen, um ihre Interessen zur Geltung zu bringen.

2. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Schutz der Arbeitnehmer vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Arbeitsunfällen ist zentraler Bestandteil des Grundrechts auf Leben und körperliche Unversehrtheit. In der betrieblichen Wirklichkeit ist dieser verfassungsrechtliche Anspruch noch nicht verwirklicht. Krankmachende Faktoren am Arbeitsplatz sind die Hauptursache für die steigende Frühinvalidität. Außerdem haben sie einen großen Anteil an den Todesursachen und damit an der Verkürzung der Lebenserwartung breiter Arbeitnehmerschichten.

In allen Betrieben und Verwaltungen müssen deswegen unter gleichberechtigter Beteiligung der Betriebs- und Personalräte Arbeitsschutzprogramme aufgestellt werden, die folgende Stufen enthalten:

- Erfassung von Krankheits- und Unfallgefahren im Betrieb oder der Dienststelle,
- Aufstellung eines Maßnahmenkataloges zur Beseitigung dieser Gefahren,
- Durchsetzung der Arbeitsschutzziele,
- Durchführung einer Erfolgskontrolle über die Wirksamkeit der Maßnahmen
- und ein jährlicher Bericht über die Umsetzung des Arbeitsschutzprogrammes.

Die Arbeitsschutzprogramme müssen sich auf die Hauptrisiken für die Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und in der gesamten Arbeitsumwelt beziehen. Dies sind vor allem

- Gefährdungen durch Arbeitsstoffe,
- physikalische Einwirkungen durch Lärm, Erschütterungen, Hitze, Kälte, Druckluft und Zugluft am Arbeitsplatz, Strahlen sowie Beleuchtungsverhältnisse,
- Unfallgefahren in der Arbeitswelt,
- körperliche, nervliche und psychische Fehlbeanspruchung durch körperliche Schwerarbeit, Schichtarbeit, Zwangshaltung, monotone und einseitig belastende Arbeitsabläufe, hohes Arbeits-tempo und Mehrarbeit,
- biologische Einwirkungen,
- Mehrfachbelastungen durch eine Vielzahl dieser gesundheitsgefährdenden Faktoren.

Oberstes Ziel muß die Beseitigung der Unfallgefahren und krankmachenden Faktoren sein.

3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Das Ziel einer ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen umfaßt im wesentlichen,

- die extreme Arbeitsteilung zu verringern: Die Zwänge der Fließ-, Fließband- und Taktarbeit müssen durch die Entwicklung von technisch-organisatorischen Alternativen der Produktion vermindert werden;
- die Arbeitsinhalte anzureichern: Die Abwechslungsarmut bei der Arbeit muß durch Aufgabenbereiche und Aufgabenerweiterung überwunden werden. Die Arbeitsinhalte sind so zu gestalten, daß sinnvolle Arbeitszusammenhänge geschaffen, individuelle Tätigkeits- und Entscheidungsspielräume eröffnet, Wechsel von geistiger und körperlicher Beanspruchung ermöglicht werden. Dazu sind Planung, Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Arbeit stärker zusammenzuführen;
- die Arbeitsorganisation den Bedürfnissen der Arbeitnehmer anzupassen: Der Arbeitsablauf und die Arbeitsmethode sind so zu gestalten, daß sie eine selbständige Arbeitsausführung und individuelle Leistungsentfaltung ermöglichen. Die Gestaltung der Arbeitszeit, des Arbeitsrhythmus, des Arbeitstempos und der Arbeitspausen muß Möglichkeiten zur Kommunikation und Kooperation schaffen sowie die familiären, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigen. In die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die von den Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften – gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge – wirksam beeinflußt werden kann, müssen die betroffenen Arbeitnehmer einbezogen werden.

4. Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten

Das Ziel, die Fähigkeiten und Fertigkeiten durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu sichern und zu entfalten,

hat für die Arbeitnehmer einen hohen Stellenwert. Die Arbeitsinhalte müssen so gestaltet werden, daß sie

- qualifikatorische Fehlbeanspruchungen der Arbeitnehmer und in deren Folge Dequalifizierungen vermeiden,
- die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten vielfach nutzen,
- die Arbeitsaufgaben den Qualifikationsinteressen der Arbeitnehmer anpassen sowie
- Lernprozesse auslösen und zur beruflichen Weiterentwicklung anregen.

Durch Einbeziehung von Beratungs-, Planungs- und Entscheidungstätigkeiten in die Arbeitsaufgabe sollen die Lern-, Kooperations- und Entscheidungsfähigkeiten der Arbeitnehmer entwickelt werden.

5. Abbau von Kontrollen und Hierarchien

Ungerechtfertigte Kontrollen und überflüssige Hierarchien, die nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien ständig intensiviert werden und die Entfaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer unzumutbar einengen, müssen beseitigt werden. Eine wirksame Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz würde bereits selbst ein wesentlicher Schritt zur Verwirklichung dieses Ziels sein.

III. Beteiligung der Arbeitnehmer

Um die Interessen, die die Arbeitnehmer im Zusammenwirken mit ihren Vertretungen und den Gewerkschaften verfolgen, wirksamer zur Geltung zu bringen, müssen die betroffenen Arbeitnehmer stärker in die Vorbereitung, Planung und Durchführung von Maßnahmen einbezogen werden, die die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen betreffen. Dazu sind ihre Individual- und Kollektivrechte zu stärken, und können Arbeitskreise eingesetzt werden.

1. Stärkung der Individual- und Kollektivrechte

Die Individualrechte, die im Betriebsverfassungsgesetz verankert sind, müssen ausgeweitet und kollektiv wahrgenommen werden können. Vordringlich sind

- Informationsrechte über die Arbeit

Der Arbeitnehmer ist rechtzeitig vor Zuweisung einer Arbeitsaufgabe oder eines Arbeitsplatzes, vor Veränderungen am Arbeitsplatz, der Tätigkeit oder Arbeitsumgebung zu unterrichten. Bei Änderungen in einem Arbeitsbereich ist auf Wunsch der Betriebsrat oder der Personalrat hinzuzuziehen.

- Vorschlagsrecht zur Arbeitsgestaltung

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebs- bzw. Personalrat oder dem Arbeitgeber Vorschläge zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterbreiten. Die Vorschläge müssen eingehend geprüft und innerhalb einer angemessenen Frist mit dem Betriebsrat oder Personalrat behandelt werden.

- Reklamations- und Beschwerderechte

Ist die Arbeit nach Auffassung eines Arbeitnehmers oder des Betriebs- bzw. Personalrats nicht menschengerecht gestaltet oder für den einzelnen Arbeitnehmer nicht zumutbar, so können sie dies reklamieren.

Der reklamierte Sachverhalt wird von einer Kommission, deren Mitglieder zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und dem Betriebs- bzw. Personalrat bestimmt werden, beraten.

Die Entscheidungen der Kommission erfolgen einstimmig. Erfolgt eine Einigung, so hat der Arbeitgeber unverzüglich Maßnahmen zur Beseitigung des reklamierten Sachverhalts zu veranlassen. Kann in der Kommission eine Einigung nicht erzielt werden, so entscheidet auf Antrag die Einigungsstelle verbindlich.

Das Recht des Arbeitnehmers auf individuelle Verfolgung seiner

Rechtsansprüche bleibt hiervon unberührt. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich ohne persönliche Nachteile an außerbetrieblichen Stellen (Arbeitsschutzbehörden, Berufsgenossenschaften, Strafverfolgungsbehörden) zu wenden.

- Recht auf Arbeitseinteilung

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, seine Arbeitsleistung zu verweigern, ohne daß er den Anspruch auf das Arbeitsentgelt verliert, wenn der Arbeitgeber im Arbeitsbereich des Arbeitnehmers gegen geltende Gesetze oder Tarifverträge, Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften, Unterrichtungspflichten sowie Beteiligungsrechte des Betriebsrats oder Personalrats verstößt. Der Arbeitgeber hat die Einhaltung dieser Vorschriften nachzuweisen.

- Versammlungsrecht

Der Betriebsrat oder Personalrat informiert die Arbeitnehmer eines Arbeitsbereichs, der Abteilung, der Werkstatt oder der Verwaltungseinheit regelmäßig über die Lage und Entwicklung, insbesondere über Veränderungen bei der Arbeit und Arbeitsgestaltung, über Vorschläge zur Arbeitszeitgestaltung, über Reklamationen und Beschwerden sowie über den aktuellen Stand der Behandlung dieser Frage.

Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen wird den Arbeitnehmern wie bei einer Betriebsversammlung vergütet.

2. Einrichtung von Arbeitskreisen

Der Betriebsrat oder Personalrat kann Arbeitskreise einrichten, in denen Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Betriebsräten und Personalräten sowie Experten Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation nach ihren Interessen entwickeln und durchsetzen können:

- Aufgabe der Arbeitskreise könnte es sein, soziale, organisatorische, technische oder wirtschaftliche Probleme des Betriebes, insbesondere die Investitions- und Produktplanung, zu behandeln und dazu Gestaltungs- und Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

- Größe und Zusammensetzung der Arbeitskreise werden – gegebenenfalls auf Vorschlag der gewerkschaftlichen Vertrauensleute – vom Betriebsrat oder Personalrat festgelegt. Zu den Beratungen der Arbeitskreise können inner- und außerbetriebliche Experten herangezogen werden. Die Sitzungen der Arbeitskreise finden während der Arbeitszeit statt.

- Vorschläge der Arbeitskreise sind Vertrauensleuten und Betriebs- oder Personalrat vorzulegen. Der Betriebs- oder Personalrat entscheidet, ob er diese Vorschläge in den betrieblichen Entscheidungsprozeß einbringt. Lehnt der Arbeitgeber diese Vorschläge ab, so sind die Gründe dem Betriebsrat oder Personalrat eingehend darzulegen.

- Der Betriebs- und Personalrat kann die Überprüfung der Ausführung vereinbarter Vorschläge dem jeweiligen Arbeitskreis übertragen.

IV. Instrumente

Die Verwirklichung der gewerkschaftlichen Forderungen zur Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz verlangt gleichermaßen

- die Ausschöpfung der Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte aus dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen, zum Beispiel den Abschluß von Betriebsvereinbarungen zur Einsetzung bzw. Absicherung von Arbeitskreisen;

- organisatorische und koordinierende Anstrengungen der Gewerkschaften;

- gezielte Forderungen an den Gesetzgeber, die Individual- und Kollektivrechte der Arbeitnehmer zu stärken sowie die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte und Personalräte auszuweiten.

Diskussionsbeiträge zum Kampf um Arbeitszeit

An dieser Stelle sollen zwei Publikationen in Auszügen vorgestellt werden, die sich mit den Arbeitskämpfen des vergangenen Jahres auseinandersetzen, Lehren ziehen sowie Perspektiven für den weiteren Weg zur Arbeitszeitverkürzung aufzeigen wollen. Die beiden ausgewählten Passagen aus Beiträgen von Sybille Stamm, Mitglied der IG-Metall-Bezirksleitung Stuttgart, sowie Detlef Hensche, stellvertretender Vorsitzender der IG Druck und Papier, beleuchten zwei wichtige Aspekte der Arbeitskämpfe. Sie stehen jedoch nicht für die Vielzahl an Themen in beiden Büchern, die wir unseren Lesern zur Lektüre empfehlen wollen. Sie bieten sich insbesondere an zur Vorbereitung auf die Diskussion während unseres 8. Nachrichten-Seminars, das die Zeitschrift NACHRICHTEN am 20. und 21. April in Frankfurt zum Thema „Streik und andere Widerstandsformen der Gewerkschaften – Lehren der letzten zehn Jahre“ veranstaltet. Die sich anschließenden Thesen der IG Druck und Papier stehen für sich, dürfen aber ebenfalls damit im Zusammenhang gesehen werden.

Sybille Stamm Überlegungen zur strategischen Anlage des Arbeitskampfes

Die historische Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung, alles in ihrer Kraft Stehende zu tun, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, stellt sich in Krisenzeiten besonders zwingend; gleichzeitig schränkt in solchen Krisenzeiten die Krisenbetroffenheit vieler Arbeitnehmer die Kampffähigkeit der Gewerkschaften zumindest stark ein. Bereits in den Lohn- und Gehaltsrunden der vergangenen drei Jahre wurde spürbar, daß der Gegner sich in einer Weise formiert hat und bundesweit geschlossen handelt, daß regional eigenständige Tarifabschlüsse in der Metallindustrie offenbar nicht mehr möglich sein sollen. Der zwischen dem Verband der Metallindustrie in Baden-Württemberg (VMI) und der IG Metall im Bezirk Stuttgart 1981 ausgehandelte sog. „Sindelfinger Abschluß“ führte nicht nur zu einer Zerreißprobe bei Gesamtmetall, sondern auch zu einer Satzungsänderung, nach der in jeder regionalen Tarifkommission ein Vertreter von Gesamtmetall mitverhandelt und ohne Zustimmung des Gesamtverbandes kein regionaler Abschluß mehr getätigt werden kann. Diese illusionslose Einschätzung

- der Geschlossenheit des Gegners Gesamtmetall;
- der seit langem sicht- und spürbaren Kumpanei von Kapital und Wenderegierung bis hin zur relativ sicheren Unterstützung der Arbeitgeberpolitik durch die Bundesanstalt für Arbeit
- sowie einer gegen die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung geplant und effektiv eingestimmten Öffentlichkeit

waren wichtige Entscheidungsfaktoren für die strategische Anlage unseres Arbeitskampfes.

Folgende Annahmen und Überlegungen flossen in die Entscheidung über die Streikanlage bei der bezirklichen Streikleitung ein:

- Der Gegner wird mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln versuchen, den Arbeitskampf zum „Kassenkampf“ umzupolen. Er wird dabei als Hauptkampfmittel auf die „kalte“ und „heiße“ Aussperrung setzen und insbesondere bei der „kalten“ Aussperrung auf die Unterstützung durch Regierung, Bundesanstalt für Arbeit und die verbreitete öffentliche Meinung rechnen dürfen. Er wird auch wie in der Vergangenheit versuchen, in den Kampfgebieten die „heiße“ Aussperrung möglichst breit anzulegen, mit dem Ziel, auch die „heiße“ Aussperrung über die Arbeitskampfbereiche auszuweiten. (Das von Gesamtmetall in Auftrag gegebene Rechtsgutachten von Prof. Lieb „Zur Zulässigkeit kampfbereichsausweitung der Aussperrung“ sollte diesen Schritt flankierend unterstützen.)

– Unsere Chancen wachsen, wenn der durch den Arbeitskampf verursachte ökonomische Druck mit einer politisierten Arbeitskampfführung in den Betrieben gepaart wird, die auch über den Tarifabschluß hinaus eine gewerkschaftliche Interessenvertretung begünstigen kann. Ausgehend von dieser Zielsetzung, hängt die Wirksamkeit unseres Streikansatzes davon ab, daß der wirtschaftliche Druck möglichst unmittelbar durchschlägt, und zwar sowohl auf wichtige Verbandsbetriebe und Branchen als auch darüber hinaus auf Gesamtmetall. Die Politisierung der betrieblichen Arbeitskampfführung in bestreikten Betrieben, insbesondere aber auch der geplante Kampf gegen Aussperrungsterror, spiegeln letztlich einen Gradmesser der Politisierung des Arbeitskampfes wider und bieten Ansätze, auch über den Tarifabschluß hinaus Wirkungen für die betriebliche und überbetriebliche gewerkschaftliche Interessenvertretung auszulösen.

– Offen war für uns, wie der Gegner bei einem extrem niedrig gewählten, aber wirksamen Streikansatz den Aussperrungsterror der Vergangenheit öffentlich legitimieren will (1978: auf 80 000 Streikende 145 000 Ausgesperrte in Nordwürttemberg/Nordbaden). Nur für diesen Bereich sahen wir realistische Chancen, die Aussperrungsflut, die zu erwarten war, teilweise einschränken zu können.

Ausgehend von diesen Grundüberlegungen, entschloß sich die bezirkliche Streikleitung im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden zur Anlage eines Schwerpunktstreiks, der sich im wesentlichen auf ausgewählte Zulieferbetriebe der Automobilindustrie beschränken sollte, und zwar auf die Produzenten von Kolben, Kühlern, Dichtungen und Ölpumpen. Ab Montag, 14. Mai, wurden entsprechend dieses strategischen Ansatzes 14 metallverarbeitende Betriebe bestreikt. Im Streik befanden sich 13 000 Arbeiter.

Arbeitskampf um Arbeitszeit. Perspektiven gewerkschaftlicher Zukunft in flexibler Arbeitswelt. Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft, Marburg 1985, 218 Seiten, 18 DM. (Auszug S. 48f.)

Detlef Hensche Gewerkschaftlicher Kampf und Staatsverständnis

Immer noch ist die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaft und Partei lebendig: Die Gewerkschaft steht für Lohn und Soziales, die Partei für Politik, und zwar im Parlament. Diese fest gefügte Ideologie, die es in anderen europäischen Ländern in dieser Ausprägung nicht gibt, mündet in eine Beschränkung der gewerkschaftlichen Gestaltungsaufgaben und zugleich in das Zurückschrecken vor der Machtausbeinsetzung. So müssen wir uns gleichsam entschuldigen und rechtfertigen, wenn wir im Vorfeld des Arbeitskampfes dessen politischen Charakter verdeutlichen. Die gesamte öffentliche Meinung und die offiziöse Staats- und Gesellschaftsideologie gehen davon aus, daß die Gewerkschaften einen fest umrissenen Handlungsrahmen haben, der mit Tariffragen und der Betreuung von Betriebsräten abgesteckt ist und mit Politik nichts zu tun hat. Bildlich gesprochen wird den Gewerkschaften im Bereich der Gesellschaftspolitik ein abgegrenztes Areal zugesprochen, und wenn sie es wagen zu behaupten, daß das Bestellen ihres Ackers weitreichendere politische Wirkungen hat, dann sind sie rasch mit den Vorhaltungen konfrontiert, daß sie ihre Kompetenz überschreiten. Das verbindet sich dann mit der Ideologie vom neutralen Staat, der als Schiedsrichter, oder gar wie Gottvater, über den „Interessenkonflikten“ schwebt – eine Ideologie, die (wieder einmal) widerlegt wurde durch Stellungnahmen der Bundesregierung und Franke-Erlaß, die nichtsdestoweniger noch lebendig ist. Das Bewußtsein, daß die Gewerkschaften und der zurückliegende Arbeitskampf mit Politik nichts zu tun haben, ist weit verbreitet – allen Gewerkschaftslehrgängen, der Bildungsarbeit und unzähligen Broschüren zum Trotz, und wird genutzt, um Mißtrauen gegen die eigenen Funktionäre oder Gewerkschaftsführungen zu säen.

Erwin Ferlemann/Hans Janßen u.a.: Existenz sichern – Arbeit ändern – Leben gestalten. Gewerkschaften im Kampf um Arbeitszeitverkürzung. VSA-Verlag, Hamburg 1985, 142 Seiten, 14 DM. (Auszug: S. 89 f.)

Thesen zur Auseinandersetzung um die Vernichtung von Arbeitsplätzen im Betrieb

Vorbemerkungen

Arbeitsplatzvernichtung, Personalabbau, Entlassungen und Betriebsstillegungen sind ein Alltagsproblem gewerkschaftlicher Arbeit geworden.

Dabei gilt:

Betriebliche Abwehrmaßnahmen gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen stoßen an Grenzen. Arbeitsplatzvernichtungen als Folge von Wirtschaftskrisen, Strukturveränderungen und Verdrängungswettbewerb, können nicht allein auf betrieblicher Ebene bekämpft werden.

Die IG Druck und Papier ist durch ihre Beschlüsse zur 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich sehr frühzeitig dafür eingetreten, daß neue Techniken und andere Formen der Rationalisierung vor allem durch eine veränderte Verteilung der Arbeit aufgefangen werden müssen. Darüberhinaus können tarifliche Vereinbarungen über Maschinenbesetzungen, Umschulungen, Aus-, Fort- und Weiterbildungen und Rationalisierungsschulbestimmungen der Vernichtung von Arbeitsplätzen entgegenwirken. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, durch Verkürzung der Lebensarbeitszeit bei Erhaltung des Rentenstandards und durch Ausweitung der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung seinen Teil zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit beizutragen.

Es wird nötig sein, die betrieblichen Auseinandersetzungen mit diesen überbetrieblichen Zielen zu verbinden. Unabhängig davon müssen wir jetzt bereits alles versuchen, um Arbeitsplatzvernichtung, Personalabbau, Entlassungen und Betriebsstillegungen aktiv und phantasievoll zu bekämpfen. Dazu ist es zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in jedem Fall erforderlich, die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten, z. B. Einwirkung auf die Personalplanung durch Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Schichtplanung, sowie bei Verlängerung und Verkürzung der Arbeitszeit, konsequent auszuschöpfen.

1. Bereitschaft zur Gegenwehr

Immer dann, wenn die Bereitschaft, Gegenwehr zu leisten, bei den Betroffenen vorhanden ist, bzw. entwickelt werden kann, ist es in der Regel auch sinnvoll, Maßnahmen durchzuführen, und zwar auch dann, wenn der Erfolg nicht von vornherein garantiert werden kann.

Bei einigen Kampftaktiken, wie z. B. Arbeitsniederlegungen, sind bei bestehender Friedenspflicht der Gewerkschaft selbst juristische Fesseln angelegt, die ihre Handlungsfähigkeit einschränken, bzw. durch deren Nichtbeachtung schwerwiegende Folgen entstehen können.

Davon unberührt ist die aktive Solidarität der Organisation, wenn eine Belegschaft sich im Verlauf einer Auseinandersetzung nur noch durch Arbeitsniederlegungen gegen die Angriffe auf ihre Arbeitsplätze wehren kann.

2. Frühzeitige Information

Frühzeitige Informationsbeschaffung und Unterrichtung der Betroffenen haben sich als Grundvoraussetzung für aktive Auseinandersetzungen erwiesen.

