NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER D 3476 EX

Fo [illegible] Wissenschaft
(Otto-Suhr-Institut)
19. FEB. 1988
Freie Universität Berlin
BIBLIOTHEK-III

Alle an einem Strang: die Formel des Erfolgs



Unter diesem Motto will die IG Metall mit ihren Mitgliedern 1988 Probleme der gesellschaftlichen Entwicklung diskutieren (siehe Einhefter). Wissenschaftler, Künstler und Politiker werden eingeladen, sich zu gewerkschaftlichen Ideen zu äußern. Vom 27. bis 29. Oktober findet dann in Frankfurt ein „Zukunftskongreß" statt. Im ersten Halbjahr 1988 dienen sechs Fachtagungen und Diskusssionsforen der Vorbereitung dieses Kongresses.

Die Diskussion über mehr Gemeinsamkeit und Solidarität im DGB wird schon lange geführt. In den Kämpfen 1984 und 1987 für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurden erste Schritte von der Einsicht in die Notwendigkeit zur Tat gemacht. Auch der Abwehrkampf der DGB-Gewerkschaften gegen die Änderung des § 116 AFG im Jahre 1986 förderte das gemeinsame Handeln zwischen den Gewerkschaften und anderer demokratischer Bewegungen mit ihnen. Jetzt ist es die beabsichtigte Stahlwerkschließung in Rheinhausen, die Mitglieder verschiedener Gewerkschaften, Parteien, Organisationen, Bürgerinitiativen und Einzelpersonen zur Unterstützung der bedrohten Stahlwerker zusam-

• Doppelzüngig •

• ÖTV: „Absolut unbrauchbar" • HBV im Aufwind •

erlegern geht es um höhere Gewinne •

Frankfurt/M. · 28. Jahrgang

2/88

Febr. 1988 · Einzelheft DM 5,–

INHALT

POLITIK

DGB orientiert: Am 16. März überall Betriebsversammlungen 3

Ernst Breit zum Marsch auf Bonn 3

Stop Steuerbetrug! Krank zur Arbeit? 4

Berufsverbote 4

Doppelzüngig 4

Abgeschnittene Zöpfe, eine GIBUCI und mehr Partnerschaft 5

LÖHNE/TARIFE

Zimmermanns Vorstellungen sind „absolut unbrauchbar" 6

Teilzeitarbeits-Tarifvertrag bei VW 6

Zusammen Stahlstandorte erhalten und Kampf für Lohn und Arbeitszeit 7

Die Gewerkschaft HBV hat Tarifknoten zu entwirren 8

WIRTSCHAFT/FINANZEN

Ernüchternde Zahlen aus Nürnberg, aber keine Änderung in Sicht 9

Verschuldung der Dritten Welt 10

Daten zur Wirtschaftsentwicklung 10

GEWERKSCHAFTEN

ÖTV-Jugend kritisiert Hauptvorstand Wieder positive Mitgliederentwicklung 11

Bezirkskonferenzen der ÖTV bereiten Gewerkschaftstag vor 12

Zwang statt Freiheit

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

9. Nachrichten-Seminar: Thesen zu den beiden Hauptreferaten

Entwurf der HBV: Technologie-Tarifvertrag für Versicherungen

Beschlüsse der ÖTV-Jugendkonferenz

Aufruf des DGB zu den Personalratswahlen

Die andere Zukunft – Solidarität und Freiheit

Jahresbericht '87 der BDA: Unternehmerverbände werden ungeduldig

Plädoyer gegen Ausländerfeindlichkeit 13–28

betriebliche Praxis

. . . Formel des Erfolgs

menführt. Aber das ist genug, reicht das schon?

Im Heft 1/1988 von „druck und papier" beschäftigte sich der IG-DruPa-Vorsitzende, Erwin Ferlemann, mit der gleichen Problematik und schrieb: „Erfolgreich werden wir nur sein, wenn alle Gewerkschaften an einem Strang ziehen und sich nicht isoliert an den Problemen ihrer Branche zerreiben lassen."

Zuvor, im Dezember, hatte der Hauptvorstand mit einem förmlichen Beschluß den DGB aufgefordert, gegen die unsoziale Steuer- und Gesundheitsreform sowie andere Gesetzesvorhaben Bonns „im ersten Quartal 1988 zu Großkundgebungen und Demonstrationen aufzurufen, um deutliche Zeichen gewerkschaftlichen Protestes zu setzen". Diese Großkundgebungen werden nun Ende Februar in Nordrhein-Westfalen und Stuttgart stattfinden.

Tatsächlich erfordern die ungewöhnliche Massivität und Breite des Angriffs von Kapital und Kabinett auf die soziale und gesellschaftliche Position der Lohnabhängigen und ihrer Gewerkschaften auch ungewöhnliche Maßnahmen der Gegenwehr. Vor allem erfordern sie gemeinsames und koordiniertes Handeln. Neben der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel und der Willfährigkeit des Staates ist die Vereinzelung der Gewerkschaften und die überwiegend nur organisationsegoistische Aktionsbereitschaft der stärkste Pluspunkt der Unternehmer. Wenn dann noch im Gewerkschaftslager ideologische Prämissen von den „Spielregeln der Demokratie", von Konsens und sozialem Frieden hinzukommen, dann braucht die Gegenseite nur zwei und zwei zusammenzuzählen und kann sicher sein, daß nichts passieren wird außer Imponiergehabe.

Folgende Stichworte mögen jedoch die ungewöhnlich massive Herausforderung an die Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung markieren: Ein Konjunktureinbruch mit weiterem Anstieg der Massenarbeitslosigkeit droht; Bonn lehnt Beschäftigungsprogramme und geplante Strukturmaßnahmen ab; die Lawine ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse rollt weiter; mit Steuerreform und Reform des Gesundheitswesens soll abermals von unten nach oben umverteilt werden; bei Stahl, Steinkohle und Werften droht die Vernichtung Zehntausender Arbeitsplätze, ebenso bei Post und Bahn; der traditionelle Ladenschluß soll der Flexibilisierungsstrategie geopfert werden; Betriebsverfassungs-, Personalvertretungs- und Arbeitszeitgesetz befinden sich im Visier der Konservativen in Bonn. Und die ÖTV – wie andere Gewerkschaften – steht vor der Aufgabe, Schritte zur 35-Stunden-Woche zu tun. Da ist der Zwang für die Gewerkschaften, ihre Kraft durch Solidarität, gleichzeitiges Handeln und Koordination zu potenzieren, nicht zu übersehen. gs

INHALT

Gewerkschaft HBV im Aufwind – mehr als die Hälfte Frauen 29

DPG-Vorsitzender van Haaren für koordinierte Aktionen 30

Kleine Grüne 30

Beim Regionalfunk geht es Verlegern um höhere Gewinne Interview mit Dieter Mahlberg, Vorsitzender des DGB in NRW 31

RFFU berät IG-Medien-Satzung 31

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Terminplan für die Spaltung der Betriebs- und Personalräte 33

Die Unternehmer sind dabei, den Angestelltenstatus zu demontieren 34

Wachsende Armut in einem reichen Land 34

SOZIALPOLITIK

Sparmedizin à la Blüm: eine getarnte Umverteilung 36

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Mitbestimmungsrechte 37

INTERNATIONALES

Gewerkschaften, Generalstreik und israelische Besatzungsmacht Interview mit Hassan Sarrawi, Funktionär der palästinensischen Gewerkschaften 38

RUBRIKEN

GLOSSE 3
TARIFMELDUNGEN 8
TARIFKALENDER 9
GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN 32
PERSONALIEN 32
BUCHBESPRECHUNG 39
IMPRESSUM 39
VERLAGSINTERNES 39
TERMINKALENDER 40
BESTELLSCHEIN 40
ZU GUTER LETZT 40

DGB orientiert: Am 16. März überall Betriebsversammlungen

Die Regierung Kohl habe „dieses unser Land so zugerichtet, daß es bald nicht mehr unseres und schon längst nicht mehr dieses ist, das wir mit aufgebaut und geschätzt haben". Mit dieser Anklage kritisierte Ernst Breit auf dem traditionellen Neujahrsempfang des DGB-Bundesvorstandes für die Presse am 12. Januar in Düsseldorf die liberalkonservative Politik der Bundesregierung. Breit kündigte Kundgebungen und Demonstrationen an.

Die Auseinandersetzungen um eine soziale und beschäftigungswirksame Alternative zur Regierungspolitik müßten sich nach Breit gegen die Bonner Pläne richten. Dazu nannte der DGB-Vorsitzende einige Stichpunkte, deren Reihe er noch fortsetzen könnte: „eine unzeitgemäße und ungerechte Steuerreform; eine Strukturpolitik, bei der das Arbeits- und Sozialamt allzuoft die Politik ersetzen müsse; der Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, das 1938 auch nicht schlechter gemacht wurde; eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die noch nicht einmal die Arbeitgeber wollen; ein Vorruhestandsgesetz, das zu verlängern und zu verbessern die Regierung nach wie vor nicht bereit zu sein scheint; eine Neuordnung der Bundespost, die dem Bürger teuer zu stehen kommen wird; ein Umgang mit der Bundesbahn, der sie nicht ausbaut, sondern ausblutet; eine Reform des Gesundheitswesens, die Krankheit bestraft; ein Beratungsgesetz zum Paragraphen 218, das Frauen zusätzlich unter Druck setzt; eine Forschungs- und Technologiepolitik, die vor den sozialen Folgen weitgehendst die Augen und vor der Aufgabe der Humanisierung des Arbeitslebens den Geldbeutel verschließt . . ." Die Kundgebungen und Demonstrationen gegen diese Politik sollen im Februar in Nordrhein-Westfalen und in Stuttgart – 27. Februar – beginnen und in weiteren Bundesländern fortgesetzt werden, beispielsweise am 5. März in Hessen. Darüber hinaus orientierte Ernst Breit darauf, am Mittwoch, dem 16. März, überall Betriebsversammlungen abzuhalten und in den Betrieben die Aktionen zum diesjährigen 1. Mai vorzubereiten.

Bei den geplanten Großveranstaltungen in Nordrhein-Westfalen werde nach Breit die Solidarität mit Kohle und Stahl, insbesondere mit den kämpfenden Stahlarbeitern von Krupp-Rheinhausen, eine große Rolle spielen. Breit verteidigte die militanten Kampfformen der Stahlarbeiter und Bevölkerung von Rheinhausen, weil die Menschen im Revier sich um das Leben ihrer Kinder und Kindeskinder sorgen. „Die Kernprobleme lösen wir nicht mit Sozialplänen", weil sich zwar die Lage der Betroffenen für einen bestimmten Zeitraum damit lindern lasse, aber damit werde kein einziger Arbeitsplatz geschaffen. Die Gewerkschaften müßten darum auf die Entwicklung in den Regionen und der Industriestrukturen stärker Einfluß nehmen. Nicht erst seit Rheinhausen fordere der DGB, Wirtschafts- und Sozialräte, jedenfalls aber Strukturräte. Diese könnten rechtzeitig Strukturpläne, z. B. für die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen, beraten. Im Einzelbetrieb wäre eine regionale Lösung der Probleme kaum möglich.

Von den angesprochenen Betriebsversammlungen am 16. März erwartet Ernst Breit auch Solidarität mit den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Wörtlich sagte er: „Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes werden in dieser Zeit voraussichtlich in der Tarifauseinandersetzung um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit stecken. Die privaten Arbeitgeber haben lernen müssen, daß gewerkschaftliche Solidarität stärker ist als eine bornierte Tabupolitik. Ich kündige den öffentlichen Arbeitgebern an, daß die gewerkschaftliche Solidarität im Kampf für die 35-Stunden-Woche nicht kleiner, sondern dank der bisherigen Erfolge größer geworden ist.