Jeder Hinweis im Betrieb über Abbau von Arbeitsplätzen (z. B. Fluktuationsausnutzung, Investitionsmaßnahmen, bauliche Veränderungen, Änderung der Arbeitsorganisation, Auftragsverlust usw.) muß an Betriebsrat, Vertrauenskörper und Gewerkschaft weitergegeben werden. Gegen die Strategie der Unternehmung, durch Informationsverweigerung, „Probephase“ statt Planungsphase und andere Ablenkungsmechanismen, müssen wir eigene Informationswege setzen. Auch das kleinste, unscheinbarste Steinchen ist ein Teil eines Mosaiks und kann daher von Bedeutung sein. Deshalb müssen alle Beschäftigten für ein solches „Frühwarn-System“ motiviert und sensibilisiert werden.

Hinweise und Informationen werden verantwortlich an einer Stelle gesammelt. Betriebsrat, Vertrauenskörper und Gewerk-

schaft müssen ihrerseits schon bei ersten Anzeichen von Veränderungen im Betrieb die Belegschaft informieren.

3. Zusammenarbeit

Sobald erkennbar wird, daß in einem Betrieb die Erhaltung von Arbeitsplätzen einen kämpferischen Einsatz erfordert, muß zum frühest möglichen Zeitpunkt über eine gemeinsame Vorgehensweise zwischen Betriebsrat/Vertrauenskörper/Belegschaft einerseits und der Organisation andererseits beraten werden. Die überbetriebliche Gewerkschaftsorganisation muß gerade bei Betriebskonflikten eine koordinierende, organisierende und orientierende Kraft sein.

Nur bei einem engen Schulterschuß mit der Organisation lassen sich Betriebskonflikte erfolgreich durchstehen. In regelmäßigen Abständen und aus aktuellen Anlässen berät daher der Vertrauenskörper unter Hinzuziehung eines Organisationsvertreter die Situation.

4. Gesetzliche Instrumentarien

Die gesetzlichen Instrumentarien (z. B. der Verhandlungsanspruch des Betriebsrats gegenüber der Geschäftsleitung oder Verhandlungen vor der Einigungsstelle) müssen in der Weise eingesetzt werden, daß keine kurzfristigen Regelungen im Interesse der Gegenseite zustande kommen.

Alle rechtlichen Hebel (Einigungsstelle, einstweilige Verfügungen, Beschlußverfahren) müssen eingesetzt werden, ohne sich allein auf sie zu verlassen. Sie müssen von Aktionen begleitet werden.

Unter keinen Umständen dürfen vorzeitig Sozialplanverhandlungen geführt werden. Die Erhaltung der Arbeitsplätze ist der beste Sozialplan.

Unverzichtbar muß auch sein, daß weder wirtschaftliche noch personelle Maßnahmen im Zusammenhang mit geplanten Betriebsänderungen durchgeführt werden, solange das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan entsprechend § 112 BetrVG nicht abgeschlossen bzw. gescheitert ist. Entsprechende von der Unternehmensleitung eingeleitete Maßnahmen sind durch eine einstweilige Verfügung zu stoppen.

Gegebenenfalls muß dieser Anspruch durch Aktionen der Belegschaft, wie z. B. Betriebsversammlungen, über eine längere Zeitdauer durchgesetzt werden.

5. Einschätzung

Vor Beginn einer Aktion müssen die betrieblichen und gewerkschaftlichen Möglichkeiten richtig eingeschätzt werden, wobei ein Erfolg niemals von vornherein garantiert ist; allein deshalb aber auf eine Auseinandersetzung zu verzichten, wäre falsch.

Sind Aktionen notwendig, müssen die Erfolgsaussichten (z. B. für Überstundenverweigerungen, verlängerte Pausen, außerordentliche Betriebsversammlungen, permanente Betriebsversammlungen, kurzfristige Arbeitsniederlegungen, spontane Arbeitsniederlegungen usw.) realistisch eingeschätzt werden. Die Unwägbarkeiten sind dabei allerdings so vielfältig, daß nicht von vornherein eine „Erfolgsgarantie“ eingeplant werden kann. Wer allein den Erfolg zum Maßstab seiner Entscheidungen macht, verzichtet von Anbeginn auf Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitsplatzvernichtung.

Umgekehrt schützt die realistische Einschätzung der Kräftever-

hältnisse vor Illusionen. Es muß sowohl illusionäres Überziehen, als auch gewerkschaftspolitische Unterforderung vermieden werden. Das setzt voraus, daß bei der Belegschaft Einsichten und Überzeugungen für Aktionen und Maßnahmen vermittelt worden sind.

Unter allen Umständen muß vermieden werden, daß durch überzogene Anforderungen an die Belegschaft – jenseits der vorhandenen bzw. entwickelbaren Kräfteverhältnisse – der Gegenseite die Möglichkeit zu vernichtenden Schlägen gegeben wird. Es darf nicht eine Auseinandersetzung um jeden Preis geführt werden.

6. Forderungen und Ziele

Vor jeder Aktion muß Klarheit über mobilisierungsfähige Forderungen und Ziele bestehen. Diese dürfen nicht losgelöst von den wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen und nicht unabhängig von den Forderungen der Gewerkschaften entwickelt werden.

Die Forderungen haben an den Sorgen und Ängsten der Belegschaft anzuknüpfen, um Betroffenheit und Bereitschaft zur Gegenwehr zu erzeugen. Sie sind über die Vertrauensleute in der Diskussion mit der Belegschaft zu entwickeln, um sicherzustellen, daß eine große Identifikation mit den Forderungen besteht. Es dürfen keine Forderungen erhoben werden, die die Gefahr in sich bergen, entsolidarisierend zu wirken. Gleichzeitig muß verdeutlicht werden, daß ohne Gegenforderung und Gegenwehr allein der Wille des Unternehmers entscheiden würde. Dabei müssen die Ursachen der drohenden Arbeitsplatzvernichtung benannt werden, die in aller Regel nicht im Betrieb, sondern in Widersprüchen und Gesetzmäßigkeiten der kapitalistischen Wirtschaftsordnung liegen, z.B. Überkapazitäten. Nur so kann eine Auseinandersetzung politisch bewußt geführt werden.

7. Gewerkschaftliche und öffentliche Unterstützung

Die Gewerkschaften und die Öffentlichkeit müssen von der Auseinandersetzung erfahren, um eine breite Solidarisierung zu erreichen. Dabei können auch spektakuläre Aktionsformen hilfreich sein.

Unter den heutigen Bedingungen können betriebliche Auseinandersetzungen gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen nur unter der Voraussetzung eine Chance auf Erfolg haben, daß von Anfang an eine umfassende gewerkschaftliche Solidarität organisiert wird. Jede Form von Solidarität setzt voraus, daß der Kampf beim DGB und bei den Einzelgewerkschaften vor Ort und darüber hinaus bekannt gemacht wird. Wir müssen ein öffentliches Klima schaffen, das uns in der betrieblichen Auseinandersetzung um die Arbeitsplätze unterstützt. Dazu sind Bündnispartner zu suchen, aber gleichzeitig ist zu verhindern, daß der Konflikt für andere politische Zwecke mißbraucht wird. Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit in diesem Sinne sind: Flugblattaktionen auf Marktplätzen, Fußgängerzonen und vor dem Betrieb; Podiumsveranstaltungen; Presseerklärungen (Kontakte zu dju und RFFU nutzen); Artikel in „druck und papier“; Demonstrationszug; Informationen an DGB-Ortskartell und DGB-Kreisvorstand.

Erfahrungen zeigen, daß die Herausgabe von eigenen Presseerklärungen, aber auch ggf. öffentlicher Druck auf Tageszeitungen und Rundfunk/Fernsehen zumindest zu einer sachlichen Berichterstattung führen können.

Die bereits erprobten Solidaritäts- und Aktionsformen sollten durch die Organisation popularisiert werden. Im einzelnen muß geprüft werden, ob geplante Aktionen dazu beitragen, die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme zu stärken oder zu schwächen. Insbesondere bei der Entscheidung über öffentliche Maßnahmen ist zu prüfen, ob sie den Forderungen und Zielen förderlich sind.

8. Änderung der Zielsetzung

Im Verlauf einer Aktion kann es zu einer Änderung der Zielsetzung der Auseinandersetzung kommen.

Es ist sowohl denkbar, daß ursprünglich ein mehr defensives Ziel formuliert wurde, und sich das Kräfteverhältnis im Verlauf der Auseinandersetzung so günstig entwickelt, daß ein weitergehendes Ziel gesetzt werden kann (z.B. vom Ziel „Sozialplan“ zum Ziel „Arbeitsplatzhaltung“).

Es kann aber auch sein, daß das ursprüngliche Ziel teilweise

zurückgenommen werden muß, da es sich als nicht realisierbar erweist. Bei unveränderter Zielsetzung könnte die Mobilisierungsfähigkeit einer Belegschaft eingeschränkt werden. Teilziele und Teilerfolge machen eine Auseinandersetzung nicht sinnlos.

9. Standvermögen und Beweglichkeit

Eine Aktion muß auch fortgesetzt werden, wenn zwischenzeitlich verhandelt wird, wobei Formen und Methoden wechseln können.

Es darf ohne Not keinen Abbruch der Auseinandersetzung, aber auch keine einseitige Fixierung nur auf eine Aktionsform geben. Jeder Schritt des Gegners muß eine angemessene Antwort erhalten.

Für die Stabilität einer Auseinandersetzung ist es notwendig, daß jede Aktion des Gegners mit einer Gegenaktion beantwortet wird.

Das Heft des Handelns darf nicht dem Unternehmer überlassen bleiben.

10. Notwehr

Rechtswidrige oder rechtsverletzende Vorgehensweisen des Unternehmers erfordern besondere Notwehrmaßnahmen.

Die Erfahrungen belegen, daß Unternehmer zur Durchsetzung ihrer Kapitalinteressen nicht vor Rechtsbrüchen zurückschrecken und hierdurch vollendete Tatsachen schaffen. Gerichtliche Entscheidungen kommen meist zu spät.

Auf der Grundlage einer stabilen Geschlossenheit haben betroffene Belegschaften über eine längere Zeit Aktionsformen, wie Betriebs- bzw. Torbesetzungen oder sonstige Blockademaßnahmen als Notwehr gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen praktiziert.

Eine Voraussetzung für den Erfolg war die jeweilige Kampfkraft und die öffentliche Sympathie, die zugleich groß genug waren, um Repressionen abzuwehren.

11. Gewerkschaftliches Bewußtsein

Eine bei der Auseinandersetzung erlittene Niederlage ist immer noch besser, als die kampflose Unterwerfung.

Bei Maßnahmen um die Verteidigung von Arbeitsplätzen sind auch Niederlagen nicht auszuschließen. Die zentrale Frage ist:

Wie muß eine betriebliche Auseinandersetzung geführt werden, die in der Sache möglicherweise erfolglos bleibt, aber sich positiv auf das politische Bewußtsein und die Selbstachtung der Beteiligten auswirken soll? Wenn der Konflikt von der Belegschaft getragen wurde, die Ziele und Forderungen realistisch waren, stärken diese Aktionen das Vertrauen in die eigene und gewerkschaftliche Kraft, auch wenn der direkte Erfolg ausgeblieben ist.

12. Solidarität und Gewerkschaft

Trotz juristischer Einschränkungen der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten gibt es Wege der gewerkschaftlichen Solidarität.

Die Möglichkeiten der Gewerkschaft, bestimmte Aktions- und Kampfformen, namentlich Arbeitsniederlegungen, zu unterstützen, sind juristisch eingeschränkt und mit Handlungsrisiken verbunden. In diesen Fällen kann die Organisation nicht Träger der Aktionen sein. Das muß die betroffene Belegschaft wissen. Die Vergangenheit hat jedoch gezeigt, daß Wege der gewerkschaftlichen Solidarität gefunden wurden.

Die Betriebsräte sollten bei der Beendigung eines Konfliktes in Form von Betriebsvereinbarungen sicherstellen, daß keinem Belegschaftsmitglied wegen der Teilnahme an Aktionen arbeitsrechtliche oder zivilrechtliche Folgen drohen (Maßregelungsverbot).

(Beschuß des Hauptvorstandes der IG Druck und Papier vom 13. Dezember 1984.)

Beschäftigungsrisiken in der Autoindustrie

Die IG Metall hat Vorschläge zur Beschäftigungssicherung und zur Stabilisierung in diesem Industriebereich vorgelegt. Mit ihrem Strukturpapier will die Gewerkschaft auf die wachsenden Probleme aufmerksam machen. Zugleich schlägt sie ein Bündel von Maßnahmen vor, mit dem der negativen Entwicklung entgegengesteuert werden soll. In gewisser Weise ist es eine Spezifizierung des „Aktionsprogramms Arbeit und Technik: Der Mensch muß bleiben!“, das die IG Metall im November vorigen Jahres verabschiedete (siehe hierzu auch das Referat von Karl-Heinz Janzen in NACHRICHTEN 1/1985, S. 19 bis 21). Im Teil I. wird die Situation der Automobilindustrie analysiert, und im Teil II. werden Vorstellungen erläutert, wie dem erwarteten Beschäftigungsabbau entgegengewirkt werden kann. Wir bringen Auszüge (siehe auch NACHRICHTEN 2/85).

I. Beschäftigungsrisiken in der Autoindustrie

„Hat sich in der Vergangenheit bereits gezeigt, daß die Automobilindustrie der BR Deutschland eine überdurchschnittliche Konjunktorempfindlichkeit mit den daraus erwachsenden Beschäftigungsproblemen aufwies, so werden in den 80er Jahren zusätzliche strukturelle Beschäftigungsrisiken hinzutreten: Die Branche weist einen Trendbruch auf – sie wechselt von den Beschäftigungsgewinnen auf die Seite der Beschäftigungsverlierer über. Das wiegt deswegen schwer, weil die Automobilindustrie eine herausragende Bedeutung für die gesamte Beschäftigungsentwicklung hat. Allein im Straßenfahrzeugbau arbeiten über 20 Prozent der in der gesamten Investitionsgüterindustrie Beschäftigten (780 000 von 3,5 Mio. Beschäftigten).“

Es wird nachgewiesen, daß in den 70er Jahren die Beschäftigtenzahlen im Straßenfahrzeugbau noch stiegen, obwohl die Wachstumsraten der Produktion bereits von den Steigerungsraten der Produktivität überkompensiert wurden und das Arbeitsvolumen im Trend sank. Der Rückgang des Arbeitsvolumens wurde noch durch die Verkürzung der Arbeitszeit überkompensiert. Die IG Metall zieht daraus den Schluß: „Die Entwicklung des Straßenfahrzeugbaus im vergangenen Jahrzehnt unterstreicht somit bereits in aller Deutlichkeit, daß Lösungen, die ausschließlich auf Wachstum setzen und auf die Verkürzung der Arbeitszeit verzichten wollen, auch in dieser Branche auf Sand bauen.“

Weil in den 80er Jahren die Schere zwischen dem Wachstum der Produktion und der Produktivität noch weiter aufriß und die Entwicklung der Arbeitszeit diese Produktivitätsüberschüsse nicht mehr kompensieren konnte, kippte der Beschäftigungstrend. Betrachtete man die Beschäftigungsentwicklung seit 1980, so ergebe sich:

„Die Beschäftigung im Automobilbereich beginnt zu sinken: Ausschließlich in den PKW-Konzernen selbst war noch ein Zugewinn zu registrieren. Eine Erklärung dafür ist, daß die Konzerne Arbeit aus ihrem Umfeld in die eigene Produktion zurückverlagert haben.“

Die IG Metall geht davon aus, daß weltweit das weitere Wachstum der Produktion und der Nachfrage gering sein werden. „Schon deswegen, aber auch wegen der sich aus der dritten industriellen Revolution ergebenden Dynamik, muß den Produktivitätsperspektiven um so größere Aufmerksamkeit gewidmet werden.“ Zu den Produktivitätstrends und -perspektiven wird u.a. vermerkt: „Der Inlandsabsatz der bundesrepublikanischen PKW-Industrie hat sich dabei von 1980 bis 1983 günstiger entwickelt als der Binnenmarkt, so daß die deutsche PKW-Industrie ihre Absatzerfolge also inländischen Marktanteils gewinnen verdankt. Für die kommenden Jahre wird zwar noch einmal ein erneutes Hochschnellen der Inlandszulassungen erwartet. Danach wird für den Zeitraum 1985–1990 mit durchschnittlichen Neuzulassungen von 2,7 Mio. Stück pro Jahr gegenüber 2,4 Mio. Stück p.a. im Zeitraum von 1980–1983 gerechnet.“

Der Auslandsabsatz der westdeutschen PKW-Industrie habe sich günstiger entwickelt als der Inlandsabsatz. Es sei jedoch wenig wahrscheinlich, daß sich diese Entwicklung fortsetze.

„Neben Maßnahmen der Produktivitätsverbesserung war diese Preispolitik (kontinuierliches Erhöhen, H. Sch.) ein wesentlicher Grund für die Investitionskraft der Automobilkonzerne. Nicht nur die wertmäßige Produktivität ist in den 80er Jahren stark angestiegen: von 185 000 DM je Beschäftigten in 1980 auf 243 700 in 1983.“ Die liquiden Mittel stiegen von 1980 bis 1983 von 8,9 Mrd. DM auf 10,9 Mrd. DM. IG Metall: „Diese Finanzausstattung der Automobilkonzerne stellt ein erhebliches Potential für beschäftigungspolitische Absicherungsmaßnahmen dar. Das muß gleichermaßen für die amerikanischen Töchter gelten. Als Fazit ist aus den Produktionstrends abzuleiten, daß das Produktionswachstum schon in der Vergangenheit nicht ausgereicht hat, die Beschäftigung zu sichern. Nach den Chancen des Binnen- und Außenwachstums geurteilt, wird das Wachstumstempo sich auf keinen Fall beschleunigen. Die Wachstumsraten werden insgesamt eher noch geringer werden.“

Die IG Metall geht davon aus, daß die japanische Automobilindustrie in den 70er Jahren einen gravierenden prozeßtechnologischen Vorsprung gegenüber den anderen beiden großen Automobilzonen (Westeuropa incl. BRD, USA) herausgearbeitet hatte. Die Autoindustrie in der BRD habe diesen Vorsprung allerdings durch ein umfangreiches Investitionsprogramm aufgeholt.

„Diese Investitionen waren ganz überwiegend gerichtet auf: Rationalisierung der Fabriken, auf die Überarbeitung der Produkte, auf Forschung und Entwicklung. Zu berücksichtigen ist hierbei, daß auch in den Produktinvestitionen ein erhebliches Rationalisierungspotential steckt: Jede Neuentwicklung wird heute konstruktiv so ausgelegt, daß sie kompatibel mit dem höheren Automatisierungsniveau im Betrieb wird. Dadurch können Neuentwicklungen ungleich kostengünstiger gefertigt werden als die Modelle der Vergangenheit.“ Nun wird der Frage nachgegangen, ob weitere Rationalisierungspotentiale vorhanden sind.

„In der Produktion zeigt sich der Trendbruch in der Produktivitätsentwicklung ganz deutlich: Stand hier in der Vergangenheit die Einzeck-Automatisierung in typengebundenen speziellen Fertigungseinrichtungen im Vordergrund, so wird in Zukunft der verstärkte Einsatz der Robotertechnologie eine flexible Automatisierung zum Ziel haben. Die Anlagen lassen sich bei jedem Modellwechsel ausschließlich durch Neuprogrammierung umstellen, wodurch es über die gesamte Anlagennutzungszeit zu einer erheblichen Einsparung von Beschäftigungsstunden kommt.“

In der mechanischen Fertigung werden im Gegensatz zur Motoren- und Getriebefertigung sowie in der Aggregatmontage nur noch geringe Rationalisierungspotentiale erwartet. In den Preßwerken sind bereits Lösungen mit hohen Produktivitätsgewinnen realisiert. Als Beispiel wird auf die Verkettung von Einzelpressen zu einer automatisierten Pressenstraße in einem Werk verwiesen. Dies bewirkte einen Rückgang von 22 auf 5 Werker. Gleichzeitig erhöhte sich die Kapazität dieser Straße um das Dreifache. Dies bedeutet einen Anstieg der Produktivität um 1220 Prozent. Durch flexible Schiebetechnik erfolgt der Werkzeugwechsel in 25 Minuten statt in 4 Stunden. Dennoch wird das Rationalisierungspotential auch in diesem Bereich noch als groß angesehen, weil es noch zahlreiche alte Pressen gibt.

Der Karosserie-Rohbau ist im wesentlichen automatisiert. Als Beispiel wird angeführt: „Nach dem Modellwechsel waren im Rohbau statt 300 Schweißer nur noch 26 beschäftigt.“ Bei den Lackierereien sind erste Neuanlagen bereits realisiert. „Konkretes Beispiel: Bei gleicher Stückzahl an Autos waren durch eine neue Lackieranlage nicht mehr 970, sondern nur noch 746 Beschäftigte nötig.“ In der Endmontage sind erste weitreichende Automatisierungslösungen verwirklicht. Als Beispiel sei hier die Halle 54 des Volkswagenwerkes in Wolfsburg angeführt: Im ersten Schritt ist der Mechanisierungsgrad von 5 auf 25 Prozent angehoben worden. Der Grobeffekt ist so skizziert worden: Die gleiche Zahl von Autos wird von 4000 statt bisher 5000 Beschäftigten produziert – Rationalisierungsgewinn von 25 Prozent. Im zweiten Schritt soll der Mechanisierungsgrad auf 33 Prozent erhöht werden.“

Hinzu treten die Rationalisierungspotentiale in anderen Unternehmensbereichen, so in der Konstruktion (CAD) und im Verwaltungsbereich (moderne Bürotechnologie).

Neben der Rationalisierung in bestimmten Einzelfeldern werden nun Rationalisierungspotentiale durch Vernetzung der Einzelbereiche freigesetzt.