Auf Anfrage setzte sich der DGB-Vorsitzende für weitere gewerkschaftliche Aktivitäten für Frieden und Abrüstung ein. Nach dem erfolgreichen Besuch einer Delegation des IBFG-Vorstandes, der er angehört hatte, bei Michail Gorbatschow, werde die gleiche Delegation im Januar den US-Präsidenten Ronald Reagan besuchen und die gewerkschaftlichen Forderungen vorlegen. Daß sich der DGB an den Ostermärschen beteilige und sich am 1. Mai auch für Frieden und Abrüstung einsetze, brauche gar nicht mehr besonders betont werden.

Vorstandsmitglied Zimmermann informierte, daß nach ersten Trendmeldungen die Zahl der Mitglieder der 17 Gewerkschaften wie 1985 und 1986 auch im vergangenen Jahr weiter zugenommen habe. Auf eine Frage von NACHRICHTEN kündigte Vorstandsmitglied Ilse Brusis an, daß der DGB vom 16. bis 19. Juni dieses Jahres in Köln ein zentrales Jugendtreffen veranstalten werde. Etwa 5000 Jugendliche sollen, organisiert über die DGB-Landesbezirke, an dem Treffen teilnehmen und zu allen politischen Fragen und Problemen, die gegenwärtig aktuell sind, in den verschiedensten Formen diskutieren.

Werner Petschick

Ernst Breit: Zum Marsch auf Bonn

Auf die Frage von NACHRICHTEN, ob die angekündigten Demonstrationen und Kundgebungen für eine wirksame Sozial- und Beschäftigungspolitik in Form eines Marsches auf Bonn weiterentwickelt werden könnten, antwortete der DGB-Vorsitzende.

Ernst Breit: *„Er steht im Augenblick nicht zur Disposition, aber man muß das nicht ausschließen. Ich darf auch keine Wunder erwarten. Notwendig ist es, das Gefühl der Betroffenheit für Menschen in diesem unserem Lande spürbar werden zu lassen. Es sind nicht nur die Rheinhausener, die betroffen sind, es ist die gesamte Region, die gesamte Stahlindustrie und alles, was letztlich daran hängt, und das muß manchen Leuten noch deutlicher werden, wenn sie dazu gebracht werden sollen, politische Entscheidungen mit vorzubereiten und zu treffen."*

GLOSSE

Unfair

Kein Land der Erde wird so unfair behandelt wie Südafrika. Jawohl: unfair. Das sagte nicht etwa der Chef des Rassistenregimes, Botha, sondern sein freudig begrüßter Gast Franz Josef Strauß.

Unfair ist aus dieser Sicht die UNO-Forderung nach Beendigung der Rassendiskriminierung. Unfair ist der Wirtschaftsboykott zahlreicher Länder in aller Welt gegen Südafrika. Und die Gewerkschaftsappelle von IBFG, WGB oder DGB, keine Waren aus dem Rassistenland zu kaufen, sind natürlich erst recht unfair, wie gewiß auch der Kampf der schwarzen Mehrheitsbevölkerung für Gleichberechtigung und Menschenwürde unfair ist.

Strauß hätte aber auch sagen können, mögen manche meinen, der Rassenwahn der weißen Minischicht gegen die Schwarzen sei unfair oder das Verprügeln, Verhaften, Foltern und Erschießen von Schwarzen, auch von Kindern, die wie Menschen leben wollen. – Falsch! Das könnte er niemals sagen. Das ist nicht seine Denkweise.

Schon als junger Bursch – vor 1945 – hatte er gelernt, was Zucht und Ordnung, Herr und Knecht, Herren- und Untermenschen bedeuten. Ihm zu unterstellen, er habe in diesem Punkt umgelernt, scheint nun wirklich unfair zu sein – gegen alle Demokraten. okulus

METALL-Nachrichten

Herausgeber: IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart, verantwortlich Ernst Eisenmann
Druck: Union-Druckerei u. Verlagsanstalt GmbH, Frankfurt, Th.-Heuss-Allee 90-98

Nr. 1 20. 1. 88 BW

Samstag, 27. Februar, in Stuttgart: Großkundgebung mit Steinkühler!

Stop Steuerbetrug!

Krank zur Arbeit?

40 Milliarden Schulden und höhere Steuern!

1000 DM Steuern weniger für jeden hat die CDU versprochen. SPD-Spöri: „Nur Sprüche". Die Wahrheit: 40 Milliarden neue Schulden – höhere Verbrauchssteuern.

10-Stunden-Tag und 60-Stunden-Wochen-Flexi

CDU/CSU/FDP wollen Arbeitszeitverkürzung kassieren – Unbezahlte Überstunden, Samstags- und Sonntagsarbeit – Frauen-Nachtarbeit!

CDU-Blüm: Wer krank ist soll noch mehr zahlen

Arbeitnehmer sollen noch mal 10 Mrd. Mark Selbstbeteiligung berappen – Gebiß und Brille Luxus – Pharma-Multis mit Milliarden dabei.

Nach § 116: CDU will Betriebsräte zerschlagen

Die Höhe, Herr Blüm! „Leitende" mit Vetorecht gegen Betriebsratsbeschlüsse – Splitter-„Gewerkschafter" sollen BR-Sitze bekommen.

„Gegen unsoziale Maßnahmen" der CDU/FDP-Regierung und für „Solidarität mit den Schwachen" wird die IG Metall des Bezirks Stuttgart in Betriebsversammlungen, Funktionärskonferenzen und regionalen Kundgebungen zusammen mit dem DGB in den nächsten Wochen protestieren. Das erklärte IG-Metall-Bezirksleiter Ernst Eisenmann am 28. Januar auf einer Pressekonferenz in Stuttgart. Die Gewerkschaften seien nicht länger bereit, die unsozialen Maßnahmen widerspruchslos hinzunehmen. Jetzt gelte es für alle Arbeitnehmer, für soziale Gerechtigkeit und für Solidarität mit den Schwachen Flagge zu zeigen und auf die Straße zu gehen. Den verantwortlichen Politikern soll mit den Aktionen deutlich gemacht werden, daß die Arbeitnehmer in Baden-Württemberg bereit und in der Lage sind, sich gemeinsam gegen die Absichten zu wehren, erkämpfte tarifliche und soziale Errungenschaften rücksichtslos zugunsten der Unternehmer zu opfern.

Vorläufiger Höhepunkt wird eine Demonstration und Großkundgebung am 27. Februar auf dem Stuttgarter Schloßplatz sein. In der Diskussion ist eine Protestkundgebung am 9. Februar in Esslingen während der Arbeitszeit. Auch in anderen Orten finden zur Vorbereitung des 27. Februars Protestaktionen statt. Verteilt werden soll an Gewerkschaftsmitglieder und Haushalte die „Metall-Nachrichten" (1/88) mit der Schlagzeile „Stop Steuerbetrug! Krank zur Arbeit?" (siehe Faksimile).

■

In einer Stellungnahme vom 23. Januar hat sich der Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten gegen die Angriffe von Unternehmern und Regierung gewandt und den DGB-Bundesvorstand aufgefordert, „geeignete Großkundgebungen und Demonstrationen zu beschließen. NGG wird diese Aktionen wirkungsvoll unterstützen und die Mitglieder zur Unterstützung aufrufen", wird in der Erklärung versichert. gi

Berufsverbote

Über 23 aktuelle Fälle von Berufsverbot in Niedersachsen berichtete Matthias Schachtschneider aus Oldenburg, der derzeitigen „Hauptstadt der Berufsverbote", auf der Aktionskonferenz gegen die Berufsverbote am 16. Januar im Frankfurter Gewerkschaftshaus. Von dem Versuch, der Friedensbewegung einen Maulkorb zu verpassen, erzählte Uli Foltz, Lehrer aus Kaiserslautern, Christ und Aktivist der Friedensbewegung, dem die rheinland-pfälzische Landesregierung wegen seiner Tätigkeit in der DFU den Entlassungsbescheid geschickt hat. Aktionsvorschläge zur Weiterführung des politischen Kampfes nach der Beendigung der juristischen Auseinandersetzung im Fall des Marburger Postgewerkschafters und DKP-Stadtverordneten Herbert Bastian stellten Marburger Redner zur Diskussion.

Doppelzüngig

Anläßlich des 16. Jahrestages des sogenannten „Radikalenerlasses", am 28. Januar, forderte der Vorsitzende der GEW, Dieter Wunder, Bundes- und Länderregierungen erneut auf, diesen Erlaß außer Kraft zu setzen und die in den 16 vergangenen Jahren diskriminierten und aus dem öffentlichen Dienst entfernten Männer und Frauen zu rehabilitieren. Wunder erklärte u. a.: „Das Verhalten der Bundesregierung schädigt ihr internationales Ansehen. Gerade wer sich sonst gerne zum internationalen Hüter von Bürger- und Menschenrechten aufspielt, setzt sich dem Vorwurf der Doppelzüngigkeit aus, wenn er Verstöße gegen Bürgerrechte im eigenen Land, die ihm von internationalen Behörden angelastet werden, weiterhin duldet und sogar aktiv selbst betreibt." Der GEW-Vorsitzende erinnerte daran, daß die Internationale Arbeitsorganisation einst mit der Absicht eingerichtet worden sei, durch internationale Übereinkommen sicherzustellen, daß der Standard arbeitsrechtlicher Grundsätze, wie er in fortgeschrittenen Demokratien gelte, auch auf sogenannte Entwicklungsländer ausgedehnt werde. Heute müsse man jedoch fragen, zu welcher Kategorie von Ländern die Bundesrepublik gehöre.

Kennzeichnen die Namen Schachtschneider, Foltz und Bastian nun eine Zuspitzung der Entwicklung oder gibt es im Gegenteil Anzeichen dafür, daß die Berufsverbotepolitik ihrem Ende zugeht?

Horst Bethge meinte zu dieser Frage, vor der sich die Konferenz gestellt sah, die politischen Bedingungen seien dafür herangereift, daß sich das Blatt zu wenden beginne. Uli Briefs, Bundestagsabgeordneter der Grünen, hielt dagegen, auch wenn die Zahl der Fälle insgesamt rückläufig sei, so reichten doch einzelne wenige Berufsverbotemaßnahmen aus, um das gesamte Drohpotential gegen die demokratische Bewegung zu erhalten.

Tatsächlich ist es so, daß es seit der Verurteilung der BRD wegen der Berufsverbote durch die Internationale Arbeitsorganisation in Genf im Februar 1987, außer in Niedersachsen, keine neuen Fälle mehr gibt. Über ein Jahr, nachdem der der DKP angehörende Lehrer Klaus Lipps seinen letzten Prozeß in einer dreizehnjährigen Serie gegen die baden-württembergische Landesregierung gewonnen hatte, verbeamtete Lothar Späth ihn im vergangenen Herbst auf Lebenszeit. Wallmann ließ inzwischen vor dem Innenausschuß des hessischen Landtages erklären, er werde im Umgang mit den der DKP angehörenden Landesbediensteten nichts an der Praxis der vergangenen Landesregierung ändern.

Nach der weitgehenden Aufgabe der Berufsverbotepraxis in den SPD-geführten Bundesländern – mit Ausnahme von NRW, wo Rau weiterhin Abmahnungen gegen Lehrer aussprechen läßt, die für die DKP kandidieren – gehen jetzt also auch führende Christdemokraten auf Distanz zu dieser international als menschenrechtswidrig gebrandmarkten Politik. Der zunehmenden politischen Isolierung der Berufsverbieter steht jedoch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts gegenüber, das im Fall von Herbert Bastian noch einmal einen großen schwarzgestiefelten Schritt nach rechts marschiert ist.