Eine höchst aktuelle Rationalisierungsaufgabe findet sich im Bereich der Logistik. Es geht um die Optimierung der gesamten Materialbewegung nicht nur im Unternehmen selbst, sondern zwischen Zulieferern und Unternehmen bis hin zum Absatz und der Ersatzteiledistribution. Der Materialbestand lasse sich bis zur Hälfte reduzieren, und die Kapitalbindung werde entsprechend gesenkt. Nicht vergessen werden dürfen die mit dem Automobilbau zusammenhängenden Rationalisierungsvorgänge, die sich außerhalb der Automobilindustrie, etwa bei den Zulieferern, niederschlagen. Dazu gehöre beispielsweise der Einzug der Mikroelektronik in die Armaturen und der Übergang zu anderen Werkstoffen.

„Fazit: Die technologischen Möglichkeiten sind durch die Bereitstellung völlig neuer Technologien gegenüber dem bisherigen Trend Schubartig erweitert worden... Trotzdem muß klar gesehen werden, daß sich die breitenwirksame Umsetzung neuer Technologien noch nicht vollzogen hat. Sie steht jedoch unmittelbar für die nächsten Jahre bevor.“

Wie den negativen Rationalisierungseffekten für die Arbeiter und Angestellten begegnet werden kann, „dafür gibt es bisher noch keine durchgängigen und abgestimmten Vorstellungen bei den betrieblichen Interessenvertretungen (Vertrauenskörper, Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte), allenfalls erste Ansätze (z.B. zur Gestaltung von Arbeit und Technik oder betriebliche Rationalisierungsschutzabkommen). Sie müssen jedoch noch zu einem Gesamtkonzept (unter anderem mit Hilfe dieses Positionspapiers und des Aktionsprogramms für Arbeit und Technik der IG Metall) konkretisiert werden, das der gewerkschaftlichen Betriebspolitik einen hohen Stellenwert beimißt.“ Zur Beschäftigungsentwicklung heißt es: „Nimmt man Trends und Perspektiven von Produktion und Produktivität zusammen, so zeigt es sich, daß sich die bislang bereits aufgerissene Schere eher noch weiter öffnen wird. Das bedeutet, daß das Arbeitsvolumen noch schneller sinken wird als in der Vergangenheit. Die sich daraus ergebenden Gefahren für die Beschäftigtenentwicklung sind unübersehbar.“

II. Maßnahmen zur Beschäftigungsstabilisierung in der Autoindustrie

1. Es wird hier der Aufbau einer vorausschauenden Strukturpolitik gefordert, die die Interessen der Arbeiter und Angestellten voll einbezieht. „Oberstes Ziel einer solchen Strukturpolitik muß die dauerhafte Sicherung vorhandener und die Schaffung neuer Arbeitsplätze unter Wahrung menschenwürdiger Arbeits- und Lebensbedingungen sein. Auf mittlere Sicht gehört dazu vor allem auch, die Entstehung von Überkapazitäten durch einzelwirtschaftliche Fehlplanungen zu vermeiden.“ Um dies zu erreichen, werden die „Organisation eines Informationsprozesses“ und „Branchenprognosen“ gefordert.

Die Strukturberichterstattung soll „unter der Federführung des Bundeswirtschaftsministeriums stattfinden“, und auch die Branchenprognosen sollen „unter Federführung des Wirtschaftsministeriums“ erarbeitet werden. Diesen sollen „als zusätzliche Orientierungshilfe für die Konzernplanung dienen“. Das Wirtschaftsministerium soll die Funktion einer Investitionsmeldestelle übernehmen.

Um verbesserte Abstimmungs- und Koordinationsmöglichkeiten zu schaffen, soll ein „Automobilauausschuß“ einberufen werden, „in dem neben dem Wirtschaftsministerium die Automobilindustrie, die IG Metall sowie die betroffenen Länder vertreten sind. Hier werden die Informationen ausgewertet und die notwendigen Maßnahmen beraten sowie vorweg abgestimmt. Die IG Metall bringt in diesen Ausschuß die klar formulierten Interessen der Arbeitnehmer der Automobilindustrie ein.“

Die nationale Strukturpolitik soll durch eine internationale ergänzt werden. „Aus diesem Grund stellt sich die IG Metall zusammen mit dem EMB hinter die Politik der Europäischen Kommission, daß die Beziehungen im Automobilbereich in einem globalen Rahmen gesehen werden müssen und daß die in diesem Bereich in der EG, in den USA und in Japan zu treffenden Entscheidungen „aufeinander abgestimmt“ werden müssen.“ An anderer Stelle wird dann festgestellt: „Eine Zukunft nämlich, die nur aus Konfrontation, Beschäftigungs- und Lohnkürzungen sowie wirtschaftlichem Nationalismus bestünde, wäre für uns alle schädlich.“

2. „Die Einführung der neuen Technologien im Automobilbau führt zugleich zu qualitativen Gefahren: Die Beschäftigungsstrukturen ändern sich massiv, die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich. Deswegen müssen die durch diese Technologien bedingten Überschüsse an Produktivitätssteigerungen auch für die Investitionen von Arbeitszeit in folgenden Bereichen genutzt werden:

- Humanisierung der Arbeit sowie Verbesserung der Fertigungsstrukturen!
- Bildungsoffensive zur besseren Qualifikation.“

Notwendig sei die Synchronisation von forciertem technischen Wandel und dem dazu notwendigen sozialen Wandel. Vor allem sei die menschengerechte Gestaltung des Arbeitsprozesses notwendig. Es wird festgestellt, daß die tayloristische Arbeitsgestaltung angesichts moderner kapitalintensiver Produktionstechnologie immer anachronistischer werde. „Die Zergliederung von Gesamtarbeitsaufgaben in kleine Einzeloperationen steht im Widerspruch zu den Anforderungen an eine auf komplexe technische Systeme bezogene Arbeitsweise, die den Durchblick für die technischen und organisatorischen Zusammenhänge im Kopf des Produktionsarbeiters erfordern.“ Es gehe um realistische Schritte „weg von der übertriebenen Arbeitsteilung der Vergangenheit hin zu Fertigungsstrukturen, die möglichst viel Autonomie, Qualifikation und Kreativität möglich machen. Ziel muß die möglichst ganzheitliche und selbstverantwortliche Bearbeitung von Produkten und Fertigungsverfahren sein.“

Des weiteren sei es notwendig, die Qualifikation der Beschäftigten zu erhöhen. „Die Inhalte von Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen müssen sich gleichermaßen an arbeitsplatzübergreifenden Qualifikationen orientieren und in erster Linie ein breites Grundlagengwissen vermitteln. Die Kenntnisse müssen gegenüber technischen Veränderungen langfristig stabil sein und über die betriebliche Anwendung hinaus Bestand haben.“ Dazu müssen soziale Kompetenzen systematisch gefördert werden.

Auf betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen müßte ein verbindlicher Anspruch für jeden Beschäftigten bestehen. „Dabei muß das Ziel verfolgt werden, besonders gefährdete und benachteiligte Beschäftigtengruppen, wie z.B. An- und Ungelernte, Frauen und Ausländer, besonders zu fördern... Eine Bildungsoffensive zur besseren Qualifikation würde zu kurz greifen, zielte sie nur auf die Verbesserung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen und damit auf Beschäftigungssicherung. Sie muß ein gleichrangiger Beitrag zur Humanisierung der Arbeit und zur Sicherung der Einkommen sein. Sie zielt auf neue tarifvertragliche Regelungen, die von dem Grundsatz ausgehen, daß nach der vorhandenen und nicht nach der jeweils abgerufenen Qualifikation entlohnt werden soll. Wie bereits im Vögele-Tarifvertrag realisiert und im Entwurf des Lohnrahmentarifvertrages für Südbaden vorgesehen, wird damit ein stärkerer Zwang für die Unternehmen entstehen, Arbeitsorganisation und -inhalte mit den Qualifikationen in Einklang zu bringen.“

Die IG Metall orientiert des weiteren auf „betriebliche Rationalisierungs-Schutzabkommen“.

3. Die Automobilpolitik müsse durch beschäftigungspolitische Aktivitäten des Staates ergänzt werden. Vorrang habe hier das DGB-Beschäftigungsprogramm. Dazu kommen beschäftigungspolitische Aktivitäten der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, wie der 38,5-Stunden-Woche sowie der Vorruhestandsregelung.

Autonome Interessenvertretung – die bessere Perspektive

Wie bereits in „Verlagsinternes“ unserer Februar-Ausgabe angekündigt, dokumentieren wir nachfolgend zwei wichtige Kapitel aus einem Referat von Leonhard Mahlein, das von unserem Redakteur Werner Petschick vor 90 Gewerkschaftern am 2. Februar in Oer-Erkenschwick wegen Krankheit des Verfassers verlesen werden mußte:

Wenn auch der sozialpartnerschaftliche Weg nur scheinbar weniger „dornenvoll“ ist, so muß doch gesehen werden, daß die Unternehmer alles unternehmen, um diesem Schein Plausibilität zu verleihen. Dies geschieht insbesondere dadurch, daß die mögliche Alternative einer stärker kampfbetonten Interessenvertretung ad absurdum geführt werden soll. Ganz offensichtlich besteht ein wesentliches Ziel ihrer zentralisierten Tabu-Politik darin, solche Gewerkschaften – die zum Einsatz der Kampfkraft ihrer Mitglieder bereit sind – zu zermürben. Der Verlauf der letzten Tarifrunde, verbunden mit der angewandten Aussperrung im Bereich der IG Metall, liefert dafür die Beweise. Ein weiterer Beweis dafür, daß die Unternehmer eine solche Strategie anwenden, ist die ständige Androhung der Aussperrung. Die Gewerkschaften sollen damit vor die Alternative gestellt werden, entweder über kurz oder lang ihre finanzielle Kampfkraft ruinieren zu müssen oder eine Sozialpartnerschaft unter den von den Unternehmern diktierten Bedingungen zu akzeptieren. Diese Alternative wäre nur durch eine erhebliche Verstärkung der Mobilisierung der Mitglieder und der Entwicklung neuer Kampfformen sowie durch Intensivierung der Solidarität zwischen den Gewerkschaften und über diese hinaus zu durchbrechen.

Da eine solche Entwicklung innerhalb kurzer Frist im Rahmen der Gesamtbewegung kaum zu erreichen ist, stellen sich die unternehmerischen Drohungen als sehr massiv dar, und zwar besonders – aber nicht nur – für kleinere Gewerkschaften. Dies kann integrationistischen Kräften neuen Argumentationsspielraum verschaffen, weil scheinbar die Annahme gestützt wird, mit einer Orientierung auf kampfbetonte Interessenvertretung sei mehr zu verlieren als zu gewinnen.

Dieser Zusammenhang zeigt andererseits die große Bedeutung, die der Kampf für ein Verbot der Aussperrung in der Perspektive der Gewerkschaftsbewegung besitzt, denn die jederzeitige Einsatzmöglichkeit dieses Instruments bringt die Unternehmer überhaupt erst in die Lage, in dieser Form den Gewerkschaften gegenüberzutreten.

Zweifelos sehen sich die Gewerkschaften, die ihre Politik stärker auf die autonome Vertretung der Mitgliederinteressen orientieren, zusätzlichen Belastungen ausgesetzt. Die Entwicklungen der letzten Zeit zeigen, daß der Druck seitens der Unternehmer – aber auch aus dem politischen Bereich – bisher nicht gekannte Ausmaße annimmt. Die in der Bundesrepublik ausgeprägte Verflechtung der Sozialpartnerschafts-Ideologie mit Antikommunismus und Antisozialismus hält bei manchem sozialpartnerschaftlich orientierten Gewerkschaftsfunktionär auch ein politisches Interesse an der Beibehaltung dieser Orientierung wach. Deshalb besteht die Erscheinung, daß in Gewerkschaften, die in ihrer Politik die Klasseninteressen stärker zum Tragen bringen, der Druck der Unternehmer auch in der Organisation selbst und bei anderen Einzelgewerkschaften Resonanz und Unterstützung findet.

Nach wie vor wirken auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung massive Hemmnisse gegen eine Entwicklung der Gesamtorganisation in Richtung auf eine kämpferischere autonome Interessenvertretung. Eine ansehnliche Zahl von Einzelgewerkschaften – man spricht von fünf, mit zusammen einem Drittel aller Mitglieder – versteht sich als Verfechter einer sozialpartnerschaftlichen Orientierung im DGB, wobei durchaus auch Tendenzen zu einer Art

Blockbildung erkennbar sind. Allerdings kann gegenwärtig nicht von einer vorherrschenden Tendenz der Verstärkung sozialpartnerschaftlicher Politik in der Mitgliedschaft gesprochen werden, doch wird versucht, eine solche verstärkt in die Betriebe und in die Organisationen hineinzuschleusen. Viele der in letzter Zeit gemachten Erfahrungen und gewonnenen Erkenntnisse über die tatsächlichen Machtverhältnisse in dieser Gesellschaft sind bei den abhängig Beschäftigten noch nicht wieder verschüttet, die Hemmnisse aber, daraus notwendige Konsequenzen zu ziehen, sind aber immer noch groß.

Zukunftsfelder der Gewerkschaftsarbeit

Die Lage nach dem Arbeitskampf verlangt von den Vorständen der Gewerkschaften eine präzise Antwort auf die Frage: Wie soll es mit der Verkürzung der Wochenarbeitszeit weitergehen, welches sind die aktuellen Aufgaben und künftigen Handlungsfelder der Gewerkschaftsarbeit? Für die Gewerkschaften legte der Streik wegen der Schärfe der Auseinandersetzung, organisatorische und politische Unzulänglichkeiten und Schwächen in der Mobilisierung bloß, insbesondere in der IG Metall. So beispielsweise, daß Bewußtsein Kampferfahrung und Kampfbereitschaft in den einzelnen Tarifbezirken stark voneinander abweichen oder daß es zu solidarischen Unterstützungsaktionen auf der betrieblichen Ebene im Bereich der IG Metall kaum gekommen ist.



Durch die innergewerkliche Verarbeitung solcher Schwachstellen, die nicht nur aus der Summierung von Fehlern der Vergangenheit resultieren, sondern auch auf neue Anforderungen aufmerksam machen, wird letztlich die künftige Stellung der Gewerkschaften in der Gesellschaft mitentschieden.

Erstens wird es um die Frage der Erhaltung der unmittelbaren Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften im betrieblichen und gesellschaftlichen Bereich gehen. In erster Linie steht dabei angesichts der Flexibilisierungs-Offensive der Unternehmer das Problem, wie die kollektive Normen setzende Kraft der Gewerkschaften verteidigt und erweitert werden kann.

Gewerkschaftliche Tarifpolitik wie auch staatliche Sozialpolitik haben ja nicht nur die Funktion der kollektiven Sicherung der abhängig Beschäftigten und ihrer Familien, sondern sie setzen den Bewertungs-Strategien der Einzelkapitale Schranken zugunsten einheitlicher Regelungen für Branchen oder ganze Industriezweige. Mit der wenn auch differenzierten Tarifierung der Arbeitszeit-Flexibilisierung und den gesetzlichen Neuregelungen auf den Gebieten

des Frauen- und Jugendarbeitsschutzes sowie der Arbeitszeitordnung wird versucht, die richtige Tendenz der kollektiven Normierung zu durchbrechen, die Schutzfunktion solcher Regelungen einzuziehen oder abzuschaffen und damit letztlich die Regelung von Arbeitsbedingungen zu individualisieren.

Die Bedingungen für eine einheitliche Interessenvertretung werden dadurch erschwert; insofern besitzt die Abwehr der Arbeitszeit-Flexibilisierung auf der betrieblichen Ebene eine Pilotfunktion in der Auseinandersetzung um den Erhalt der gewerkschaftlichen Vertretungsfunktion. Deswegen gehört zum Erhalt der unmittelbaren Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften auch die Neubestimmung der „dualen Struktur der Interessenvertretung“ — also im Kern das Neuüberdenken des Verhältnisses von Gewerkschaftspolitik und Betriebsarbeit. Der stärkere Zugriff der Gewerkschaften auf die Betriebsratsebene wird angesichts der neuen Herausforderungen zu einem Schlüsselproblem als Antwort auf die betrieblichen Zielsetzungen der Unternehmer.

Zweitens geht es um die Sicherung und den Ausbau der künftigen Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften. Auch in dieser Hinsicht hat der Arbeitskampf bekannte Probleme schärfer akzentuiert und neue aufgeworfen, und zwar in mehrerlei Hinsicht: So wurden die Streiks im wesentlichen von den „traditionellen Truppen“ der Gewerkschaftsbewegung getragen, d.h. von den Kerngruppen der Industriearbeiterschaft in traditionsreichen Betrieben der verarbeitenden Industrie. Dagegen war es oft schwierig, die kaufmännischen und technischen Angestellten, EDV-Fachleute oder Journalisten zur Solidarität mit den Streikenden oder Ausgesperrten des „eigenen Betriebes“ zu bewegen. Mit dem sich fortsetzenden Abbau von Arbeitsplätzen in der verarbeitenden Industrie wird der Umfang dieser „traditionellen Truppen“ weiter schrumpfen. Es wird künftig für die Gewerkschaften nicht mehr ausreichen, sich auf diese sozialen Gruppen als Träger von Arbeitskämpfen ausschließlich zu stützen.

Drittens steht die Aufgabe vor den Gewerkschaften, langfristige Konzepte für eine Gesellschafts-, Wirtschafts- und Technologiepolitik im Interesse der Arbeitnehmer zu entwickeln und Wege zu ihrer Umsetzung aufzuzeigen. Die 35-Stunden-Woche und die umfassende Diskussion dazu haben die breitere Thematisierung von Fragen in der gewerkschaftlichen Aussprache gefördert, die über das Arbeitszeitproblem hinaus weitere politische Felder berühren. Insbesondere werden drei Gebiete berührt:

1. Angesichts der geringfügigen Beschäftigungswirkungen der Tarifabschlüsse erhält die Auseinandersetzung um eine Umorientierung der staatlichen Wirtschaftspolitik eine noch größere Aktualität. Dabei muß die Perspektive weiterer und einschneidender Schritte der Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den gewerkschaftlichen Zielvorstellungen für den Rest der 80er Jahre und für die 90er Jahre sichtbar bleiben. Eine solche Perspektive wird auch von konservativen Ökonomen keineswegs als unrealistisch angesehen.
2. Zur Flankierung der zu erwartenden weiteren Arbeitszeitverkürzungs-Konflikte muß tarifpolitisch ein stärkerer Einfluß auf die Arbeits- und Leistungsbedingungen an Bedeutung gewinnen. Darunter werden die Durchsetzung von „Entintensivierungs-Maßnahmen“ wie zusätzliche Pausen, geringeres Arbeitstempo verstanden, aber ebenso sozial bessere Gestaltung der Arbeitsabläufe, der Arbeitseinteilung und der Arbeitsplatz-Einsatzplanung usw. Im Grunde genommen handelt es sich dabei um Probleme, die bei der IG Metall wie bei der Druck und Papier bereits im Vorfeld der Tarifrunde 1984 diskutiert und in der Druckindustrie auch gefordert wurden wie z.B. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Fortbildung und Umschulung, mehr Mitbestimmung sowie generell um die Kontrolle technologischer Umstrukturierungen.
3. Im Kampf um die Wochenarbeitszeitverkürzung wurden aber auch vielfach neue Fragen der Lebensweise der Arbeitnehmer aufgegriffen. Die Forderung „Arbeiten, um zu leben“ oder der Slogan „Es gibt ein Leben vor der Rente“ haben subjektiv für die arbeitenden Menschen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Eine derartige Ausweitung der gewerkschaftlichen Handlungsfelder bedeutet notwendigerweise eine Erweiterung des politischen Mandats der Gewerkschaften. In Übereinstimmung mit einer von mir immer

wieder erhobenen Forderung hat nun auch in Auswertung des Arbeitskampfes 1984 der GEW-Vorsitzende Dieter Wunder folgendes formuliert: „Die Gewerkschaften müssen politischer werden als bisher. Nur eine Politisierung gewährleistet auch in traditionellen Feldern Erfolg. Nur eine Politisierung gewährleistet, daß die Gewerkschaften legitime Interessenvertreter der Arbeitnehmer in ihrer gesamten Lebenssituation bleiben.“

Eine solche Politisierung wird in dem Maße erfolgen, wie es auch gelingt, in der Gewerkschaftspolitik deutlich zu machen, daß die Durchsetzung der unmittelbaren Lebensinteressen der abhängig Beschäftigten „stets an die Grenzen der Funktionslogik der herrschenden Ordnung stößt und daher mit Modellen einer Neuordnung verbunden werden muß, die gleichsam ins Neuland eines neuen Typs gesellschaftlicher Organisation vorstoßen“.

Der Arbeitskampf 1984 hat die Möglichkeiten für eine Erweiterung und Politisierung der gewerkschaftlichen Handlungsfelder zumindest offengehalten. Es liegt an den aktiven Kräften in den Gewerkschaften, die Entwicklung in diese Richtung voranzutreiben — auch im Hinblick auf die nächsten qualitativen Einschnitte im Ringen um die weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die 1986/87 erfolgen müssen. Die Chancen dafür wachsen in dem Maße, wie es den Gewerkschaften gelingt,

- die Diskussion über die Zukunft der Arbeit inhaltlich zu füllen und mit der Frage nach den Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung zu verknüpfen;
- klare Forderungen und Bündiskonzepte zur Durchsetzung ihrer Ziele zu entwickeln
- und den „Kampf um die Köpfe“, um die Verankerung ihrer gesellschaftspolitischen Vorstellungen in der Bevölkerung intensiver als bisher zu führen.

Zusammenbruch, Befreiung oder was sonst?

Der 8. Mai 1985 wird als 40. Jahrestag der Kapitulation auch die zwölfjährige Nazi Herrschaft des „Dritten Reiches“ aus der öffentlichen Verdrängung herausholen und zumindest dieses damalige Datum als „Zusammenbruch“ bei gleichzeitiger „Vertreibung“ („Schlesien ist unser“) oder als „Befreiung“, insbesondere durch unsere amerikanischen Freunde, behandeln.