Der Widerspruch zwischen den gewachsenen politischen Chancen einerseits und der verschärften Bedrohung durch die Justiz und der anderen Seite stellt eine große Herausforderung für die Bewegung dar. Vielleicht können die gerichtlich unverfolgt gebliebenen Blockaden der Stahlarbeiter von Duisburg in dieser Situation erneut den Gedanken beleben, daß demokratische Rechte nur durch ihre Wahrnehmung erkämpft werden. Otto Jäckel

Abgeschnittene Zöpfe, eine GIBUCI und mehr Partnerschaft

Was sich da hinter dem schnuckelig klingenden Kürzel GIBUCI verbirgt, ist eine gemeinsame Kreation von IG Chemie und Partner. Diese neueste partnerschaftliche Schöpfung der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik und des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie heißt in voller Länge „Gesellschaft (G) zur Information (I) von Betriebsräten (B) über Umweltschutz (U) in der chemischen (C) Industrie (I)". Also Gesellschaft zur Information, nicht zur Mitbestimmung.

Erklärtes Ziel dieser Gesellschaft ist, laut IG-Chemie-Pressedienst vom 4. Januar, „den Informationsstand der Betriebsräte über Fragen des Umweltschutzes zu erweitern und die Mitwirkungsmöglichkeiten auf diesem Gebiet zu erhöhen". In diesem Sinne gab es dann vom 12. bis 15. Januar in Köln eine erste Veranstaltung der GIBUCI, an der neben Gewerkschaft und Unternehmerverband auch das Umweltbundesamt, das Bundesumweltministerium, die Berufsgenossenschaft und betriebliche Umweltschutzbeauftragte mitwirkten. Die Verwaltung der GIBUCI und die Leitung ihrer Veranstaltungen wechseln zwischen dem Unternehmerverband und der Gewerkschaft. Für 1988 liegt die Geschäftsführung bei der IG Chemie.

So hat die Gewerkschaft gleich zu Beginn des neuen Jahres ein Zeichen gesetzt, wie sie sich Problemlösungen vorstellt: partnerschaftlich. Und da Partnerschaft mit den Unternehmern nur auf der Interessenlinie des Kapitals zu haben ist – andernfalls sie zur Konfrontation schreiten –, blieb es bei der Vereinbarung von mehr Information und „Mitwirkung". Denn auf der Interessenlinie der Gewerkschaft und der Betriebsräte – Mitbestimmung – war Partnerschaft offenbar nicht zu haben. Die IG Chemie führte damit ein weiteres Mal vor, daß die von ihr konsequent vertretene Politik der Partnerschaft nur bei gewerkschaftlichem Positionsverzicht funktioniert. Diese Wertung soll indessen die große Bedeutung vermehrter Information und Mitwirkung der Betriebsräte bei Fragen des Umweltschutzes nicht herabmindern. Sie sind für mehr Effektivität der Interessenvertretung und als Voraussetzung für Mitbestimmung unverzichtbar.

Hermann Rappe, der Vorsitzende der IG Chemie-Papier-Keramik, hat seine Partnerschaftsthese am Jahresbeginn noch bei mehreren Gelegenheiten vertreten. So u. a. in der ersten Ausgabe des neu gestalteten „gp-magazin", der bisherigen „Gewerkschaftspost", und auf der Neujahrsveranstaltung des Bezirks Nordmark am 16. Januar in Hamburg-Harburg. „Unser Konzept ist Sicherung der Arbeitsplätze im Industrieland Bundesrepublik", sagte er dort, „und dabei bieten wir den Unternehmern partnerschaftliche Zusammenarbeit an." Gemeinsam mit den Unternehmern wolle die Gewerkschaft notwendige Maßnahmen gegen eine falsche Industriepolitik der Bundesregierung „durchkämpfen".

Was allerdings konkret zum Nutzen der Beschäftigten und der Arbeitslosen „gemeinsam" zu machen wäre, läßt sich kaum erkennen. Der wiederum geforderte runde Tisch für Gespräche (als wenn man nur überzeugend reden müßte!) könnte nichts bringen als Illusionen. Das von Rappe signalisierte Mitbringsel für solche Gespräche – Kompromisse bei Laufzeiten der Tarifverträge und in der Arbeitszeitfrage – muß man in die Kategorie Partnerschaft zu Lasten von Arbeitnehmerbelangen einsortieren. Dann bleiben da noch (in einer Stellungnahme vom 28. Dezember 1987 zur Reform des Gesundheitswesens) Warnungen vor der „einseitigen politischen Kampagne gegen die pharmazeutische Industrie" und ein halbes Dutzend Forderungen zugunsten dieser Branche an den Gesetzgeber. Die IG Chemie als Agitator für Unternehmerbelange, denn gute Rahmenbedingungen für die Industrie sichern Arbeitsplätze. Partnerschaft als Einbahnstraße.

„Partnerschaft ist immer eine Sache auf Gegenseitigkeit, sie verpflichtet. Und sie verlangt Gleichberechtigung", schrieb Rappe im „gp-magazin". Das war aber nicht als kritische Anmerkung zur eigenen Position gedacht.

8. März Internationaler Frauentag

Wir wollen Brot und Rosen

Jedenfalls will die IG Chemie eine Gewerkschaft sein, „die alte Zöpfe abschneidet und neue Wege geht", so Chefredakteur Manfred Menzel im neuen „gp-magazin". Das Magazin ist so, wie man sich im Gewerkschaftsvorstand wohl eine moderne Mitgliederzeitung vorstellt: bunt, handlich, thematisch vielseitig, flottes Layout und mit Anzeigen der Wirtschaft. Partnerschaftlich auch hier. Aber auch angriffslustig. Allerdings gegen eine andere DGB-Gewerkschaft: „Ganz sicher ist das gp-magazin keines jener ungeliebten ‚Zentralorgane', die meistens so interessant sind wie Telefonbücher ..."