Freilich steht nicht zu erwarten, daß selbst nach 40 Jahren eine sachkundige und ehrliche Bestandsaufnahme in der Öffentlichkeit erfolgen wird. Die Flicks und Krupps bleiben unangesprochen, und auch die Namen der Globkes, Forsthoffs, Nipperdeys und Schmitts werden nicht erwähnt. Die Schwinges und die zahlreichen „Richter“ des Volksgerichtshofes verzehren unbeanstandet ihre hohen Pensionen, während zahlreiche Opfer des Naziregimes noch immer auf eine Entschädigung warten (Roma, Sinti, „Asoziale“, Homosexuelle u.a.m.). Die Balken der überkommenen Vorurteile und der herrschenden Glaubenssätze versperren weiter den Blick, und dumpfe Schuldbekennnisse hinsichtlich der „Schrecknisse“ sowie Zurückweisungen derselben werden mit symphonischer Untermauerung die eigentlichen Fragen verhindern:

- War der Faschismus ein „Betriebsunfall“ des Landes der „Dichter und Denker“, der dieses zu einem der „Richter und Henker“ werden ließ?
- Waren es Hitler und seine Schergen mit ihrer infernalischen Gewalt, die die Mehrheit der (guten) Deutschen unterdrückten, oder war es gerade die Mehrheit, die Hitler trug und die Minderheit dem Gasofen und der „Vernichtung durch Arbeit“ preisgab?

— Welche Kontinuität in der Geschichte gibt es zwischen 1918 und 1933 und zwischen dem „Dritten Reich“ und uns? Gibt es tieferliegende Strömungen in unserer „Volksseele“, die bei einer weiteren Verschärfung der Krise derartiges wieder möglich machen könnten?

— Warum konnten ehemalige NSDAP-Mitglieder Bundeskanzler, Wirtschaftsminister und gar Bundespräsident werden, während gleichzeitig Vertreter einer Generation, die unter demokratischen

Betrachtungen zum 40. Jahrestag der Kapitulation

Zugleich eine Besprechung von Martin Hirsch, Diemut Majer, Jürgen Meinck (Hrsg.), Recht, Verwaltung und Justiz im Nationalsozialismus, Bund-Verlag, Köln 1984, 590 Seiten, 78,- DM

Bedingungen aufwachsen konnten, mit Berufsverboten bedroht wurden, über die letztinstanzlich Richter mit entschieden, die schon im „Dritten Reich“ ihre „Pflicht“ getan hatten? Wieso Amnestie für die einen und Verdammung für die anderen?

— Welche Rolle spielten Recht, Verwaltung und Justiz im Nationalsozialismus, und wie wurde diese aufgearbeitet?

Fragen über Fragen, doch die Antworten werden nicht kommen — weil die richtigen Fragen nicht gestellt werden. Die Dämonisierung des Geschehens verhindert eine kritische Aufarbeitung. So verwundert es sicherlich nicht, daß sich das herrschende Bewußtsein auch weiterhin den drängenden Problemen verweigern kann. Doch gibt es zwischenzeitlich zahlreiche politik- und rechtswissenschaftliche Untersuchungen, die sich mit Akribie diesen und anderen Fragenkreisen widmen und damit die Funktion von Eisbrechern im Meer der menschlichen Kälte übernehmen.

Exemplarisch vorgestellt werden soll dazu der von Martin Hirsch, Diemut Majer und Jürgen Meinck herausgegebene Quellenband zu „Recht, Verwaltung und Justiz im Nationalsozialismus“.

Mit Understatement wird im Vorwort angemerkt, daß „die vorliegende Quellensammlung nicht mehr sein soll als eine Einführung in die Ideologie und Herrschaftspraxis des „Dritten Reiches“. Mit Verlaub: Sie ist weit mehr. Auch wenn der Umfang des Bandes weniger Lesefreudige sicher ein wenig in Zweifel kommen läßt, Anlage und verlegerische Gestaltung reizen zum Weiterlesen. Natürlich, wenn man nichts wissen will und auch Auschwitz das Gefühl einer wohligen Sättigung nicht anzukratzen vermag, dann wird aus Reiz Gereiztheit. Doch das war schon damals so, das ist auch heute so.

Für Gewerkschafter und Betriebsräte sind als Einstieg sicherlich der Abschnitt „Das Führerprinzip im Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht“ (S. 190ff.), unter anderem mit einem Auszug aus dem Kommentar von A. Hueck/C. H. Nipperdey/R. Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 2. Auflage von 1937, und das Kapitel „Arbeitsrecht“ (S. 410ff.) von besonderem Interesse. Wer kennt nicht auch heute die als „Standardwerke“ in der Bundesrepublik zu qualifizierenden Kommentierungen von Hueck zum Kündigungsschutz, die zahlreichen Veröffentlichungen, Gutachten und wesentlich von ihm mitgeprägten Entscheidungen des BAG durch dessen ersten Präsidenten H.C. Nipperdey und die Auslegungen des Kommentars von Dietz/Richardi zum Betriebsverfassungsgesetz? Die Schüler der Genannten oder ihnen nahestehender Autoren beherrschen immer noch ganz überwiegend als „Arbeitsrechtskartell“ (Wahsner) die arbeitsrechtlichen Lehrstühle und die Veröffentlichungspraxis und konnten bisher einer grundlegenden Infragestellung ihrer Tradition ausweichen. Die Auseinandersetzung ist freilich mehr als überfällig. Doch sollte die empfohlene Vorgehensweise nur der erste Schritt sein, um zu weiteren Fragen der Struktur des deutschen Faschismus vorzudringen. Der Band ist dafür ein hervorragendes Hilfsmittel.

Freilich sind auch Lücken zu verzeichnen: Die düstere Rolle der Arbeitsämter und auch die der Wohlfahrtsämter im „Dritten Reich“ bleibt in historischer Tradition gänzlich ausgeklammert, obwohl diese im Bereich der Verwaltung für die Bevölkerung eine ganz erhebliche Bedeutung hatten. Doch es gibt auch für mich zahlreich Neues zu vermelden: So habe ich beispielsweise endlich den schon lange gesuchten Entwurf eines „Gemeinschaftsfremdengesetzes“ (S. 536ff.) gefunden, der die „soziale Endlösung“ im „Dritten Reich“ durchführen sollte. Der Ausgang des Krieges machte dies jedoch nicht mehr möglich. Die biologische „Lösung“ der sozialen Frage wurde noch einmal verhindert.

Die Denkschemata der Nationalsozialisten haben für manche noch immer nicht ihre Faszination verloren: erst die Pädagogik, dann die Zwangsarbeit und schließlich die Medizin als Endlösung (Dörner). Wir befinden uns in dem Übergang von der ersten zur zweiten Stufe, denn auch heute gibt es wieder verstärkt Vorschläge, das „Bewahrungsgesetz“ — dem sozialpolitischen „Schlager“ der Weimarer Republik — endlich durchzusetzen und die durch die „neue Armut“ verstärkt entstehenden Gruppen des „Lumpenproletariats“ wie „Nichtseßhafte“ und Obdachlose einer „Zwangstherapie“ und nötigenfalls einer Unterbringung in einer geschlossenen Einrichtung mit Zwangsarbeit unterzubringen (dazu B. Klees, Die „Nichtseßhaften“ zwischen Hilfe, Repression und Ausmerzung, in Rote Robe 1984, S. 160ff.). Die Genthherapie und die Genmanipulierung werden in einigen Jahren zudem einer Renaissance sozialdarwinistischer und eugenischer Betrachtungen eine neue Grundlage verschaffen (dazu B. Klees/E. Hinkel [Hrsg.], Gen-Technik oder Gen-Manipulation, Braunschweig 1985), die eine der Säulen der nationalsozialistischen Politik war (dazu A. Ebbinghaus/H. Kaupen-Haas, K.H. Roth [Hrsg.], Heilen und Vernichten im Mustergau Hamburg, Hamburg 1984).

Unter bestimmten gesellschaftlichen Voraussetzungen ist also auch der Übergang zur dritten Stufe möglich. Der genokratische Staat wird dann die Ausmerze schon im Vorfeld betreiben. „Wer sich des Vergangenen nicht erinnert, ist dazu verdammt, es noch einmal zu erleben“ (George Santayana).

Der Quellenband erinnert uns eindringlich mit zeitgenössischen Dokumenten an unsere eigene Geschichte. Er steht in humanistischer Tradition und verdient breite Beachtung. Inwieweit wir daraus die erforderlichen Schlußfolgerungen ziehen, ist freilich unsere Sache.

Prof. Dr. Bernd Klees,
Fachhochschule Braunschweig-
Wolfenbüttel

Bernd Klees Arbeitslosigkeit und Recht Ein Handbuch zur Gegenwehr Mit Kommentar des Arbeitsförderungs- gesetzes, Mustern und Beispielen

Ein Buch, vollgepackt mit konkreten und verständlichen Informationen, Arbeitshilfen, Formulärmustern für alle diejenigen, die mit Arbeitslosigkeit zu tun haben, also vom Arbeitslosen selbst über Gewerkschaften, Rechtsschutzsekretäre, Betriebsräte bis hin zu Juristen, Jurastudenten, Arbeitsvermittlern, Arbeitsloseninitiativen, Sozialhelfern usw.

510 Seiten, Preis 28 DM.

Die Gewerkschaften, die Grünen und die DKP

In den Gewerkschaften wird in der letzten Zeit auch mit Blick auf bevorstehende Wahlen viel über ihr Verhältnis zu den Grünen diskutiert. Dabei kristallisieren sich zwei Hauptrichtungen heraus. So gibt es führende Gewerkschaftsfunktionäre, die auf wichtige Berührungspunkte mit den Grünen, z.B. in der Friedensfrage und im Umweltschutz, verweisen. Andere Gewerkschaftsfunktionäre wiederum – an dieser Stelle sei nur Hermann Rappe genannt, Vorsitzender der IG Chemie-Papier-Keramik – verdammen die Politik der Grünen in Bausch und Bogen, um damit den Weg für eine Große Koalition nach den Bundestagswahlen 1987 zu bereiten. Mit all diesen Fragen befaßt sich u.a. auch ein Artikel des Präsidiumsmitglieds der DKP, Werner Cieslak, der am 23. Februar in „Unsere Zeit“ veröffentlicht wurde und den wir im Wortlaut zur Information unserer Leser dokumentieren.

„Gegen konservativ-liberale und grün-alternative Strategien“ überschreibt der DGB-Vorsitzende Ernst Breit einen Abschnitt eines Aufsatzes in der Januar-Ausgabe der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ über die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung. Er stellt in seinem Artikel eine Reformstrategie der Gewerkschaften im Rahmen eines „kritischen Einverständnisses mit der Industriegesellschaft“ vor. Dieser Beitrag beweist einmal mehr, daß aus der Zukunftsdiskussion der Arbeiterbewegung die Auseinandersetzung mit den „Grünen“ und ihren politischen Vorstellungen nicht mehr wegzudenken ist.

Für viele Gewerkschafter liegt es auf der Hand, daß die Gesetzesinitiativen der Grünen zum Verbot der Aussperrung und für ein neues Arbeitsgesetz allein nicht die Differenzen überbrücken können, die zwischen grundsätzlichen Vorstellungen der Arbeiterbewegung und dem Gedankengut der Grün-Alternativen bestehen. Diese Kluft zeigt sich beispielsweise in der Haltung zum wirtschaftlichen Wachstum, wo die Gewerkschaften, aber auch wir Kommunisten, für qualitatives Wachstum eintreten, ohne Wachstum, wie die Grünen, generell abzulehnen. Die Forderung der „Grünen“ nach Aufteilung der Großbetriebe in kleine Produktionseinheiten ist nicht nur illusionär und rückschrittlich, sondern verkennt auch das kapitalistische Profitsystem als Quelle von Ausbeutung und Arbeitshetze oder die Tatsache, daß die Verschlechterung der Umweltbedingungen sowie die Intensivierung der Arbeit vor allem durch die an Kapitalinteressen ausgerichtete Anwendung neuer Technologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation bedingt ist, wie es im DGB-Grundsatzprogramm heißt. Gewerkschafter, die bei den Grünen organisiert sind, geben selbst zu, daß sie sich in vielen Fragen in ihrer Partei in der Minderheit befinden. Eine kritische Auseinandersetzung mit Positionen der „Grünen“ ist daher notwendig.

Wir Kommunisten, als Teil der politischen Arbeiterbewegung, führen sie, und selbstverständlich ist es auch für den DGB mit seinen Einzelgewerkschaften notwendig, von seinen Positionen aus, eigenständig und ohne Einmischung von außen, sein Verhältnis zu einer wichtigen politischen Kraft unseres Landes zu bestimmen. Führende Gewerkschafter wie der stellvertretende Vorsitzende der IG Druck und Papier, Detlef Hensche, und Christian Götz, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Gewerkschaft HBV, verweisen dabei auf wichtige Berührungspunkte zwischen gewerkschaftlichen Forderungen und Aktivitäten der „Grünen“. Das gälte beispielsweise für den Bereich des Umweltschutzes oder für den Kampf um den Frieden.

In der gegenwärtigen Diskussion geht es aber einigen Gewerkschaftern um mehr als um die sachliche Auseinandersetzung mit politischen Positionen und politischen Parteien. Sie versuchen Weichen zu stellen für die Zeit nach den Bundestagswahlen 1987 und entsprechend mehr Einfluß zu nehmen auf andere Gewerkschafter und auf ihre eigene Partei, die SPD. So nutzte der SPD-Bundestagsabgeordnete und IG-Chemie-Vorsitzende Hermann Rappe einen Empfang seines Bezirks Nordmark/Berlin, um sich „für eine klare Abgrenzung der Gewerkschaften von den Grünen“ auszu-

sprechen. An anderer Stelle forderte er die Große Koalition und eine gesamtgesellschaftliche Verabredung von Großkapital, Gewerkschaften und Rechtsregierung. Keine Ausgabe der IG-Bergbau-Mitglieder-Zeitschrift „Einheit“ erscheint ohne massive Angriffe von Chefredakteur Horst Niggemeyer gegen die „Grünen“.

In der Sache geht es beiden darum, die Große Koalition vorzubereiten. Es geht aber auch um die Auseinandersetzung mit Positionen, die sich gegen die Zusammenarbeit mit Kapital und Rechtsregierung wenden und damit über die Auffassungen der „Grünen“ hinausreichen – bis in die Reihen der eigenen Partei hinein. In seinem Referat im Bezirk Nordmark/Berlin spricht sich Rappe dann auch u.a. für die Einbindung der Gewerkschaften in das bestehende Wirtschafts- und Gesellschaftssystem aus. Feststellungen, die sich im übrigen im DGB-Grundsatzprogramm nicht wiederfinden, das er an anderer Stelle gerne zitiert.

Die Diskussion über die Möglichkeit einer Großen Koalition fordert auch uns Kommunisten zur Stellungnahme heraus, weil wir die großen Gefahren sehen, die gerade auf die arbeitenden Menschen zukommen. In der gegenwärtigen Krisensituation würde eine CDU/SPD-Regierung die Fortsetzung des arbeiterfeindlichen Kurses dieser Rechtsregierung und auch der Schmidtschen Rotstiftpolitik bedeuten. Eine Politik, die beispielsweise zur Finanzierung eines Beschäftigungsprogramms den Rüstungshaushalt senken und das Großkapital stärker belasten würde, wäre mit einer solchen Koalition schwer zu verwirklichen. Ebenso wenig eine konsequente Friedenspolitik, die die US-Erstschlagraketen wieder aus unserem Land entfernt, um eine weitere wichtige gewerkschaftliche Forderung zu nennen.

Die Gewerkschaften und die gesamte Arbeiterbewegung stehen vor der Frage, wo die Perspektive für die Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen im Kampf für Frieden und Arbeit liegt. Angesichts zunehmender Angriffe der Rechtsregierung kann die Perspektive nicht im Hoffen auf einen im gewerkschaftlichen Sinne günstigen Wahlausgang in zwei Jahren bestehen. Gewerkschaftliche Mobilisierung ist jetzt gefragt. Sie kann anknüpfen an die Erfahrung des letzten Jahres, wo der Rechtsregierung in den Friedensaktionen wie im Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche Grenzen ihres Handelns aufgezeigt wurden.

In diesen Kämpfen wurden im übrigen auch weitergehende Perspektiven sichtbar. In beiden Bewegungen kam es zu einem gemeinsamen Handeln von Gewerkschaftern, Sozialdemokraten, Kommunisten, christlichen Kollegen und auch Grünen gegen die friedensgefährdende Politik der Bonner Regierung und die Verweigerungs- und Konfrontationshaltung von Kabinett und Kapital. Eine richtige Erkenntnis aus dem Arbeitskampf war für die Gewerkschaften die Notwendigkeit von Bündnispartnern sowohl in den politischen Parteien wie auch aus den verschiedenen sozialen Bewegungen.

Diese Erkenntnis erfordert nicht zuletzt eine Normalisierung der Beziehungen zu politischen Parteien und die Bereitschaft einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit in allen Sachfragen, in denen es Übereinstimmung gibt. Dies gilt für die „Grünen“, die zu Recht kritisieren, daß der DGB und seine Einzelgewerkschaften zwar mit den Parteien der Rechtskoalition Gespräche führen, den Kontakt zu ihnen aber auf die Fraktion beschränken oder gar nicht wollen.

Dies gilt aber auch und gerade für Beziehungen zur DKP, die im letzten Jahr zum wiederholten Mal den Beweis angetreten hat, gewerkschaftliche Interessen eindeutig zu vertreten. Die DKP vertritt von ihren Traditionen und in ihrer politischen Praxis den Teil der Arbeiterbewegung, der mit seiner marxistischen Weltanschauung und seiner Orientierung auf die konsequente Vertretung von Klasseninteressen in einer Zeit zunehmender Angriffe der Koalition von Kabinett und Kapital auf die Arbeiterbewegung eine wichtige Hilfe für die Einheitsgewerkschaften bei der Bestimmung einer klaren Politik für die Zukunft sein kann.

Gerade diese Angriffe machen die Zusammenarbeit von politischer und gewerkschaftlicher Arbeiterbewegung zu einer unabdingbaren Notwendigkeit. Sie erfordern den vorurteilsfreien Meinungs- und Erfahrungsaustausch auch zwischen dem DGB, seinen Einzelgewerkschaften und der DKP. Einheit und Zusammenarbeit statt Diffraktionierung und Ausgrenzung war die gemeinsame Erkenntnis der gesamten Arbeiterbewegung im Widerstand und nach der Zerschlagung des Faschismus. Diese Lehre aus der Zeit vor 40 Jahren sollte für uns heute eine Verpflichtung sein.

Arbeitnehmer und Rentner: keine „Opferlämmer“ der Nation

Wie wir bereits in unserer Februar-Ausgabe meldeten, tagte am 31. Januar in Frankfurt die 2. Seniorenkonferenz des DGB-Landesbezirks Hessen mit über 100 Teilnehmern. Seit der 1. Konferenz vor drei Jahren hat sich die Arbeit erfolgreich entwickelt, denn in 13 der insgesamt 16 hessischen DGB-Kreise gibt es inzwischen Seniorenausschüsse. Ihre Vertreter nehmen beratend an den Sitzungen des DGB-Landesbezirksvorstandes und der Kreisvorstände teil und sind auf den entsprechenden Delegiertenkonferenzen als Gastdelegierte präsent. Nicht selten gingen von diesen Kolleginnen und Kollegen Anregungen für die gewerkschaftliche Arbeit aus, aufgrund auch der eigenen Erfahrungen.

Auf der Konferenz am 31. Januar wies Annelie Tuchscheer, vor rund zwei Jahren aus der hauptamtlichen gewerkschaftlichen Arbeit ausgeschieden und heute im hessischen DGB für die Seniorenarbeit verantwortlich, auf das starke politische Gewicht der älteren Menschen hin. Sie stellen immerhin ein Fünftel der Gesamtbevölkerung und rund ein Siebtel der DGB-Mitgliedschaft. „Es wäre auch töricht, die Qualität an Erfahrung und Wissen ungenutzt zu lassen, die sich in den älteren Kolleginnen und Kollegen verkörpert. Denn bei vielen von ihnen handelt es sich doch um Funktionäre, die jahrzehntelang als Betriebs- und Personalräte, als Vertrauensleute und ehrenamtliche Mitarbeiter in den Gewerkschaften tätig waren“, so Annelie Tuchscheer in ihrem Referat. Deshalb dürfe es bei den Gewerkschaften keinen Abschiebebereich und kein Abstellgleis geben, wo sich die älteren Mitglieder wiederfänden.

Dieses Abstellgleis aber gibt es beim hessischen DGB nicht. Zu erwähnen ist der Einsatz der Senioren bei den Arbeitskämpfen des vergangenen Jahres. Auch darauf wies die Referentin hin. In vielen Orten waren die aus dem Berufsleben ausgeschiedenen Gewerkschafter bei Solidaritätsaktionen dabei. Sie diskutierten an Informationsständen, verteilten Flugblätter und besuchten Streikposten. Hier setzten sich die Diskussionen in den Seniorenarbeitskreisen in gewerkschaftliches Handeln um.

Welch großen Stellenwert der hessische DGB der Seniorenarbeit einräumt, machte Landesbezirksvorsitzender Jochen Richert in einer Rede deutlich. Schließlich seien „Rentnerprobleme Arbeitnehmerfragen und damit gewerkschaftspolitische Aufgaben“. Heftige Kritik übte Richert in diesem Zusammenhang an den Vorgängen um die aktuelle Rentenerhöhung, die er als „politisches Trauerspiel“ bezeichnete.

Zum Abschluß seines Referats ging der hessische DGB-Landesbezirksvorsitzende auch auf den bevorstehenden 40. Jahrestag der Befreiung von Krieg und Faschismus ein und rief dazu auf, sich an „alle Opfer, die Geschlagenen und Ermordeten, die Bekannten und die vielen Na-

menlosen“ zu erinnern und auch „an die Ursachen, die zur Macht der Hitlerfaschisten führten“. Wir sollten uns auch erinnern „an das, was dem Menschen möglich ist, wenn er des Menschen ärgster Feind ist, was Neofaschismus und Ausländerfeindlichkeit, Hetze gegen Minderheiten und Verfolgung Andersdenkender“ bedeuten.