Nur die IG Druck und Papier nennt ihre Zeitung „Zentralorgan". Anzeigen der Wirtschaft findet man darin nicht, aber in Telefonbüchern. In der ersten Ausgabe dieses Jahres kann man aus der Feder des stellvertretenden IG-DruPa-Vorsitzenden Detlef Hensche lesen: „Unternehmer und Bundesregierung starten neue Angriffe: auf unseren Geldbeutel, unsere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, unsere soziale Sicherheit und unsere Freizeit ... Deshalb ist gemeinsame Gegenwehr geboten." – Nach dringend notwendiger Partnerschaft klingt das nicht. Dafür trifft's den Kern der Sache. Gerd Siebert

Zimmermanns Vorstellungen sind „absolut unbrauchbar"

„Wir haben einen guten Ruf zu verteidigen. Den Ruf als starke Gewerkschaft, als bestimmende Kraft im öffentlichen Dienst." Auf fast allen Konferenzen der ÖTV gehörte dieser Satz zu den festen Bestandteilen im Referat der Vorsitzenden, sei es nun als eigene Aufmunterung oder als Warnung an die öffentlichen Arbeitgeber gedacht. Wie auch immer, gerade auf diesen Ruf scheint es Friedrich Zimmermann als gegnerischer Verhandlungsführer abgesehen zu haben. Denn beim zweiten Verhandlungstermin, Ende Januar, legte er ein Angebot vor, das, wenn es ernst gemeint sein soll, auf eine Demütigung der Gewerkschaften hinausläuft: 1,3 Prozent mehr Lohn und Gehalt und keine Minute Arbeitszeitverkürzung.

Die „Partner" trennten sich dementsprechend schnell. „Absolut unbrauchbar" und „kein Beitrag, um in den Verhandlungen konstruktiv voranzukommen", befand denn auch die Verhandlungsführerin der ÖTV, Wulf-Mathies. Ob Zimmermann am 12. Februar, wenn der dritte Termin ansteht, mehr zu bieten hat? Bislang wiederholte er die Position der Arbeitgeber: auf keinen Fall Arbeitszeitverkürzung. Hier nun aber hat sich die ÖTV – wie auch die fünf anderen Gewerkschaften – eindeutig festgelegt. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit soll absoluten Vorrang haben, es müsse ein kräftiger Schritt auf die 35 sein.

Extra um diese Position zu untermauern, gab die ÖTV bei Infratest-Sozialforschung in München eine Untersuchung in Auftrag. In einer Repräsentativbefragung in der ersten Dezemberhälfte sprachen sich 60 Prozent für eine Verringerung der Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden aus. Knapp drei Viertel wollten auch den öffentlichen Dienst an diesem allgemeinen Trend teilhaben lassen. Rund zwei Drittel der Befürworter von Arbeitszeitverkürzung verbanden damit die Hoffnung auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Den meisten Befragten war außerdem bekannt, daß die ÖTV in der diesjährigen Tarifbewegung diese Forderung erhebt und rechnet mit einem Erfolg der Gewerkschaft. Die Zentrale in Stuttgart schließt aus diesen Angaben auf eine Popularität ihrer Forderung.

So erfreulich Popularität ist, sie wird sicherlich nicht ausreichen, um aus der Forderung auch annähernde Wirklichkeit werden zu lassen. Gegenwärtig sieht es eher danach aus, als ob den Gewerkschaften ihre ganze Entschlossenheit und Kampfkraft abverlangt wird. Auf der Jugendkonferenz ihrer Organisation stellte die ÖTV-Vorsitzende fest: „Wir sind entschlossen und in guter Form, wir fühlen uns gestärkt durch unsere Mitgliederentwicklung, durch die Solidarität der DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes... Aber letztendlich entscheidet die Kampfkraft unserer Mitglieder über Sieg und Niederlage. Deshalb heißt es jetzt: Mobilisierungsdruck verstärken, Konfliktbereitschaft steigern."

Außer bei der hitzigen Jugend scheint aber – wenn das Bild der Bezirkskonferenzen nicht trügt – im allgemeinen noch Gelassenheit vorzuherrschen. Abgesehen von einer öffentlichen Plakatwerbung in der zweiten Februarhälfte, mochte Wulf-Mathies auch auf Nachfragen keine weiteren Auskünfte über die strategischen Absichten der Gewerkschaften geben. Argument: Die Tarifkontrahenten sollten von den gewerkschaftlichen Kampfmitteln möglichst spät erfahren. Tarifbewegung mit Geheimstrategie? Das könnte unter Umständen ziemlich schiefgehen. Denn allemal sind gerade die Organisationen der abhängig Beschäftigten darauf angewiesen, ihre Ziele und Absichten möglichst breit öffentlich zu machen. Auf welcher Grundlage sonst soll Überzeugung und dann Einsatzbereitschaft der Mitglieder entstehen? Wie anders soll sich Solidarität entwickeln?

Allzu leicht kann eine Verhandlungskommission den Boden unter den Füßen verlieren, wenn sie ihre Absichten und die Mittel ihrer Umsetzung im stillen Kämmerlein ausheckt. Sicher erweist es sich oftmals als wirkungsvoll, wenn die Gegenseite nicht zu jedem Zeitpunkt exakt darüber informiert ist, was die Gewerkschaft im einzelnen vor hat. Das Überraschungsmoment kann eine beeindruckende Wirkung haben. Genauere Vorstellungen darüber, wie man eine der schwierigsten Tarifbewegungen zu bestehen gedenkt, sollten aber durchaus zusammen mit den Mitgliedern in einer strategischen Diskussion erörtert werden Das mobilisiert diejenigen, die es dann auszufechten haben und bleibt ganz bestimmt nicht ohne Wirkung auf die Gegenseite.