Ein weiterer Schwerpunkt der 2. DGB-Seniorenkonferenz war die Diskussion um den Abbau von Sozialleistungen. Die Ergebnisse und Forderungen sind in einer Entschließung zusammengefaßt. U.a. wird heftige Kritik daran geübt, daß innerhalb von zehn Jahren 200 Milliarden DM für neue Waffen ausgegeben und Bundeswehroffiziere ab dem 45. Lebensjahr auf Staatskosten in den Ruhestand geschickt werden sollen: „Derartige Maßnahmen weisen wir mit Empörung zurück.“

Mit den im Arbeitsleben Stehenden riefen die hessischen DGB-Senioren zur Solidarität auf, denn der „Kampf gegen den Sozialabbau sowohl in der Gesamtgesellschaft als auch in der Arbeitswelt muß gleichgewichtig neben dem Kampf gegen Sozialabbau in der Alterssicherung stehen. Wir appellieren deshalb an die noch im Arbeitsprozeß stehenden Kolleginnen und Kollegen, gemeinsam mit uns gegen Sozialabbau, gegen Wenderegierung, gegen Verschlechterung mühsam erkämpfter Rechte einzutreten.“

Die 2. hessische DGB-Seniorenkonferenz wird sicherlich dazu beitragen, die Arbeit weiter zu intensivieren und den Zusammenhalt zwischen Älteren und Jüngeren zu festigen. Diesem Ziel tragen auch die am 17. Dezember 1984 vom DGB-Landesbezirksvorstand Hessen beschlossenen „Ziele und Aufgaben der Seniorenarbeitskreise“ Rechnung. In der Präambel heißt es u.a.: „Es geht um die organisatorische Betreuung und Vertretung der sozialpolitischen Belange dieses Personenkreises, und zwar auf allen Ebenen der gesellschaftlichen Einrichtungen. Lebenswichtige Fragen wie z. B. der Kampf um die Erhaltung der Arbeitsplätze, Frieden und Abrüstung, Friedenserziehung und Aufklärung über Neofaschismus und seine Bekämpfung sind hierin eingeschlossen.“

Gisela Mayer

Vor RFFU-Kongreß

Zu den Schwerpunkten des vom 19. bis 23. Mai in Mannheim stattfindenden 13. ordentlichen Gewerkschaftstages der Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) gehört zweifellos die Mediengewerkschaft. Die rund 200 Delegierten haben den vorliegenden Satzungsentwurf zu beraten und zu verabschieden.

Der Strategie des Großkapitals zur totalen Beherrschung der Köpfe der Bevölkerung im Profit- und Machtinteresse müssen die IG Druck und Papier und die Verbände der Gewerkschaft Kunst, deren mitgliederstärkster Verband die RFFU ist, eine gemeinsame Strategie im Interesse der gesamten arbeitenden Klasse entgegensetzen. Manchmal scheinen bei den Diskussionen um die künftige Mediengewerkschaft rein verbandsegoistische Probleme im Vordergrund zu stehen. Hinzu kommt, daß im Vorfeld des Gewerkschaftstages der RFFU durch das Gerangel um die Zusammensetzung des neu zu wählenden geschäftsführenden Hauptvorstandes inhaltliche Zielstellungen immer mehr in den Hintergrund treten.

Hier nur vier der vielen Probleme und Aufgaben, die auf dem Gewerkschaftstag der RFFU eine Rolle spielen dürften:

- Die RFFU muß mit Entschiedenheit den öffentlich-rechtlichen Status des Rundfunks verteidigen und jede Form von Kommerzfunk prinzipiell ablehnen und bekämpfen.

- Diese notwendige Haltung heißt natürlich nicht, die in den schon existierenden privaten Funkeinrichtungen Beschäftigten sich selbst zu überlassen. Sie in der RFFU zu organisieren, Betriebs- oder Personalräte zu schaffen und die gleichen tarifvertraglichen Leistungen wie in den öffentlich-rechtlichen Anstalten durchzusetzen, gehört ebenso zu den Aufgaben der RFFU wie die Einflußnahme auf die Programmgestaltung.

- Eine weitere Aufgabe betrifft die gewerkschaftliche Solidarität mit der IG Druck und Papier, wenn diese 1986/87 ihren begonnenen Kampf um die 35-Stunden-Woche fortsetzt. Viele Delegierte der RFFU fragen, ob es das gemeinsame Handeln fördert, wenn einzelne Senderverbände der RFFU den Vorruhestand favorisieren bzw. schon tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen haben.

- Vor drei Jahren hat die RFFU in Lahnstein Aufsehen erregt, als sie nicht nur die Stationierung amerikanischer Mittelstreckenraketen und Marschflugkörper ablehnte, sondern auch den DGB aufforderte, zum politischen Streik gegen Pershing II aufzurufen. Jetzt sollte dieser Standpunkt nicht nur bekräftigt, sondern zugleich zum Kampf gegen die von US-Präsident Ronald Reagan geplante atomare Bewaffnung des Weltraums aufgerufen werden.

W.P.

Heinz Kluncker: Größter Fehler der Gewerkschaft

Am 20. Februar wurde Heinz Kluncker, von 1964 bis 1982 Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), 60 Jahre. Aus diesem Anlaß veröffentlichte die „Saarbrücker Zeitung“ am gleichen Tage mit ihm ein Interview. Gefragt nach dem größten Fehler der Gewerkschaft seit 1945, erklärte Heinz Kluncker: „Der größte Fehler der Gewerkschaftsarbeit nach dem 2. Weltkrieg besteht meiner Meinung nach darin, daß die Gewerkschaften nicht massiv genug verhindert haben, daß es zu einer Wiederherstellung alter Besitz- und Machtverhältnisse gekommen ist. Das zügellose Profitstreben, die Gleichgültigkeit im Hinblick auf die Arbeitslosigkeit kennzeichnen die Lage.“

Fleiß des Kabinetts mit „Angstschweiß bezahlt“

Als einen „Freibrief für die Arbeitgeber“ bezeichnete am 26. Februar das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Karl-Heinz Janzen, die inzwischen von 150 CDU-Abgeordneten unterzeichnete Gesetzesinitiative, wonach Kurzarbeitergeld für mittelbar vom Streik Betroffene gestrichen werden soll. Das sei eine Einengung des Streikrechts und Erweiterung der Aussperrungsmöglichkeiten.

Noch nie habe es in der Bundesrepublik eine so eindeutige Koalition zwischen Regierung und Unternehmern gegeben. Nie seien Schutzrechte in so gravierender Weise abgebaut und weiterer Abbau geplant worden wie heute. Wörtlich erklärte der IGM-Funktionär: „Der Fleiß des Kabinetts muß mit dem Angstschweiß und ständig schmaler werdendem Geldbeutel der Arbeitnehmer bezahlt werden.“

DPG für offensive Politik gegen Arbeitslosigkeit

Kurt van Haaren, Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft, hat gefordert, daß die Bundespost angesichts der Rekordarbeitslosenzahlen „alle Beschäftigungsmöglichkeiten offensiv nutzt“. Um den Forderungen Nachdruck zu verleihen, hat der DPG-Vorsitzende in einem am 6. Februar veröffentlichten Schreiben an den Bundeskanzler appelliert, von seiner Richtlinienkompetenz Gebrauch zu machen und entsprechend auf den Bundespostminister einzuwirken. Die Bundespost sei wirtschaftlich kerngesund, und auch genügend Arbeit wäre vorhanden. So müsse der Überstundenberg abgebaut,

die Fortbildung intensiviert und die Urlaubsabwicklung verbessert werden. Überdies benötigten die bei der Post ausgebildeten Jugendlichen eine berufliche Perspektive.

Ungereimtheiten des Westberliner DGB

Bisher war vor allem von den sogenannten Vertriebenenverbänden und der CDU/CSU zu hören, daß die deutsche Frage noch offen sei. Der DGB-Landesbezirk Berlin hat nunmehr am 18. Januar Wahlprüfsteine zu den Wahlen zum Abgeordnetenhaus und zu den Bezirksverordnetenversammlungen am 10. März verabschiedet. In ihnen ist zu lesen, weil langfristige politische Entwicklungen nicht prognostizierbar wären, sei deshalb „die deutsche Frage nicht endgültig entschieden“. Hupka und Czaja werden diese Aussage zufrieden zur Kenntnis genommen haben.

Ruhrfestspiele vom 1. Mai bis 17. Juni

Mit einem großen Volksfest werden am 1. Mai in Recklinghausen die 39. vom DGB mitgetragenen Ruhrfestspiele eröffnet. Sie dauern bis zum 17. Juni. Besonderer schauspielerischer Leckerbissen dürfte das Leipziger Theater mit Faust I und II bieten. Neben verschiedenen Ausstellungen gestalten Gisela May, der Kabarettist Werner Schneider sowie der Lyriker Erich Fried Soloprogramme. Auch aus Ungarn werden Gäste erwartet, z. B. eine Folkloregruppe, ein Marionettentheater sowie das Theater der Bergbaustadt Tatabanya.

IGM: „Statistischer Taschenspielertrick“

Die Bonner Politiker lassen Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz im Stich. Entgegen den Beteuerungen verantwortlicher Politiker seien die Zukunftschancen der Jugendlichen in Ausbildung und Beruf alles andere als gesichert. Das erklärte Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, am 20. Februar vor dem Berufsausschuss seiner Gewerkschaft. Die im Berufsbildungsbericht aufgemachte Rechnung, wonach 95 Prozent der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen versorgt würden, bezeichnete Preiss als statistischen „Taschenspielertrick“. Die offizielle Statistik der Ausbildungsplätze zeige ein ganz anderes Bild: Zum Stichtag am 30. September 1984 habe es eine Versorgungslücke von nie gekanntem Ausmaß gegeben.

PERSONALIEN

Gustav Fehrenbach, stellvertretender Vorsitzender des DGB sowie Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Christlich-Demokratischer DGB-Gewerkschafter, wurde am 17. Februar 60 Jahre alt. Der für die Ressorts allgemeine und berufliche Bildung sowie öffentlicher Dienst zuständige Fehrenbach war auf dem 12. DGB-Kongreß 1982 in Westberlin an die Stelle von **Maria Weber** getreten, die am 27. Dezember 1984 ihren 65. Geburtstag feiern konnte. Fehrenbach war seit 1965 stellvertretender Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft.

Hans Möllmann, langjähriges Vorstandsmitglied des Hauptpersonalrats beim Bundesbahnvorstand und Mitglied der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft, CDA-Sozialausschüsse, tritt ab 1. Juni die Nachfolge von **Gerhard Pohl**, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), an. Dies beschloß der Beirat der Gewerkschaft.

Horst Niggemeier, Chefredakteur der „einheit“, Zeitung für Mitglieder der IG Bergbau und Energie sowie Bürgermeister von Datteln, hat sich im Informationsdienst des evangelischen Arbeitskreises „Sicherung des Friedens“ gegen eine Beteiligung an der Friedensbewegung ausgesprochen.

Hermann Rappe, 55, Vorsitzender der IG Chemie-Papier-Keramik, wurde zusammen mit dem Vorsitzenden der CDU-Fraktion im niedersächsischen Landtag, **Werner Remmers**, Ehrensator der Medizinischen Hochschule Hannover.

Aloys Schmitt vollendete in Wiebelskirchen/Saar am 14. März sein 80. Lebensjahr. Schmitt, der aus der christlichen Gewerkschaftsbewegung kam, gehörte zu den Mitbegründern der Einheitsgewerkschaft und des Industrieverbandes Bergbau an der Saar. Nachdem der IV-Bergbau-Vorsitzende Oscar Müller – ein Kommunist – von der französischen Besatzungsmacht aus dem Saarland ausgewiesen wurde, übernahm Aloys Schmitt den Vorsitz der IV Bergbau. Er war maßgeblich am Anschluß an die IG Bergbau beteiligt, war Mitbegründer des DGB Saar und wurde 1956 dessen stellvertretender Vorsitzender.

Manfred Wilke wurde vom Westberliner Wissenschaftssenator Kewenig (CDU) zum Professor an der Fachhochschule für Wirtschaft berufen, obwohl ihn die Mehrheit des Akademischen Senats für „nicht einschlägig qualifiziert“ hielt. Wilke war unter Ilse Brusis zeitweilig Geschäftsführer der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft in Nordrhein-Westfalen. Für Kewenig erschien Wilke als besonders geeignet, weil er das Buch „Der Marsch der DKP durch die Institutionen“ mitverfaßte.

Mit 121 956 Unterschriften Signal für Mitbestimmung

Mit seiner „Aktion 40 757“ hatte der DGB-Landesbezirk Hessen einen bislang beispiellosen Schritt zur Verteidigung des Personalvertretungsrechts getan. Denn genau so viele Unterschriften – 1 Prozent aller hessischen Wahlberechtigten – mußten gesammelt werden, um den Gewerkschaften den Beitritt zu dem laufenden Verfahren vor dem Staatsgerichtshof um die Verfassungsmäßigkeit des neuen hessischen Personalvertretungsgesetzes zu ermöglichen (siehe auch NACHRICHTEN 2/85). Diese erste wichtige Hürde, von der hessischen Verfassung im Artikel 131 Absatz 2 vorgeschrieben, nahm der DGB-Landesbezirk mit Bravour: Ab 15. Februar konnten der Geschäftsstelle des Staatsgerichtshofes 121 956 Unterschriften übergeben werden, wohl verpackt und alphabetisch sortiert – auch das war vorgeschrieben – in 354 Ordnern.

Für den DGB hat dieses positive Ergebnis in mehrfacher Hinsicht Signalwirkung. Zum einen zeigt es eine unerwartet große Bereitschaft, für die Mitbestimmungsrechte aktiv einzutreten. Denn die enorme Zahl von Unterschriften wurde in dem kurzen Zeitraum von nur fünf Wochen gesammelt, was nur zu erreichen war durch eine beachtliche Motivierung haupt- und ehrenamtlicher Funktionäre. Positiv zu werten ist außerdem, daß die Aktion nicht nur von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, sondern auch von den Industriegewerkschaften getragen wurde, wenn gleich die Hauptlast von der Gewerkschaft ÖTV übernommen worden war.

Gleichzeitig kann dieses Ergebnis aber die Gewerkschaften zu einem entschiedeneren Kampf um mehr Mitbestimmungsrechte auch in anderen Bundesländern und auf Bundesebene ermutigen. Insofern hat die hessische Initiative Bedeutung weit über dieses Bundesland, weit auch über den öffentlichen Dienst hinaus. Denn, so lautet die gewerkschaftliche Argumentation, der Kampf gegen einen Abbau des Personalvertretungsrechts ist zugleich ein Kampf gegen alle Versuche, das Betriebsverfassungsrecht einzuschränken.

Dem in Kürze anstehenden Verfahren vor dem hessischen Staatsgerichtshof sieht der DGB nun mit Gelassenheit entgegen. Er will beantragen, die Klage des Landesanwalts Klaus Apel, der nebenbei bemerkt CDU-Mitglied ist, als unzulässig und unbegründet zurückzuweisen. Ein Erfolg für die Gewerkschaften auch in dieser Frage brächte aber das HPersVG noch nicht aus der Gefahrenzone, da auf Antrag einiger Kommunen und der Bundesregierung noch zwei Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig sind.

Während einer Fachtagung rund eine Woche vor Übergabe der Unterschriften legten Gewerkschaftspraktiker und Wissenschaftler noch einmal ausführlich ihre gewerkschaftspolitische und juristische Argumentation dar. Danach gewährleisteten

erweiterte Mitbestimmungsrechte in den Amtsstuben nicht nur eine effektivere Interessenvertretung für die Beschäftigten, sondern sind auch Garant für eine demokratisch strukturierte Verwaltung. Wohl keiner der rund 200 Diskutanten, die am 7. und 8. Februar im hessischen Eschborn zusammengekommen waren, konnte sich vorstellen, wie ein obrigkeitshöriger Befehlsempfänger die notwendige Sensibilität für die sozialen Belange der Bürger aufbringen soll. Eine Demokratisierung des gesellschaftlichen Lebens durch Bürgerbeteiligung verlangt geradezu die betriebliche Mitbestimmung als Entsprechung. Feinde der Demokratie, so resümierte denn auch der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gustav Fehrenbach, sind immer auch Feinde der Mitbestimmung.

Unter dem Tagungsmotto „Verfassung, Mitbestimmung, öffentlicher Dienst“ machte die ÖTV-Vorsitzende Monika Wulf-Mathies auf die Gefahren der juristischen Rechtschwende für das Koalitionsrecht aufmerksam: „Das Menschenrecht der Arbeitnehmer, das von der Verfassung garantiert wird, wird immer mehr von einem Recht auf autonome Gestaltungsfreiheit zur bloßen Besitzstandsgarantie zurückgestuft. Damit wurde ein Einfallstor für Grundrechtsbeschränkungen geöffnet, durch das die Gerichte munter voranschreiten.“ Eine gewerkschaftsfeindliche Rechtsprechung drohe das Arbeitskampfrecht zu einem Arbeitgeberrecht zu denaturieren.

Nun mobilisieren die Gegner der Mitbestimmung hauptsächlich gegen die Möglichkeiten des Personalrats nach dem neuen Recht, bei der Planung und Einführung neuer Technologien mitzubestimmen. Hier wurde offenbar ein ganz wunder Punkt bei den Unternehmern getroffen, die auch im öffentlichen Dienst in den entscheidenden Fragen auf einem uneingeschränkten Direktionsrecht bestehen und die Chancen, die die neuen Technologien bieten, in erster Linie unter den Gesichtspunkten kapitalistischer Rationalität, gegen die Beschäftigten wahrnehmen wol-

len. Gerade aber die noch gar nicht voll absehbaren Folgen von Datenerfassung und elektronischen Kommunikationssystemen für die Arbeitsplätze, für die einzelnen Beschäftigten und deren „Recht auf informationelle Selbstbestimmung“ (Volkszählungsurteil vom Dezember 1983) erfordern vorgelagerte Mitbestimmung bereits bei der Planung. Mitbestimmungsrechte, die sich lediglich wie im alten Gesetz auf die sozialen Auswirkungen beziehen, kommen immer zu spät, stellen die Personalräte vor bereits vollzogene Entscheidungen.

Sehr sachkundig und fordernd trugen die Gewerkschafter auf dieser Fachtagung ihre Argumente auch während einer Podiumsdiskussion mit Vertretern der hessischen Landesparteien vor. Selbstbewußt bewegten sie sich in dem erlauchten Bereich der juristischen Auseinandersetzungen, zu denen im allgemeinen Arbeitnehmern der Zugang verwehrt wird.

Renate Bastian

Aus den Fehlern Lehren ziehen

Es gelang nicht, der Weimarer Republik einen festen demokratischen Unterbau zu schaffen, sie tief in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwurzeln. Das war ein schweres Versäumnis. Die Folgen sind bekannt, an ihnen tragen wir noch heute. Hitler war es, der dann mit einem Federstrich das Koalitionsrecht beseitigte. Dazu alle die bescheidenen Mitbestimmungsansätze, die sich die Arbeitnehmer mit ihren Gewerkschaften – gegen erhebliche Widerstände – in der kurzen Periode der Weimarer Republik erkämpft hatten.

Im sogenannten Dritten Reich galt überall das Führerprinzip. Besonders straff wurde es 1934 in Gestalt einer Sonderregelung dem öffentlichen Dienst aufoktroiert: mit dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben. Die Entscheidung traf jetzt ein Mann allein. Alle anderen hatten zu gehorchen. Zuvor hatte auch im öffentlichen Dienst – wie in der gewerblichen Wirtschaft – das Betriebsrätegesetz von 1920 gegolten. Mit dem Willkürakt von 1934 beginnt die Geschichte der Trennung von Betriebsverfassungsrecht und Personalvertretungsrecht. Die Spuren von damals weisen bis in die Gegenwart. In diesen Wochen erinnern wir an das Ende des II. Weltkriegs, an die Ursachen, die zur größten Katastrophe der Weltgeschichte führten. Aus den Fehlern und Versäumnissen der Vergangenheit galt es nach dem zweiten Weltkrieg Lehren zu ziehen.

(Monika Wulf-Mathies auf der Konferenz des DGB-Landesbezirks Hessen am 7. Februar in Eschborn)

1945: Wir schufen die Einheitsgewerkschaft

Von Emil Carlebach

Mit zu den Männern der ersten Stunde, deren Anteil an der Schaffung der Einheitsgewerkschaft unumstritten ist, zählt der Frankfurter Antifaschist Emil Carlebach, Gewerkschafter seit 1932. Während der Zeit des Hitlerfaschismus trug er den roten Winkel des Häftlings im KZ Buchenwald und gehört zu denjenigen, die für das Deutschland der Dichter und Denker und nicht für jenes der Richter und Henker standen. Mit seinem Beitrag setzen wir unsere Artikelserie zum 40. Jahrestag der Befreiung von Krieg und Faschismus fort.

Es ist kein Zufall, daß der Entschluß, nach der Befreiung vom Faschismus die Einheitsgewerkschaft zu schaffen, in den Konzentrationslagern und Zuchthäusern der NS-Diktatur geboren wurde. Mit dem Ruf „Schafft die Einheit“ ging Wilhelm Leuschner, Mitverschwoener des 20. Juli 1944 und letzter Vorsitzender des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, Hessen (ADGB) aufs Schafott. Adolph Kummernuss, bis 1964 Vorsitzender der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), hat oft darauf hingewiesen, daß er und seine Kameraden im Zuchthaus sich geschworen hatten: Die Zersplitterung der Gewerkschaften, die dem Großkapital und den Nazis so geholfen hat, darf sich nicht wiederholen!