Renate Bastian

Teilzeitarbeits-Tarifvertrag bei VW

Am 1. Januar 1988 trat für die Werke der Volkswagen AG ein Tarifvertrag über Teilzeitarbeit in Kraft. Im § 2 „Grundsätze" wird festgehalten, daß arbeitsvertraglich eine geringere als die jeweils für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden kann, die jedoch im Durchschnitt eines Monats mindestens 20 Stunden in der Woche betragen muß.

Teilzeitbeschäftigte sind den Beschäftigten mit Vollzeitarbeit generell in allen Rechten und Pflichten gleichgestellt, sofern sich aus gesetzlichen, tarifvertraglichen oder betrieblichen Bestimmungen nichts anderes ergibt. Wichtig ist, daß in diesem Tarifvertrag eindeutig festgehalten ist, daß der Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit nur auf freiwilliger Basis vereinbart werden kann und die Einführung von Teilzeitarbeit sowie die Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeit mit dem Betriebsrat zu vereinbaren ist.

Umfang und Lage der Teilzeitarbeit müssen im Einzelarbeitsvertrag festgelegt werden, wobei die vereinbarte Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf Stunden pro Tag, Tage pro Woche oder Wochen pro Monat im Ein- oder Mehrschichtbetrieb verteilt werden kann. Die Vergütung erfolgt anteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur Vollzeitarbeit. Urlaubsanspruch besteht entsprechend der Lage und des Umfangs der vereinbarten Arbeitszeit.

Obwohl die vereinbarte Arbeitszeit in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Betriebsrates überschritten werden kann, fehlt in diesem Tarifvertrag die eindeutige Festlegung, ab welchem Zeitraum Überstunden bezahlt werden, so daß Überstundenzuschläge erst gezahlt werden, wenn die im Tarifvertrag vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird.

Dieser Tarifvertrag, der zwischen der Bezirksleitung Hannover der IG Metall und der Volkswagen AG vereinbart wurde und der mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31. Oktober 1990 gekündigt werden kann, zielt jedoch zweifellos in die richtige Richtung und dürfte auch anregend für andere Bereiche sein.

Wenn auch in diesem Fall die Teilzeitarbeit theoretisch von dem Unternehmen auch als Flexibilisierungsinstrument genutzt werden kann, hat er nicht die eklatanten Schwächen des Teilzeittarifvertrages in der chemischen Industrie, der von den Unternehmern über den grünen Klee gelobt wird und die Möglichkeit eröffnet, Berufsanfänger auf Teilzeitarbeitsplätzen zu beschäftigen. Seine sich nicht über Gesetzestexte hinaus bewegenden Bestimmungen muß die Unternehmen geradezu ermuntern, die Teilzeitarbeit auszudehnen.

H. Sch.

Zusammen Stahlstandorte erhalten und Kampf für Lohn und Arbeitszeit

Nachdem die Unternehmer der Eisen- und Stahlindustrie sich in vier Verhandlungsrunden weigerten, ein Angebot zu unterbreiten, führte die IG Metall am 14. Januar 1988 in der Rhein-Ruhr-Halle in Duisburg-Hamborn eine Zentrale Konferenz der Betriebsräte und Vertrauensleute aus den Stahlbetrieben durch. Sie hatte das Motto: „Stahl wird nicht abgekoppelt". Es referierten der Verhandlungsleiter der IG Metall, Werner Schmidt, der 1. Bevollmächtigte in Duisburg, Willi Schmotz, und das geschäftsführende Vorstandsmitglied Klaus Zwikkel.

Werner Schmidt hob hervor, daß die Kolleginnen und Kollegen gegen die Vernichtung ihrer Existenz, gegen das Auslöschen ihrer Zukunft sich mit noch nie dagewesenen Aktionen wehrten. In Rheinhausen hätten die Unternehmer nunmehr ein Beerdigungskonzept vorgelegt. Mit diesem Schritt sei der „Betrug, Verrat und damit Vertragsbruch perfekt" gewesen. Schmidt: „Und wenn wir nicht zulassen wollen, daß Arbeitnehmer zum Spielball kapitalistischer Verwertungslogik gemacht werden, dann müssen wir uns wehren. Mit Aktionen und Demonstrationen, mit Zähigkeit und Entschlossenheit und vor allem mit der Kraft unserer Solidarität." Die Tarifrunde aber dürfe trotz der großen Standortprobleme nicht zur Nebensache werden. Strukturpolitik und Tarifpolitik müßten sich daher ergänzen.

Auch Klaus Zwickel bedankte sich im Namen des Vorstandes für die neue Qualität des Widerstandes. Der Kampf der Stahlbelegschaften um Stahlstandorte und Ersatzarbeitsplätze, um Einkommensverbesserungen und die 35-Stunden-Woche sei schon heute Kampf der gesamten IG Metall und müsse zum Kampf der gesamten Gewerkschaftsbewegung werden. Dies müsse in bundesweiten Aktionen aller Gewerkschaften zum Ausdruck kommen.

Auf der anschließenden Kundgebung vor der Rhein-Ruhr-Halle bekräftigte Werner Nass aus Dortmund: „Wir brauchen keine langen Vorbereitungen, keine wochenlangen Warnstreiks, um mit Nadelstichen den Unternehmern beizubringen, wo wir stehen." Theo Stegmann aus Rheinhausen plädierte: „Der Kampf um den Standort und der Kampf um die 35-Stunden-Woche gehören zusammen. Unsere bisherigen Opfer haben nur einen Sinn, wenn wir den Kampf aufnehmen und weiterführen."