So heißt es auch in der Entschließung des Volksfront-Komitees Klipp und klar als „zu den nächsten Aufgaben“ gehörig: „Bildung von antifaschistischen Einheitsgewerkschaften“ (Buchenwald, Ein Konzentrationslager, Röderberg-Verlag, Frankfurt 1984, Seite 169). Unter dieser Entschließung stehen die Unterschriften von Hermann Brill (SPD), der Staatssekretär in Hessen wurde, und Werner Hilpert (Gründer und Minister der CDU in Hessen) sowie des Kommunisten Walter Wolf.

Diese Beschlüsse waren und sind für uns bindend. Aus dem Frankfurt des Jahres 1945 meldete ein interner Bericht der Intelligence-Service-Abteilung der US-Armee vom 18. Juni (Zwischen Befreiung und Besatzung, Hammer-Verlag, Wuppertal 1976, Seite 90 ff.), daß sich spontan antifaschistische Ausschüsse bildeten, die das „Programm für eine Einheitsgewerkschaft“ vortrugen. „Pläne zur Gründung einer Einheitsgewerkschaft werden mit informeller Billigung der Militärregierung weiter verfolgt“, heißt es in dem Bericht weiter. Befragt, wieso sie zu ihrem Entschluß kämen, den die Amerikaner auch in anderen Gebieten feststellten (und der von den Zuständen in den USA abwich), erklärten die befragten Kollegen, er sei entstanden „aus der gemeinsamen Erfahrung und aus dem gemeinsamen Ziel, das die Antifaschisten in ganz Deutschland verbinde“. Besonders wichtig war ihnen, daß es keine separate katholische Gewerkschaft gibt.“

An anderer Stelle dieses Berichts wird — mit einem Unterton der Besorgnis — gemeldet, daß Knothe (Vorsitzender der SPD in Hessen) und Carlebach „eine Vereinbarung ausgehandelt (haben)“, die eine gleiche Anzahl von Vertretern der KPD



und SPD in den Betriebsräten im Frankfurter Raum vorsieht... Als Ergebnis dieser Zusammenarbeit scheint sich eine neue Einheitsfront herauszubilden...“

Monatelang nach ihrem Einmarsch erlaubten die Amerikaner nicht die Bildung legaler Gewerkschaften, deshalb die Formulierung in dem Bericht, daß die Militärregierung die Schaffung der Einheitsgewerkschaft „informell“ dulde. Sie konnte es sich nicht erlauben, antifaschistische Gewerkschafter einzusperren — so mußte sie, ob es ihr paßte oder nicht, uns halblegal gewähren lassen.

Auch Betriebsrätewahlen waren noch nicht erlaubt. Die Unternehmer dagegen durften mit Unterstützung der Besatzer ihre Handelskammern wieder aufbauen. Das gemeinsame kapitalistische Klasseninteresse wirkte. Der schon erwähnte interne US-Bericht zitiert die Argumentation der antifaschistischen Kollegen: „Wenn Industrielle und Geschäftsleute sich mit Erlaubnis der Besatzungsbehörden in Handelskammern organisieren dürfen, müsse das gleiche auch für die Arbeiter gelten; sie waren darüber erbittert, daß die Ar-

beitgeber als erste die Erlaubnis erhalten hatten, sich zu organisieren.“

Die Vereinbarung zwischen Genossen Knothe und mir über die paritätische Besetzung der provisorischen Betriebsräte durch beide Arbeiterparteien war ausdrücklich als Zwischenlösung bis zu demokratischen Wahlen der Betriebsräte gedacht. Die Abmachung sollte die Bildung der Einheitsgewerkschaft vorbereiten. Sie hat diesen Zweck voll erfüllt, so sehr die Amerikaner mit der offiziellen Genehmigung auch zögerten.

Initiativen wie in Frankfurt gab es überall in Hessen. In Wiesbaden z.B. stand an der Spitze Paul Krüger (später ÖTV-Sekretär), ein ehemaliger politischer Gefangener des NS-Regimes. In Hanau war es Heiner Eckert, der mit uns in Buchenwald gewesen war. In Kassel, Darmstadt und in anderen Orten war es ähnlich.

Eine besondere Rolle spielte der ehemalige Lagerälteste des KZ Dachau, Oskar Müller, der in der ersten hessischen Landesregierung den Posten des Arbeitsministers innehatte. Da die Amerikaner, bis ins Jahr 1946 hinein, die Bildung der Gewerkschaft nur auf Kreis-, nicht aber auf Landesebene erlaubten, umging er dieses Verbot der landesweiten Organisation, indem er als Arbeitsminister Ende 1945 kraft Amtes alle Kreis-Gewerkschafter nach Frankfurt zu einer Konferenz einlud. Diese Konferenz verstand sich als Auftaktveranstaltung zur Gründung der Einheitsgewerkschaft in Hessen, die zunächst den Namen „Freier Deutscher Gewerkschaftsbund Hessen“ annahm.

Was hinter den Verzögerungsmaßnahmen und Verbotsanweisungen der Amerikaner steckte, läßt sich aus der DGB-offiziellen Biographie des späteren DGB-Bundesvorsitzenden (Gerhard Beier, „Willi Richter“, Bund-Verlag, Köln 1978, Seite 161 f. und 179 ff.) entnehmen, der zunächst Vorsitzender in Hessen war. Dort wird über die Entwicklung u.a. folgendes berichtet: „Beteiligung von Kommunisten — etwa am vorbereitenden Ausschuß — (war) zunächst nicht vorgesehen“... Aber: „Aus Buchenwald kam Nachricht von der kameradschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Christen, Kommunisten und Sozialisten. Kommunisten hatten in den Lagern den größten Opfermut bewiesen. Wer wollte sie nun vom demokratischen Wiederaufbau fernhalten?“

Nun, wer das wollte, ist derselben Biographie zu entnehmen. Irving Brown, in den USA am äußersten rechten Flügel der American Federation of Labor (AFL) stehend, jetzt, 1945, Berater der Militärregierung, wandte sich schärfstens gegen den demokratischen Aufbau der neuen Einheitsgewerkschaft von den Betrieben her: „Der Aufbau von unten, also von der Betriebsebene aus, diene nur scheinbar (!) der Demokratisierung... Die Kommunisten zögen daraus Vorteile.“

An anderer Stelle spricht die Biographie von „außenpolitischer Westorientierung

Dr. Odelga predigt Friedfertigkeit und verteilt Maulkörbe für Betriebsräte

„Ich bin überzeugt, daß Weichen gestellt sind für ein Geschäftsjahr, welches erfolgreicher sein wird als das vergangene. Nicht zuletzt mehr Friedfertigkeit im Umgang miteinander sollte uns helfen, unser Ziel zu erreichen“, schrieb der Vorsitzende der Geschäftsführung der Rank-Xerox GmbH, Dr. Michel Odelga, aus Anlaß des 25jährigen Firmenjubiläums im Dezember 1984 an die „lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und bat darum, gerade jetzt „vertrauensvoll mit uns zusammenzuwirken“.

Inzwischen ist kaum noch zu übersehen, daß das freundliche Angebot an die Belegschaft zur Offensivstrategie der Unternehmensführung gegen die Betriebsräte im Konzern gehört. Flankenschutz besonderer Art erhielt der Konzern dabei am 14. Februar durch das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf. Die 2. Kammer des Gerichts hob eine einstweilige Verfügung der ersten Instanz gegen Rank-Xerox wieder auf, die dem Management des anglo-amerikanischen Multis die Durchführung von vier Mitarbeiterversammlungen in Düsseldorf, München, Mannheim und Hamburg verbot, weil den Betriebsräten dort kein Rederecht zugestanden worden war.

Der Maulkorb für die Betriebsräte, befand nun die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts unter dem Vorsitz von Dr. Pünzel, sei lediglich eine „Stilfrage“, die das grundsätzliche Recht der Geschäftsführung, alle Mitarbeiter zusammenzurufen und dabei ihr volles Hausrecht auszuüben, nicht in Frage stellen könne. Da eine Revision beim Bundesarbeitsgericht gegen dieses Urteil nicht mehr zulässig ist, sieht Rechtsanwalt Peter Wolz einen geradezu klassischen Fall für das Bundesverfas-

und antikommunistischer Grundeinstellung“ (Seite 189). Sie verhinderte die Zusammenarbeit der Gewerkschaften über die Zonengrenzen hinweg lange Zeit völlig. Auch der Name FDGB, den sich die Einheitsgewerkschaft in Hessen sofort gegeben hatte, und der zeigen sollte, daß die Arbeiterschaft in Ost- und Westdeutschland die gleichen Ziele verfolgt, wurde abgeschafft — eine kleinliche und höchst überflüssige Demonstration!

Trotz allem — die Einheitsgewerkschaft ist geschaffen worden, wir haben sie verteidigt, sie ist eine der wenigen Errungenschaften, die uns aus der Zeit der Befreiung blieb. Wenn sie heute Schwächen aufweist — die nicht selten aus „Westorientierung und antikommunistischer Grundeinstellung“ herrühren, um dieses Zitat noch einmal aufzugreifen — dann kann uns das nur in unserem Beschluß bestärken, die Einheit mit Zähnen und Klauen zu verteidigen, und die Kraft unserer Organisation zu stärken.

sungsgericht gegeben. „Denn hier wird doch“, meint der Anwalt, „die Betriebsverfassung eindeutig auf den Kopf gestellt, das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit nach Paragraph 2 des Betriebsverfassungsgesetzes völlig mißachtet.“

Tatsache ist: Seit mehr als einem Jahr boykottiert Konzernchef Odelga demonstrativ die von den Betriebsräten einberufenen Mitarbeiterversammlungen. Vergeblich warten Belegschaft und Betriebsräte auf ein überzeugendes Konzept der Geschäftsführung, wie die innerbetriebliche und strukturelle Krise des Unternehmens in der Bundesrepublik gemeistert werden soll. Wiederholt bot der Gesamtbetriebsrat Dr. Odelga an, auf Betriebsversammlungen zu sprechen und sich vor Ort der Diskussion zu stellen. Statt dessen lieferte dieser eine Schlacht an den „Schwarzen Brettern“, immer mit dem Ziel, dem Gesamtbetriebsrat den Schwarzen Peter für die Misere des Unternehmens zuzuschieben. Hauptvorwurf: eine im Oktober '84 durchgeführte Sternfahrt der Mitarbeiter und Betriebsräte aus der ganzen Bundesrepublik zur Konzernzentrale in Düsseldorf habe dem Image der Firma schwer geschadet.

Daß Odelga den Hauptschaden mit seiner Verfügung anrichtete, die Zentrale vor seinen Mitarbeitern zu verbarrikadieren und sich selbst einer ihm angebotenen sachlichen Diskussion zu entziehen, mag er nicht einsehen. Ebenso übergeht er die schwerwiegenden Vorwürfe der Betriebsräte, durch Managementfehler seien rund 23 Mio. DM unnötiger Kosten entstanden. 3 Mio. DM Abfindungen für ausgeschiedene Manager stießen dabei besonders sauer auf. Ins Kreuzfeuer der Kritik gerieten auch 70 Mio. DM, die im letzten Jahr für Fremdfirmen ausgegeben wurden. Daß das Bilanzminus 1984 rund 50 Mio. DM erreichte und nun mit Abstrichen an den Sozialaufwendungen, u.a. bei der Betriebsrente, abgedeckt werden soll, wird von den Betriebsräten verständlicherweise nicht widerspruchsfrei akzeptiert.

Dr. Odelgas neuer Einfall war nun, mit einem Aufwand von 5 Mio. DM zu hausinternen Mitgliederversammlungen aufzurufen, auf denen bei guter Bewirtung gnädi-

gerweise jeder Mitarbeiter das Recht erhalten sollte, sich mit schriftlich vorgelegten Fragen an den Herrn im Haus zu wenden. Gegen diese Versammlungsmanipulation erwirkte der Gesamtbetriebsrat eine einstweilige Verfügung des Düsseldorfer Arbeitsgerichtes, in der es zutreffend u.a. hieß: „Der Arbeitgeber kann nach Auffassung der Kammer (des Gerichts) nicht von sich aus zu Mitarbeiterversammlungen einladen, wenn auf ihnen Angelegenheiten erörtert werden sollen, die Gegenstand von Betriebsversammlungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind (§ 43 Abs. 2).“ Und: „Der Paragraph 43 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz würde seinen Sinn verlieren, wenn man dem Arbeitgeber gestatten würde, Mitarbeiterversammlungen einzuberufen.“

Genau auf diesen gefährlichen Weg aber hat sich nun das Landesarbeitsgericht mit seinem Urteil begeben. Leichtthin bemerkte Arbeitsrichter Dr. Pünzel, daß nach den Privatveranstaltungen kraft Direktionsrecht der Unternehmensleitung die Betriebsräte ja ihrerseits auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes ebenfalls zu Mitarbeiterversammlungen aufrufen könnten. Auf den Einwand von Rechtsanwalt Peter Wolz, daß bei einer solchen Versammlungskonkurrenz das Gebot der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ geradezu auf den Kopf gestellt werde, ging der Richter in der mündlichen Urteilsbegründung mit keinem Wort ein.

Der Vorgang bestätigt die alte Erfahrung, daß die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ für die Unternehmenseite wie auch für so manches Arbeitsgericht immer nur dann von Bedeutung ist, wenn damit psychologisch und praktisch Arbeitnehmerinteressen untergebuttert werden können. Im Zeichen der politischen Wende scheint man im Augenblick die offene Konfrontation im Betrieb für das geeignetere Mittel zu halten. Dr. Odelga läßt die Muskeln spielen. Er sollte dabei wissen, daß Druck Gegendruck erzeugt.

Hans-Peter Scherff

DGB: Geißlers Vorschlag so nicht akzeptabel

Dem von Bundesfamilienminister Heiner Geißler vorgelegten Referentenentwurf zur Einführung eines „Erziehungsgeldes“ fehlt nach Auffassung des DGB die soziale Ausgewogenheit. Vor allem die abhängig vollwerbstätigen Mütter würden deutlich benachteiligt, kritisierte das geschäftsführende DGB-Bundesvorstandsmitglied Irmgard Blätzel am 12. Februar. Noch nicht einmal die 1984 vorgenommene 32prozentige Kürzung des Mutterchaftsurlaubsgeldes würde voll zurückgenommen.

Gegenwart und Perspektive sind nicht voneinander zu trennen

Der Mut der beiden Gewerkschaften, „in kritischer Lage den Arbeitskampf zu wagen“, sei „bereits ein Erfolg“ gewesen und darüber hinaus, daß „die Auseinandersetzung nicht mit einer Niederlage endete“. Diese Auffassung vertrat NACHRICHTEN-Mitherausgeber Leonhard Mahlein in einem Referat zum Thema „Bilanz der Arbeitskämpfe 1984“. Da Mahlein erkrankt war, wurde sein Referat auf einer von dieser Zeitschrift veranstalteten Diskussion Anfang Februar im Sozialistischen Bildungszentrum Oer-Erkenschwick verlesen. Als zweiter Redner sprach vor rund 90 Gewerkschaftern aus Nordrhein-Westfalen der bekannte Politologe Prof. Dr. Frank Deppe zum Thema „Zukunftsfelder der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung“.

Leonhard Mahlein, dessen Referat im Einhefter dieser Ausgabe in Auszügen wiedergegeben wird, zog aus den Arbeitskämpfen 1984 die Lehren, daß eine stärkere Politisierung der Gewerkschaften erforderlich sei und es jetzt notwendig wäre, über die weiteren Perspektiven der Arbeitszeitverkürzung zu diskutieren. Er verlangte „klare Forderungs- und Bündiskonzepte zur Durchsetzung der Ziele der Gewerkschaften“. Dabei müsse „der Kampf um die Köpfe“ intensiver geführt werden.

Grundthese von Frank Deppe war die Erkenntnis, daß die Gegenwartsaufgaben von den Zukunftsperspektiven der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung nicht zu trennen sind. Zunächst setzte sich der Marburger Wissenschaftler mit den Vorstellungen des französischen Pseudomarxisten André Gorz auseinander. Mit seinen „Wege ins Paradies“ könnte jetzt angeblich der „Sprung in die kommunistische Gesellschaft“ geschafft werden, nämlich durch Arbeitszeitverkürzung, Unterstützung der neuen Technologien, Sozialeinkommen für alle und andere Patentrezepte, die auch im Unternehmerlager mit Stichworten wie Selbstverwirklichung und Flexibilisierung angeboten werden.

Solche teils sozialistisch aufgeputzten Utopien trafen keine Aussagen, wie ausgehend von den heutigen Bedingungen der Arbeiterbewegung der Kampf um die Durchsetzung dieser Ziele geführt werden könne. Diese Ideologen hätten längst ihren Abschied vom Proletariat genommen und hätten weder theoretisch noch praktisch Beziehungen zu den Klassenerfahrungen der lohnabhängigen Massen.

Die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung könne sich gegen die neokonservative ideologische Offensive von rechts nur zur Wehr setzen, wenn sie in der Lage ist, in den Widersprüchen der kapitalistischen Gesellschaft der Gegenwart als eine Kraft zu wirken, die sich die Aufgabe stellt, die Verfügungsgewalt des Kapitals über die Produktion einzuschränken und letztlich aufzuheben. Das erfordere auch in Aus-

wertung des Arbeitskampfes um die 35-Stunden-Woche, den gesamten Komplex gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen genau zu analysieren.

Neben anderen nannte Frank Deppe als ein Beispiel die Automobilindustrie, deren Beschäftigte für die IG Metall seit 1963 immer das Rückgrat der Arbeitskämpfe waren. Jetzt wirft die Voraussage, daß die Automobilindustrie die Strukturkrisenindustrie der zweiten Hälfte der 80er und der 90er Jahre sein werde, Fragen der strategischen Perspektive der IG Metall und Sicherung ihrer Kampffähigkeit auf. Als eine der Schlußfolgerungen nannte Deppe die Aufgabe, in den sogenannten Zukunftsindustrien mehr Mitglieder für die Gewerkschaften zu gewinnen und auch Ingenieure und Techniker im großem Umfange zu organisieren.

Die Gewerkschaften dürften sich in der heutigen Krisensituation nicht auf die Schutzfunktionen zurückziehen, weil sie sonst den Kräften ausgesetzt wären, die die Gewerkschaftsmacht in den Betrieben und der Gesellschaft aushöhle. Darum müsse die Schutzfunktion mit der „Ausarbeitung von grundsätzlichen Alternativen, von positiven Perspektiven einer Gestaltung der Technik, der Wirtschaft, der staatlichen Politik, der internationalen Wirtschaftsbeziehungen und einer internationalen Friedensbewegung“ verbunden werden. Darum sei es auch notwendig, dem mit sozialpartnerschaftlichen Denken verbundenen Pragmatismus in der Gewerkschaftsbewegung entgegenzuwirken.

Zum Schluß stellte der Redner einige Aufgaben zur Sicherung der Gegenwarts- und Zukunftsaufgaben. An die Spitze setzte er den Kampf um den Frieden. „Wir müssen deutlich machen, daß alle zentralen Fragen, die die Arbeitswelt und die Lebensbedingungen der Lohnabhängigen und der Menschheit insgesamt betreffen, die Sicherung des Friedens abverlangen.“

Die anschließende Diskussion zeigte ein großes Bedürfnis von Gewerkschaftern,

angesichts der zunehmenden Massenarbeitslosigkeit und der Angriffe des Kapitals auf die Lebenslage der Lohnabhängigen über die Zukunftsperspektiven der Gewerkschaften zu diskutieren.

Im Verlaufe des Meinungsaustausches über die Bilanz der Arbeitskämpfe offenbarte sich vor allem bei den anwesenden Funktionären aus dem Bereich der ÖTV eine Unzufriedenheit über den unzureichenden Kompromiß in der Frage der Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst.

Mehrere Leser forderten die Redaktion der NACHRICHTEN auf, diese Art von Diskussionen zu wiederholen. Wir verwiesen auf das am 20. und 21. April 1985 in Frankfurt vorgesehene Nachrichten-Seminar. In Redaktion und Verlag gibt es eine große Bereitschaft, von Zeit zu Zeit auch in anderen Landesteilen den unmittelbaren Kontakt mit unseren Lesern zu suchen.

Der Bücherstand unseres Verlages erfreute sich reger Nachfrage.

Werner Petschick

Solidarität mit Nicaragua

Im April und Mai wird eine 25köpfige Arbeitsbrigade der IG Metall in Managua sein, um dort in der staatlichen Transportfirma ENABUS bei der Reparatur von Autobussen zu helfen. Diese Solidaritätsreise geht auf einen Beschluß des IGM-Jugendausschusses zurück und wird vom Vorstand unterstützt.

Zum gleichen Zeitpunkt wird erstmals eine 15köpfige Arbeitsbrigade junger Postgewerkschafter aus Hessen bei der nicaraguanischen Post TELCOR arbeiten. Die jungen Postler fahren als Privatpersonen. Sie hoffen aber, daß auch die Deutsche Postgewerkschaft die Unterstützung für weitere Brigaden beschließen wird.

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat beschlossen, der nicaraguanischen Lehrergewerkschaft ANDEN eine Kleindruckerei im Wert von 100 000 DM zu spenden. Ende März wird der GEW-Vorsitzende Dieter Wunder nach Nicaragua fahren, um die Spende zu übergeben und die gewerkschaftlichen Beziehungen zu vertiefen.

Vom 11. bis 18. Februar war eine Gewerkschaftsdelegation, der Ilse Brunsis vom geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand, und Horst Klaus, Mitglied des geschäftsführenden IG-Metall-Vorstands, angehörten, in dem von einer USA-Intervention bedrohten Land. Die Gewerkschafter waren vom nicaraguanischen Kulturministerium eingeladen worden, um am Richtfest der von der DGB- und IGM-Jugend finanzierten Landwirtschaftsschule in Solentname teilzunehmen.

Lohnbezogene dynamische Rente soll endgültig demontiert werden

Noch nie wurde in einer solch hektischen Eile am Beitrags- und Leistungsrecht der Rentenversicherung herummanipuliert. Nach der Erhöhung des Beitragssatzes um 0,2 auf 18,7 Prozent ab Beginn dieses Jahres und der vorsorglichen Einstellung von Mitteln für kurzfristige Kredite an die Rentenversicherung in den Bundeshaushalt wurde versichert, damit würde die Rentenversicherung über die Runden kommen. Doch schon wenige Tage nach den Mitte Januar von der Bonner Koalition getroffenen neuen Entscheidungen über die diesjährige Renten Anpassung (siehe NACHRICHTEN 2/1985, S. 31) wurde ein neues „Loch in der Rentenkasse“, ein Fehlbetrag von 3 Milliarden DM bis Ende dieses Jahres gemeldet.

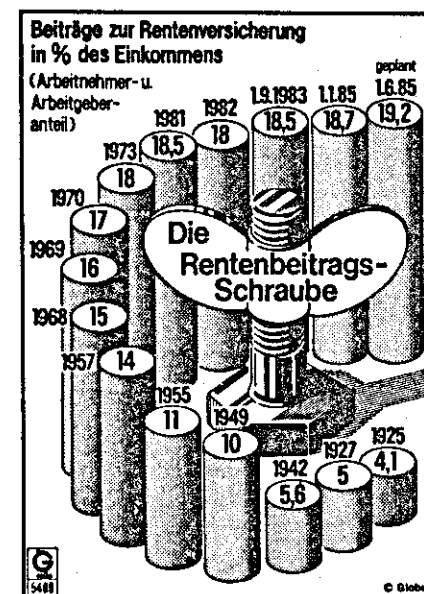
Und so wurde denn von der Rechtskoalition eine weitere Steigerung des Beitragssatzes von 0,5 auf 19,2 Prozent schon ab 1. Juni und Herabsetzung des Arbeitslosenversicherungsbetrages um 0,3 Prozent beschlossen. Doch nicht nur die Arbeiter und Angestellten, auch die Rentner sollen noch mehr bluten. Ihr Krankenversicherungsbeitrag soll ab 1. Juli 1986 und 1987 noch einmal um je 0,7 auf 5,2 und 5,9 Prozent aufgestockt werden. Damit wurden zugleich zwei weitere Minirentenanpassungen vorprogrammiert.

Trotz der hektischen Flickschusterei an der Rentenversicherung erklärt Minister Norbert Blüm immer wieder, die Renten seien sicher. Gleichzeitig aber kündigte er im Februar eine neue Rentenreform, eine „Rentenstrukturreform“ an. Erklärtes Ziel der Bonner Rechtskoalition ist es, mit dieser neuen Reform in der nächsten Legislaturperiode eine der größten sozialen Errungenschaften der Nachkriegszeit endgültig zu demontieren: die bruttolohnbezogene, dynamische Rente, die bei der Rentenreform 1957 vor allem auf Druck der Gewerkschaften und Rentnerverbände durchgesetzt wurde. In ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 1980 hatte die CDU/CSU die bruttolohnbezogene Rente noch als „ein durch die CDU/CSU geschaffenes Jahrhundertwerk echter Reformpolitik“ bejubelt und versprochen: „Wir werden die bruttolohnbezogene, dynamische Rente wieder einführen.“

Ausgangspunkt der angekündigten neuen Rentenreform ist die Ebbe in den Rentenkassen. Damit ist auch schon vorgegeben, daß mit der Reform ein weiteres Stück radikalen Sozialabbaus im Bereich der Rentenversicherung zu Lasten der Arbeiter, Angestellten und Rentner vollzogen werden soll. So würde insbesondere die endgültige Demontage der bruttolohnbezogenen, dynamischen Rente nicht nur die heutigen, sondern auch alle künftigen Rentner, also alle Arbeiter und Angestellten, treffen.

Minister Blüm macht die Arbeitslosigkeit und die Kinderfeindlichkeit für die Finanzmisere der Rentenversicherung verant-

wortlich. Damit aber will er von den wirklichen Verantwortlichen ablenken. Wer sind die Verantwortlichen für Arbeitslosigkeit und Kinderfeindlichkeit? Niemand anders als die in Bonn Regierenden mit ihrer Politik der Hochrüstung und der Sozialdemontagen, lehnt doch gerade die Rechtsregierung alle Vorschläge und Forderungen der Gewerkschaften zur wirksamen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ab. Außerdem wurden in den letzten Jahren doch auch die sozialen Leistungen und Einrichtungen für Kinder gekürzt und eingeschränkt.



Um die Rüstungsfinanzierung zu sichern, wurde der Anteil des Bundeszuschusses an den Ausgaben der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten immer geringer, von 30,9 Prozent 1957 auf nur noch 15 Prozent 1984. Alle Bundesregierungen haben die Rentenversicherung immer wieder als Reservekasse für den durch Rüstungs-, NATO-, EG- und Konzernsubventionsausgaben überstrapazierten Bundeshaushalt mißbraucht. Noch 1981 und 1983 wurde der Bundeszuschuß um 3,5 und 0,9

Milliarden DM gekürzt. Mehr als 100 Milliarden DM wurden der Rentenversicherung durch Kürzungen und Manipulationen am Bundeszuschuß entzogen, hat der 1. Bundesvorsitzende des Reichsbundes, Hermann Meyer, dazu festgestellt.

Noch Mitte 1975 verfügte die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten über eine Rücklage von rund 45 Milliarden DM. Diese nicht geringe finanzielle Reserve wurde in einem knappen Jahrzehnt vor allem dadurch abgebaut, daß die finanziellen Folgekosten der Arbeitslosigkeit in erheblichem Maße auf die Rentenversicherung abgewälzt wurden. So sind bis 1978 alle Arbeitslosen als Beitragszahler voll ausgefallen. Ab 1. Juli 1978 wurde zwar die Bundesanstalt für Arbeit verpflichtet, für Arbeitslose einen Beitrag an die Rentenversicherung zu zahlen, aber nur für die Arbeitslosen, die Leistungen nach dem AFG erhalten. Und dieser Beitrag wurde von der Bonner Koalition ab Januar 1983 um mehr als die Hälfte gekürzt.

Das allein bedeutet für die Rentenversicherung einen Beitragsausfall von jährlich 5 Milliarden DM. Der Fehlbetrag von 3 Milliarden DM bis Ende dieses Jahres hätte also ohne die erneute Beitragserhöhung mit der Rücknahme der Beitragskürzung für Arbeitslose mehr als ausgeglichen werden können.

Insgesamt dürften der Rentenversicherung durch die Arbeitslosigkeit seit Mitte der siebziger Jahre mehr als 70 Milliarden DM Beitragseinnahmen verlorengegangen sein. Zusätzlich schlägt auch die von den Unternehmerverbänden unter Ausnutzung der Arbeitslosigkeit durchgesetzte Senkung der Reallohne und -gehälter bei den Einnahmen der Rentenversicherung negativ zu Buche. Ein dadurch um 5 Prozent niedrigeres Niveau der Bruttoarbeitsverdienste sind jährlich gut 6 Milliarden DM weniger. Zusätzlicher Beitragsausfall entsteht der Rentenversicherung durch die zunehmende Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze. Immerhin fast eine halbe Milliarde DM jährlich gehen der Rentenversicherung durch die Kürzung des vom Bund zu zahlenden Beitrages für die Wehr- und Ersatzdienstleistenden verloren. Mit 1,9 Milliarden DM wurde die Rentenversicherung durch die von ihr an ausländische Kollegen zu zahlende „Rückkehrprämie“ belastet.

Um die Rentenfinanzen in Ordnung zu bringen, braucht also keineswegs die bruttolohnbezogene, dynamische Rente abgeschafft, müssen Arbeiter, Angestellte und Rentner nicht noch mehr belastet werden. Notwendig ist die Erhöhung des Bundeszuschusses auf ein Drittel der Ausgaben der Rentenversicherung einschließlich der Defizithaftung für die knappschaftliche Rentenversicherung und die Bekämpfung der Frühinvalidität. Beide Forderungen hat der 12. DGB-Kongreß bekräftigt.

Arthur Böpple

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Das neue Warnstreikurteil

Nachdem Warnstreiks sich in den letzten Jahren mit zu den wirkungsvollsten Kampfmitteln für die Gewerkschaften entwickelt haben, sind die Unternehmer zunehmend gegen diese Kampfform in die Offensive gegangen. Sie übten nicht nur starken Druck auf die Teilnehmer an Warnstreiks aus, sondern versuchten auch, in einer bisher beispiellosen Klageaktion vor den Arbeitsgerichten ein richterliches Verbot oder zumindest eine richterliche Einschränkung der Warnstreiks durchzusetzen.

Mit Urteil vom 12. September 1984 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die erste Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Unternehmerverband Gesamtmetall inzwischen Verfassungsbeschwerde eingelegt. Die weiteren Klagen wurden zurückgenommen, auch die Unternehmer des öffentlichen Dienstes, die sich der Aktion angeschlossen hatten, folgten ihrem großen Bruder.

Nunmehr liegt die schriftliche Begründung des Urteils vom 12. September vor. Ausführlich setzt sich das Bundesarbeitsgericht zuerst mit der Frage auseinander, ob der Unternehmerverband einen eigenen Anspruch auf Unterlassung von Streiks hat. Ein derartiger Anspruch ergebe sich – so das BAG – weder aus einem Vertrag noch aus einer gesetzlichen Grundlage. Das Schlichtungsabkommen mit der IG Metall könne nicht dahingehend ausgelegt werden, daß die Parteien auch über die dort festgeschriebene Frist von vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrages verpflichtet werden, Streiks und Aussperrungen zu unterlassen.

Auch aus Art. 9 Abs. 3 GG könne der Unternehmerverband einen Unterlassungsanspruch nicht herleiten. Als Verband habe er keinen „eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb“. Auch aus dem Recht, Tarifverträge abzuschließen, ergebe sich kein Unterlassungsanspruch, denn „es gibt kein ‚druckfreies Verhandeln‘ und kein Recht einer Koalition, frei von Druck verhandeln zu dürfen. In der Androhung oder Führung von Arbeitskämpfen liegt daher keine Beeinträchtigung des jeweils gegnerischen Rechts auf koalitionsmäßige Betätigung.“

Selbst durch einen rechtswidrigen Streik sei der Unternehmerverband nicht in seiner koalitionsmäßigen Betätigung beeinträchtigt. Hier müßten sich die betroffenen Unternehmer selbst zur Wehr setzen. Der Unterlassungsanspruch könne als höchstpersönliches Recht der Einzelunternehmer nicht abgetreten werden,

auch eine Prozeßführungsbefugnis als Vertreterin der betroffenen Unternehmen scheitere, da der Unternehmerverband daran kein schützenswertes Interesse habe.

Die Klage des Arbeitgeberverbandes wurde damit bereits aus formalen Gründen abgewiesen. Gleichzeitig hatten jedoch auch Einzelunternehmen geklagt, so daß sich das BAG mit der inhaltlichen Frage der Zulässigkeit von Warnstreiks auseinandersetzen mußte. Grundsätzlich bejaht das BAG das – von der Rechtssprechung erfundene – „Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb“, obwohl ein entsprechendes Recht weder im Grundgesetz noch im BGB enthalten ist. Damit wird den Unternehmern ein Unterlassungsanspruch gegen angeblich „rechtswidrige“ Streikmaßnahmen zugesprochen.

Schwerpunkt der juristischen Auseinandersetzung über die Warnstreiks ist das sogenannte Ultima-Ratio-Prinzip. In ständiger Rechtssprechung hatte das BAG immer wieder entschieden, daß der Streik das letzte Mittel nach Ausschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten sein müsse. Ebenso wie in dem ersten Warnstreikurteil vom 17. Dezember 1976 kommt das BAG jedoch zu dem Ergebnis: „Der Grundsatz, wonach jede Arbeitskämpfmaßnahme erst nach Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten ergriffen werden darf, gilt nicht uneingeschränkt. Er gilt nicht für kurze und zeitlich befristete verhandlungsbegleitende Warnstreiks.“

In der Begründung zeigt das BAG eine erstaunlich realistische Sicht der Tarifsituation: „Tatsächlich geht die Gewerkschaft in die Tarifverhandlungen in der Regel mit der Forderung nach Verbesserung einzelner Arbeitsbedingungen (z.B. Lohnerhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen). Dabei ist die Gewerkschaft von vornherein darauf angewiesen, daß sie ihre Wünsche mit dem gehörigen Nachdruck vertritt. Denn ohne einen entsprechenden Druck der Gewerkschaften wäre die Arbeitgeberseite kaum bereit, den Forderungen nachzugeben. Für die einzelnen Unternehmen stellen sich die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen häufig als wirtschaftliche Belastung dar, die der Unternehmer aufgrund unseres Wirtschaftssystems möglichst zu vermeiden sucht und auch nach den Marktgesetzen vermeiden muß.“

Tarifverhandlungen werden daher nicht nach dem Muster des individuell ausgehandelten Vertrages im Rahmen freier Konkurrenz geführt, sondern nach dem Muster der „machtmäßigen Konfliktregulierung und der Drohung“. Es gibt kein freies, friedliches oder arbeitskampffreies Verhandeln. Für die Verhandlung kann man deshalb nicht mehr an Freiheit verlangen als für den endlichen Tarifaufschluß selbst. Wenn dieser unter Druck flächen-

deckender Arbeitskämpfe stehen darf, kann man den verhandlungsbegleitenden Warnstreik nicht für unzulässig erklären.“

Allerdings macht das BAG auch keinen Hehl daraus, daß es diese Entscheidung nicht etwa aus Liebe zu den Gewerkschaften fällt, sondern – wie beim ersten Warnstreikurteil – „um Schlimmeres zu verhüten“. „Kurze, zeitlich befristete Warnstreiks verursachen in der Regel nicht die Schäden, die längerfristige oder zeitlich unbegrenzte Streiks verursachen.“ Außerdem seien kurzfristige Arbeitsunterbrechungen „nicht dazu geeignet, die gegenseitige Konkurrenz der Unternehmer untereinander zu verschärfen“. Auch die Interessen der „Nichtstreikenden, sonstigen Dritten sowie die Interessen der Allgemeinheit würden weit weniger berührt.“

Bedenken gegen Arbeitsniederlegungen beständen nicht, wenn die Dauer von drei Stunden nicht überschritten würde, und: „Ob auch längere Arbeitsunterbrechungen zu rechtfertigen wären, braucht der Senat in diesem Zusammenhang nicht zu entscheiden.“ Unerheblich sei auch der Umstand, daß die „verhandlungsbegleitenden Streiks“ der „Neuen Beweglichkeit“ auf einem zuvor ausgearbeiteten Plan der Gewerkschaften beruhen. Auch die Wiederholung von Warnstreiks führe nicht schlechthin zu deren Unwirksamkeit. Hierbei seien allerdings Grenzen denkbar.

Schließlich geht das BAG noch auf die Beteiligung von Auszubildenden an Streiks ein. Es entschied: „Auszubildende dürfen jedenfalls dann zu kurzfristigen (Warn-)Streiks aufgefordert werden, wenn in Tarifverhandlungen Forderungen der Gewerkschaft nach verbesserten Ausbildungsbedingungen verhandelt werden.“ Das BAG wollte zu der Frage, ob Auszubildenden grundsätzlich ein Streikrecht zustehe, nicht abschließend Stellung nehmen, läßt jedoch durchblicken, daß es einem Streikrecht von Auszubildenden eher positiv gegenübersteht:

„Art. 9 Abs. 3 GG gibt jedermann in jedem Beruf das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Auch Auszubildende dürfen einer Gewerkschaft beitreten; das ist nahezu unbestritten. Ausbildungsvergütungen sind auch ein Teil der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 GG, selbst wenn man das Ausbildungsverhältnis als ein Vertragsverhältnis besonderer Art ansieht, weil die Vergütung in einem solchen Rechtsverhältnis neben der Ausbildungspflicht nur eine Nebenpflicht darstellt. Ausbildungsvergütungen können durch Tarifvertrag geregelt werden. Deshalb müssen Auszubildende auch die Möglichkeit haben, auf die Ausbildungsbedingungen über ihre Gewerkschaft Einfluß nehmen zu können. Was tariflich regelbar ist, muß letztlich auch durch Arbeitskampf durchgesetzt werden können.“

Zu Arbeiten als Streikbrecher dürfen Auszubildende auf keinen Fall herangezogen werden. Florett

Eiertänze des Papstes um Theologie der Befreiung

„Wenn ich den Armen Brot gebe, werde ich als Heiliger angesehen. Wenn ich zeige, warum die Armen kein Brot haben, werde ich als Marxist hingestellt.“ Mit dieser Aussage des Bischofs Helder Camara charakterisiert der streitbare brasilianische Franziskanerpater Leonardo Boff die Situation der Befreiungstheologie in Lateinamerika. Diese kirchliche Richtung beschränkt sich dort in zahlreichen Basisgemeinschaften nicht auf das Kurieren von Armutssymptomen, sondern analysiert – mit entsprechenden Forderungen nach gesellschaftlicher Veränderung – die Ursachen des Elends.

Leonardo Boff ist, als bekanntester Vertreter dieser Richtung, seit Herbst 1984 in die Schußlinie der „päpstlichen Kongregation für Glaubensfragen“ geraten, die heute noch, mittelalterlicher Inquisition vergleichbar, über die Reinhaltung päpstlicher Lehre wacht. Und kürzlich wurde Ernesto Cardenal, Kulturminister von Nicaragua und prominentester Priester des Landes, aus dem kirchlichen Amt verbannt.

Unsere Autorin Dagmar Scherf ist Herausgeberin des 1984 im Fischer-Verlag, Frankfurt, erschienenen kirchenkritischen Taschenbuches mit dem Titel: „Der liebe Gott sieht alles. Erfahrungen mit religiöser Erziehung.“ 175 Seiten, Preis 9,80 DM.

Aber von Rom aus um die halbe Welt geschleuderte Drohungen und Bannstrahlen genügen wohl nicht mehr. Der erste Ausflug des reiselustigen Papstes Johannes Paul II. galt 1985 – zum bereits sechsten Male! – Lateinamerika. Während seiner zehntägigen Fahrt durch Venezuela, Ecuador, Peru und Trinidad-Tobago wettete er nicht weniger als siebenmal gegen die Befreiungstheologen, die notgedrungen, wenn sie nach den Ursachen von Armut und Unterdrückung fragen, auf Antworten stoßen, die der Marxismus bereits gegeben hat.

Da müssen dann von den Reaktionen der katholischen Kirche schon wahre Eier-tänze vollführt werden, um diese Zusammenhänge argumentativ zu verschleiern.

Eiertanz Nummer eins: Wenn das Elend zu sehr gen Himmel schreit, kann die Kirche zwar nicht umhin, sich an die Lehren ihres Stifters zu erinnern („Was ihr getan habt einem unter diesen meinen geringsten Brüdern, das habt ihr mir getan“ zum Beispiel). Aber: Dieses Elend muß eben weiterhin inbrünstig „gen Himmel schreien“. Es darf nicht etwa irdische Erlösung oder Befreiung suchen. Das, sagt der Papst zu Millionen Hungernden, wäre „illusorisch“.

Eiertanz Nummer zwei: Wenn der Papst sich dem Elend bis auf einen Abstand von einhundert Metern nähern muß, gerät er gelegentlich in Formulierungsschwierigkeiten. Zum Beispiel angesichts eines leeren Korbes, den ihm Bewohner des 1-Millionen-Stumviertels Villa El Salvador

(„die Stadt des Erlösers“) am Rande von Lima überreichen ließen. Oder als ihm von Vertretern einer Eingeborenenorganisation Perus und Boliviens die Bibel symbolisch zurückgegeben wurde mit den Worten: „In fünf Jahrhunderten hat sie uns weder Liebe noch Frieden, noch Gerechtigkeit beschert.“

Daraufhin nahm Johannes Paul dann doch Worte wie „Ausbeutung“ und „Solidarität“ in den Mund, sprach von ungerechten Strukturen, die umgestaltet werden müßten, erwähnte sogar eine Landreform – allerdings nur, „wenn das nötig ist“. Aber, das Eiertanz-Aber: Das Evangelium darf um Gottes willen keiner politischen oder soziologischen Kategorie, keiner „vergänglichen Ideologie“ untergeordnet werden.

Das ist die alte, gefährliche Augenwischerei der Bourgeoisie: Was die „Linken“ sagen, ist parteiiche Ideologie, was sie (oder ihre Bibel-Auslegungen) sagen, ist das makellos Objektive.

Als der Papst Ernesto Cardenal seines Priesteramtes enthob, was verdächtig gut zur Anleitung des CIA-Handbuchs für Aktionen gegen fortschrittliche Priester in Nicaragua paßt, war das selbstverständlich ideologiefrei.

Eiertanz Nummer drei: Die Würde des Menschen ist zwar „volumfänglich zu entfalten“, und zwischen Kapital und Arbeit besteht tatsächlich eine gewisse Ungleichheit (so schon in der Sozialenzyklika zu lesen), aber: Wehe, es ändert sich wirklich etwas in diesen Gesellschaften – siehe Nicaragua. Wehe, die Unterdrückten gehen über die Appelle an die Unterdrückten aufzuhören, hinaus. Und wehe den Priestern, die sie dabei ermutigen. Von der Würde der Frau natürlich ganz zu schweigen: „Volumfänglich entfalten“ darf die sich nur in der Masse ihrer hungernden, verhungerten Kinder. Auch in diesem Punkt weiß sich der Papst mit US-Präsident Reagan einig, der keine Entwicklungshilfe mehr an die Länder zahlen will, in denen die Abtreibung freigegeben ist.

„Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht naß“ – das ist die Melodie, nach der die Kirchenreaktionäre ihre Eier-tänze vollführen. Dagmar Scherf

Provokation

Man stelle sich vor, Minister Schwarz-Schilling reise in die DDR und werde dort, unter Berufung auf seine Berufsverbotspraxis, wegen Verletzung elementarer Menschenrechte angeklagt. Die Medienlandschaft wäre in Aufruhr, und diesmal sicherlich zu Recht.

Nun hat der Bundesgerichtshof in Karlsruhe eine Grundsatzentscheidung gefällt. Danach kann der Strafanzeige eines ehemaligen DDR-Bürgers nicht entsprochen werden, den Vorsitzenden des Staatsrates der DDR, Erich Honecker, bei einem möglichen Besuch unseres Landes strafrechtlich zu verfolgen. Begründung: Honecker genieße als Staatsoberhaupt Immunität.

Aber was auf den ersten Blick als großzügige Geste erscheint, ist in Wirklichkeit eine Provokation gegen die DDR. Dahinter steckt in Wirklichkeit eine grobe Mißachtung des Völkerrechts. Denn nicht nur der Staatsratsvorsitzende der DDR, sondern auch jeder andere DDR-Bürger darf danach nicht für Handlungen in der DDR auf dem Boden eines anderen Staates belangt werden.

Aber der Bundesgerichtshof hat da keine Hemmungen. Er will alle Bürger des anderen deutschen Staates der Strafgerichtsbarkeit der Bundesrepublik unterwerfen. Die DDR fordert daher von der Bundesrepublik „keine Ermittlungen gegen Bürger der DDR wegen Handlungen auf dem Staatsgebiet der DDR zu führen und damit die Strafgerichtsbarkeit der BRD völkerrechtswidrig auf Staatsgebiet und Bürger der DDR auszudehnen“.

Hinter der Entscheidung des Bundesgerichts verbirgt sich die Nichtrespektierung der Staatsbürgerschaft der DDR. Dabei wird sich stets auf Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes berufen, das zu einem Zeitpunkt geschaffen wurde, als die Einheit Deutschlands noch denkbar und die von den Westmächten und den führenden Kräften unseres Landes betriebene systematische Spaltung noch nicht so erkennbar war. Aber mit der Währungsreform, der Schaffung eines eigenen Staates in den Westzonen, dem Beitritt zur NATO, zur EG und vielen anderen Fakten wurde die Spaltung vollendet, und folglich verlor Artikel 116 seine historische Begründung. Man kann nicht spalten und zugleich die Einheit wollen.

Prof. Dr. Harald Rasch ist zuzustimmen, der in einem Leserbrief am 1. Februar an die FAZ schreibt, daß es auf die Dauer nicht zu vereinbaren sei, „daß wir Bürgern der DDR auf ihren Wunsch eine gesamtdeutsche Staatsangehörigkeit zuerkennen, die deren Staat ablehnt. Es wird sich als ebenso verfehlt erweisen wie seinerzeit der unter Adenauer, Erhard und Kiesinger praktizierte „Alleinvertretungsanspruch“ der Bundesrepublik.“

Man kann sicher sein, auch hier wird sich letztlich „die normative Kraft des Faktischen“ durchsetzen. Je eher, desto besser. H.Sch.

IMB spitzte zwar den Mund, aber gepfiffen wurde noch nicht

Der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) führte vom 15. bis 18. Januar in der dänischen Metallarbeiterschule Jorlunde eine Weltkonferenz über neue Technologie durch. Sie hatte das Motto: „Metallarbeiter in ihrer technologischen Umwelt – Die Herausforderung des Wandels“. Der Generalsekretär des IMB, Herman Rebhahn (USA), vertrat die Auffassung, daß die Gewerkschaften alles in allem die Einführung neuer Technologien befürworten, „wenn auch nicht bedingungslos“. Wenn der Preis des technologischen Fortschritts Massenarbeitslosigkeit heiße, „dann ist dieser Preis unannehmbar“.

Der IMB schätzt ein, daß die nächsten 20 Jahre tiefgreifende und weiterreichende Veränderungen in seiner Zusammensetzung bringen werden als die 90 Jahre seit seiner Gründung. Es zeige sich, daß die flexiblen Fertigungssysteme und die Robotertechnologie zu einem starken Rückgang ungelerner Beschäftigungen führten und die Betriebe der Zukunft mit Technikern und anderen Angestellten besetzt sein würden. Eine weitere Folge neuer Technologien sei die Vernichtung von Bürobeschäftigungen.

Die IG Metall meint, daß in der Bundesrepublik bis 1990 etwa 3,5 Millionen Arbeitsplätze durch die Anwendung neuer Techniken in Betrieb und Verwaltung bedroht seien. Nach Aussagen der International Association of Machinists rechnet diese damit, daß in den USA im kommenden Jahrzehnt durch neue Technologien bis zu 45 Millionen Arbeitsplätze umgestaltet werden, wovon die Hälfte heute gewerkschaftlich erfaßt ist. Bis zu 25 Millionen dieser Arbeitsplätze könnten gestrichen werden.

Aus einer Erhebung der Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (USA) geht hervor, daß hinter jedem durchschnittlichen Industriearbeiter etwa 37 000 Dollar Kapitalinvestitionen stehen, hinter einem Büroangestellten jedoch nur 5200 Dollar. Ein niedriges Investitionsniveau bedeute, daß Unternehmen bei steigenden Arbeitskosten bereit seien, Kapital in Niedriglohnländer zu verlagern. So habe die American Airlines in Barbados eine Filiale errichtet, in der pro Woche 1 Million Flugscheinabschnitte bearbeitet würden. Die Arbeiter verdienten dort höchstens 3 Dollar pro Stunde, also kaum ein Fünftel der üblichen US-Gehaltstarife für Datenverarbeiter. Die finnische Metallgewerkschaft erwartet, daß innerhalb der nächsten Jahre infolge der Einführung der neuen Technik etwa 200 000 bis 300 000 Arbeiter und Angestellte einen neuen Beruf erlernen müßten.

Der IMB-Bericht wendet sich gegen Behauptungen, daß alte Schlüsselindustrien wie die Automobil- und Stahlindustrie oder der Schiffbau – die sogenannten Schornsteinindustrien – generell im Ab-

stieg begriffen sind. Sie hätten bewiesen, daß sie sogar weitaus beweglicher seien als viele der „High-tech“-Spitzensektoren. Tatsächlich seien die Leistungen zahlreicher Computer- und High-tech-Unternehmen enttäuschend. Viele hätten Bankrott gemacht. Die neugeschaffenen Arbeitsplätze seien weder zahlreich noch gut bezahlt. Außerdem sei die Modernisierung verfallender Industrien wirtschaftlicher als der Bau völlig neuer Anlagen. Erstere verfügten bereits über eine Fertigungsorganisation mit eigenen Ausrüstungen und einem eigenen Vertriebsnetz, die leicht einem neuen, allerdings nicht zu unterschiedlichem Produkt angepaßt werden könnten. Ihre Leitung und ihre Belegschaften besäßen höchstwahrscheinlich ein einschlägiges oder leicht anzupassendes Fachwissen und Kenntnisse über Märkte. Soziale Verzerrungen würden durch einen reibungsloseren Übergang von älteren auf technologisch fortgeschrittenere, jedoch nicht völlig ungewohnte Arbeitsverfahren gemindert, ohne katastrophale regionale Verlagerungen.

Was ist aber nun die Antwort auf die von ihm beschriebene Entwicklung? Wenn Herman Rebhahn meint, daß die Lösung bei der Einführung neuer Technologien „Eile mit Weile“ lauten müsse, so ist zu bezweifeln, ob die Unternehmer dies ebenso sehen. Streng sachlich, so wird in dem IMB-Bericht vermerkt, gehe es bei Tarifverhandlungen hauptsächlich um Machtbeziehungen. Die Gewerkschaftsbewegung möge vielleicht Mitsprache bei Investitionen, in der Produktionsplanung, in der Produktgestaltung, im Marketing und auch in der Beschäftigungspolitik fordern. Sie möge sich für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und eine sichere und gesündere Arbeitsumwelt einsetzen. „Wenn die Metallgewerkschaften jedoch nicht über das industrielle Durchsetzungsvermögen verfügen, die Erfüllung dieser Forderungen sicherzustellen, dann reden sie in den Wind“, heißt es dort.

Es wäre natürlich interessant gewesen, zu erfahren, wie der IMB das Durchsetzungsvermögen seiner Mitgliedsgewerkschaften zu erhöhen gedenkt. Fragen zu stellen, „ob der Mensch die Maschine kontrolliert oder umgekehrt“, mag sicherlich gut und

richtig sein. Sicherlich wäre es auch notwendig, weiterzufragen, unter welchen gesellschaftlichen Bedingungen die Menschen zu Anhängseln der Maschinen werden. Aber allein Fragen zu stellen genügt nicht. So kann man nur feststellen, daß der IMB zwar dabei ist, den Mund zu spitzen, aber gepfiffen hat er noch nicht.

Heinz Schäfer

Brutale Lohndrückerei in USA-Unternehmen

Die Internationale Union der Lebensmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) beklagte Anfang Februar in den IUL-Nachrichten die drastischen Methoden, mit denen Lebensmittelkonzerne in den USA die Löhne drücken. Beispielhaft wurden die Fleischunternehmen Hormel & Co. und Oscar Mayer (letzteres gehört zu General Foods) genannt. Nachdem andere Unternehmen dieser Branche schon 1983 Lohnsenkungen durchsetzten, habe jetzt Hormel in einem Betrieb in Austin für 1700 Beschäftigte einseitig die Löhne um 23 Prozent gekürzt, während Mayer für 2500 Beschäftigte in Madison eine Kürzung der Stundenlöhne von 10,69 auf 8,25 Dollar von einem Tag auf den anderen verfügte. Aus Angst vor weiterem drastischen Lohnabbau erklärten sich die Beschäftigten in sechs Hormel-Betrieben mit Gewerkschaftsverhandlungen über Lohnkürzungen einverstanden. Das Unternehmen Wilson Foods meldete kurzerhand Konkurs an und annullierte die Arbeitsverträge. So setzte es Lohnkürzungen durch und produzierte dann weiter. Armour Foods Co schloß die meisten seiner Betriebe, setzte die Belegschaften auf die Straße und eröffnete mit gewerkschaftlich nicht organisierten Beschäftigten zu erheblich niedrigeren Löhnen neu. Diese Methode wird seit zwei Jahren auch in anderen Branchen laufend praktiziert.

Bei Invasion: Embargo von US-Gütern

Vertreter des Lateinamerika-Komitees der australischen Gewerkschaften haben kürzlich in Managua erklärt, die Arbeiter ihres Landes seien darauf vorbereitet, im Falle einer Invasion Nicaraguas ein Embargo von US-Gütern zu initiieren. Im Namen der Delegation, die 40 australische Gewerkschaften repräsentierte, erklärte Daniel Wrott, daß bereits in der Vergangenheit die Gewerkschafter seines Landes Maßnahmen gegen die Hegemoniepolitik der USA ergriffen hätten. So haben sich nach dem Sturz der demokratisch gewählten Allende-Regierung in Chile 1973 australische Packer geweigert, US-Güter zu entladen.

Streik

Widerstand gegen Kapital und Kabinett

8. Nachrichten-Seminar 20./21. April '85, Frankfurt

Erfahrungen aus den Widerstandsaktionen und Arbeitskämpfen der bundesdeutschen und internationalen Gewerkschaftsbewegung in den letzten zehn Jahren bilden die Thematik des 8. Nachrichten-Seminars am 20. und 21. April im Frankfurter Haus der Jugend. Zusammengefaßt haben wir die Spannbreite dieser Thematik in dem Satz: „Streik – Widerstand gegen Kapital und Kabinett“, der auch den Titel des Buches bilden soll, in dem wir – wie in der Vergangenheit – die Referate und Diskussionsergebnisse des Seminars zusammenfassen werden.

Wir laden alle Leser und Freunde der NACHRICHTEN ein zur Teilnahme an der Diskussion über Möglichkeiten des gewerkschaftlichen Widerstands unter den veränderten Bedingungen von Krise und anhaltend hoher Arbeitslosigkeit.

Jetzt stehen auch alle Referenten fest. Folgende Themen sind vorgesehen:

1. Die Veränderung der ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Kämpfe

Referent: Prof. Dr. Frank Deppe, Marburg

2. Kampferfahrungen und Lehren am Beispiel der IG Druck und Papier unter Berücksichtigung des Streiks 1984

Referent: Manfred Balder, Gewerkschaftssekretär, Frankfurt/M.

3. Erfolge und Erfahrungen im Kampf um die 35-Stunden-Woche am Beispiel der IG Metall im Bezirk Stuttgart

Referentin: Sybille Stamm, Gewerkschaftssekretärin, Stuttgart

4. Erfahrungen und Lehren des englischen Bergarbeiterstreiks

Referentin: Shelley Adams, London

In der Diskussion in den drei Arbeitsgruppen

1. Neue Unternehmerstrategien und -taktiken und gewerkschaftliche Gegenwehr

2. Die Erfahrungen mit den verschiedenen Kampfformen aller DGB-Gewerkschaften

3. Streikerfahrungen anderer kapitalistischer Länder und Probleme der internationalen Solidarität

sollen dann die Erfahrungen der Teilnehmer eingebracht werden. In der abschließenden Plenumsdiskussion am zweiten Tag werden auch Kollegen aus Österreich, Italien, Frankreich und der DDR sprechen.

Der Teilnehmerbeitrag beläuft sich auf 25 DM einschließlich Verpflegung und Unterkunft im Haus der Jugend (Jugendherberge). Anmeldungen sind zu richten an die Redaktion NACHRICHTEN, Postfach 900749, 6000 Frankfurt/M. 90, Telefon (0 69) 77 80 79.

Bestellschein

3/85

Hiermit bestelle ich

☐ Abonnement(s) NACHRICHTEN zum Preis von 40 DM jährlich einschließlich Porto.

☐ Senden Sie mir bitte ein kostenloses Probeheft.

Name:

Vorname:

Straße:

PLZ, Ort:

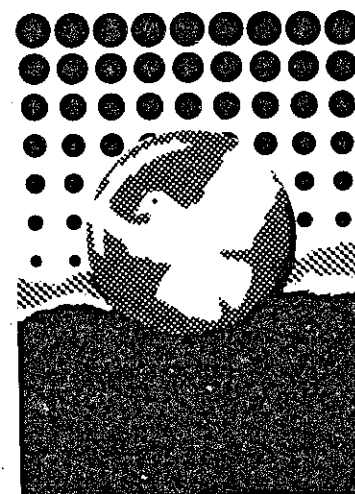
Unterschrift:

Diese Bestellung kann innerhalb von 10 Tagen (vom Tag der Bestellung ab) beim Verlag schriftlich widerrufen werden.

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

VERLAGSINTERNES

8. Mai 1945: Für die Bourgeoisie unseres Landes Tag der Niederlage, für die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung Tag der Befreiung vom Hitlerfaschismus. 40 Jahre danach schlagen die Wellen der ideologischen Auseinandersetzung über der Frage zusammen, ob dieser Jahrestag mit einem stillen Gedenkgottesdienst im Sinne der Herrschenden begangen oder zur Aufbereitung der Lehren aus der Geschichte genutzt wird, was erstere scheuen wie der Teufel das Weihwasser. Ihren Beitrag zur Diskussion hat eine Reihe fortschrittlicher Verlage und Vertriebsorganisationen in einer gemeinsamen Werbeanstrengung unter dem hier abgebildeten Motto und Emblem sowie in einer etwa 60 Seiten starken „media-revue“ mit einem vielfältigen Angebot an Büchern und Zeitschriften, Filmen, Videos, Schallplatten u. a. zusammengefaßt.



8. Mai 1945

**Aus der
Geschichte**

lernen

für den

Frieden

sorgen!

8. Mai 1985

Das Heft kann kostenlos angefordert werden beim Volksversand, Schumannstraße 56, 6000 Frankfurt/M. 1.

Der Leser wird darin auch eine Reihe von Büchern unseres Verlages finden, darunter unseren speziellen Beitrag zum 8. Mai, das Heft 34 der Nachrichten-Reihe, „40 Jahre danach. Gewerkschaften kontra Faschismus und Krieg“. Darin formulieren u. a. führende Gewerkschafter Lehren aus der Geschichte sowie Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung heute. Mehr dazu im nächsten Heft. jaco

Millionen Arbeitslose, (vgl. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/1984, S. 438). Fügt man noch die kurzfristig verdeckte Arbeitslosigkeit in Gestalt beruflicher Fortbildungsmaßnahmen (1984: rund 190 000 Personen) und der ABM-Stellen (1984: 80 000 Beschäftigte) hinzu, so ergibt sich für 1984 – ohne die Kurzarbeit (1984: 384 000 Personen) – eine reale Arbeitslosenzahl von nahezu 4 Millionen.

Die monatlichen Ziffern der registrierten Arbeitslosen sind, wie üblich, zum Jahreswechsel wieder angestiegen, im Januar 1985 sogar auf eine neue Rekordmarke von 2,619 Millionen. Daß die Zahl so stark über diejenige des Vorjahresmonats answoll, womit seit längerem auch die saisonbereinigte Arbeitslosenzahl wieder zunahm, kam unerwartet und wird auf den enormen Kälteeinbruch zurückgeführt. Die optimistischen Stimmen bezüglich einer konjunkturbedingten Senkung der Arbeitslosigkeit sind seitdem leiser geworden.

Arbeitsmarkt 1984/1985

	Arbeitslose		Kurzarbeiter		Offene Stellen	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Januar	2539	+ 52	566	- 626	70	+ 8
April	2253	± 0	489	- 275	94	+ 12
September	2144	+ 9	262	- 208	91	+ 12
Oktober	2145	- 3	301	- 248	86	+ 14
November	2189	- 4	257	- 237	82	+ 15
Dezember	2325	- 24	268	- 246	80	+ 16
Januar	2619	+ 80	457	- 109	87	+ 17

(1) In 1000 Personen
(2) Veränderungen in 1000 gegenüber dem Vorjahr
(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

Einige Forschungsinstitute erwarten für 1985 eine geringfügige Mehrbeschäftigung von 0,2 Prozent. Andere etwas mehr. Durch den demographisch bedingten Zuwachs des deutschen Erwerbspersonenpotentials (um 70 000) würde ohne zusätzliche Beschäfti-

gung die registrierte Arbeitslosenziffer fraglos ansteigen. Die Institute rechnen dennoch nicht mit einer Zunahme der Arbeitslosigkeit, weil die 1985 wirksam werdenden Wochen-Arbeitszeitverkürzungen zusätzliches Arbeitsplatzangebot schaffen (IAB: 120 000). Darüber hinaus kann die Arbeitslosenziffer statistisch sinken durch Verkleinerung des Erwerbspersonenpotentials, nämlich erstens durch Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung und zweitens durch fortgesetzte Nettoabwanderung ausländischer Beschäftigter. Eine wirkliche Verbesserung des Arbeitsmarkts ist allerdings nur auf dem Weg weiterer Arbeitszeitverkürzung zu erreichen, zumal das inländische Arbeitsvolumen insgesamt sinkt.

Die Verlängerung der Arbeitslosigkeitsdauer und die Leistungsver-schlechterung hatten schon 1983 dazu geführt, daß erstmals seit 1978 die Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit zurückgegangen sind. Seit 1984 braucht die Bundesanstalt die Beiträge der arbeitslosen Leistungsempfänger zur Rentenversicherung nur noch nach dem Mindestsatz zu bezahlen. Erneut gekürzt wurden die Leistungsaufwendungen pro Empfänger, zudem sank der Anteil der Arbeitslosen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Leistungsempfänger¹

	Arbeitslosengeld	Arbeitslosenhilfe	Ohne Anspruch
1975	65,9	10,3	23,8
1980	51,1	13,7	35,2
1981	54,9	13,3	31,8
1982	50,5	15,9	33,6
1983	44,9	21,7	33,4
Dez. '84	34,3	26,3	39,4

1 Anteil an den registrierten Arbeitslosen in %
(Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, lfd.)

Inzwischen ist die Bundesanstalt für Arbeit ein „Überschußbetrieb“ mit 3,2 Milliarden Einnahmeüberschuß über die Ausgaben. Die geringe Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ab Juli 1985 kann von der Bundesanstalt leicht verkraftet werden.

Beiträge des IMSF, Band 7

Umbruch im Produktionsbereich?

Branchenanalysen: Chemische Industrie, Maschinenbau, Automobilindustrie, Elektrotechnische Industrie, Textil- und Bekleidungsindustrie und Bauindustrie in der BRD

Mitarbeiter: D. Düe, F. Fiehler, J. Goldberg, P. Hermann, A. Leisewitz, N. Müller, L. Selg.

Redaktion: J. Goldberg

ca. 480 S. 2. Quartal 1985
Preis: 30 DM
Bei Subskription bis 15. 5.: 25 DM

Informationsbericht 41

Große Krisen des Kapitalismus – lange Wellen der Konjunktur?

Beiträge zur aktuellen Krisenanalyse und Monopoltheorie

Beiträge von: Ulrich Dolata, Jörg Goldberg, Dieter Klein, Jan Priewe, Winfried Schwarz, Hans Wagner

Redaktion: J. Goldberg

ca. 200 S. 2. Quartal 1985
Preis: 15 DM

Herausgeber: Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF), Liebigstraße 6, 6000 Frankfurt am Main.

Verfasser: Dr. Winfried Schwarz, Klaus Pickshaus. Der Abschnitt 1.1 wurde von Elvio Dal Bosco verfaßt.

Abschlußtermin dieses Berichts: 20. 2. 1985. Nachdruck nur auszugsweise mit Quellenangabe gestattet.

Erscheint in der Nachrichten-Verlags-GmbH, Kurfürstenstr.18, Postfach 900749, 6000 Frankfurt am Main; für Abonnenten der Monatszeitschrift NACHRICHTEN als Beilage im Abonnementspreis von 40,- DM einschließlich Zustellgebühr enthalten. Erscheinungsweise vierteljährlich im März, Juni, September und Dezember. Einzelpreis 3,- DM. Jahresabonnement 12,- DM einschließlich Zustellgebühr.

Druck: Plambeck & Co Druck und Verlag GmbH, Xantener Straße 7, 4040 Neuss.