Am 20. Januar, dem Tag der fünften Verhandlung, legten in der Stahlindustrie Nordrhein-Westfalens, Bremens und Osnabrücks 41000 Beschäftigte für mindestens zwei Stunden die Arbeit nieder und demonstrierten für die gewerkschaftliche Forderung nach einer fünfprozentigen Einkommensverbesserung, für die 35-Stunden-Woche und den Erhalt aller Standorte sowie für die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen.

Die Stahlunternehmer nutzten die fünfte Verhandlungsrunde, um ein provokatorisches „Angebot" zu unterbreiten, das die Beschäftigten der Stahlindustrie als einen Schlag ins Gesicht empfinden müssen.

Wie sieht der Unternehmervorschlag aus:

1. Ab 1. Januar 1989 bis zum 30. September 1992 eine Verkürzung der Arbeitszeit um eine Stunde, von 38 auf 37 Stunden, ohne Lohnausgleich.

2. Eine Erhöhung der Löhne und Gehälter in drei Stufen

a) 1,5 Prozent vom 1. Januar 1989 bis zum 30. April 1990

b) 2 Prozent vom 1. Mai 1990 bis zum 31. August 1991

c) 3 Prozent vom 1. September 1991 bis zum 30. September 1992

Die Lohn- und Gehaltstarife waren zum 31. Oktober 1987 und die über die Arbeitszeitbestimmungen zum 31. Dezember 1987 kündbar. Da beide zusammen verhandelt werden sollten, betrüge die Gesamtlaufdauer 59 Monate, und unter Anwendung der sogenannten Westrick-Formel muten die Stahlunternehmer der IG Metall zu, sich für einen Zeitraum von fast fünf Jahren mit einer „Erhöhung" von 0,8 Prozent abspeisen zu lassen und einen enormen Reallohnabbau hinzunehmen.

Auf der Funktionärskonferenz in Duisburg wurden alle Redner immer wieder von Sprechchören unterbrochen: „Urabstimmung" und „Vergesellschaftung". Auf der Kundgebung vor der Halle wurde hierüber auch in einer Abstimmung ein fast einstimmiges Votum erreicht. Dies zeigt, daß die Mitglieder kampfbereit sind.

Die nächste Verhandlungsrunde findet am 2. Februar, nach dem Auslaufen der Friedenspflicht, also nach Redaktionsssschluß von „NACHRICHTEN", statt. Sollten sich die Stahlunternehmer weigern, von ihrem unverschämten Angebot abzurücken, so wäre die sich daraus ableitende Konsequenz, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären und die Urabstimmung einzuleiten.

Ein entschlossener Kampf an der Tariffront würde auch den Kampf um den Erhalt der Stahlstandorte begünstigen. Es fällt hier allerdings auf, daß bei der IG Metall eine – zumindest seit der zweiten Januarhälfte – vorerst vorsichtige Distanzierung von den Kämpfen in Rheinhausen zu beobachten ist. Auf Beratungen von hauptamtlichen Funktionären wurde die Auffassung vertreten, daß der Kampf in Rheinhausen in seinen Formen von der IG Metall nicht mehr getragen werden könne und folglich neben ihr erfolge. Es bestehe die Gefahr, daß er kriminalisiert würde.

Hier scheint ein Widerspruch sichtbar zu werden. Man kann doch auf der einen Seite nicht die Stahlarbeiter zu ihrem Kampf beglückwünschen und sich auf der anderen Seite aus der aktiven Kampfesführung entfernen.

Wenn es tatsächlich aus der Sicht der IG Metall Kampfformen geben sollte, die die IG Metall als gefährlich ansieht, wobei hiervon bisher nicht das geringste bekannt geworden ist, dann wäre es doch nur zu natürlich, wenn die IG Metall dies in aller Offenheit und von Angesicht zu Angesicht mit den Kämpfenden diskutieren würde.

Geschieht dies aber nicht, so besteht die ganz reale Gefahr, daß sich gewerkschaftsfeindliche Stimmungen entwickeln und die Führungskompetenz der IG Metall angezweifelt wird, was der gemeinsamen Sache sicherlich nicht dienlich wäre.

Heinz Schäfer

Unternehmer lehnen Forderungen ab

Am 27. Januar fand in Frankfurt die erste Verhandlungsrunde für die Beschäftigten der papier-, pappe- und kunststoffverarbeitenden Industrie statt. Wie wir bereits kurz gemeldet haben, fordert die IG Druck und Papier eine lineare Erhöhung der Löhne und Gehälter um 6,5 Prozent, Strukturverbesserungen und Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 150 DM in allen Ausbildungsjahren. Begründet werden diese Forderungen mit der gestiegenen Produktivität, die sich auch 1988 nach Schätzungen der Gewerkschaft zwischen 3 und 4 Prozent erhöhen wird, den „kräftig nach oben" entwickelten Gewinnen sowie durch allgemeine Preiserhöhungen. Diese berechtigten und begründeten Forderungen wurden von den Unternehmern als „unvertretbar hoch", „nicht in die Landschaft" passend sowie als „unerfüllbar" bezeichnet. Die Verhandlungen werden am 22. Februar in Stuttgart fortgesetzt. Bereits im Vorfeld der Verhandlungen hat die IG Druck und Papier auf Aktionen in den Betrieben orientiert, „damit wir unsere Forderungen möglichst weitgehend durchsetzen können".

Die Gewerkschaft HBV hat Tarifknoten zu entwirren

Für rund 3 Millionen Beschäftigte im Einzel- und Großhandel, bei Banken und Versicherungen sowie im Reisebürogewerbe sind die Lohn- und Gehaltstarifverträge in den nächsten Wochen und Monaten kündbar. Aber um diese Einkommensrunde geht es nicht allein. Zweifellos ist für die zuständige Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) die Abwehr der Angriffe auf den arbeitsfreien Feierabend im Einzelhandel und auf den freien Samstag bei den Banken der dickste Brocken. An den Maschen eines Gesetzes zur Einführung eines Dienstleistungsabends – sozusagen als Kompensationsgeschäft für die Zustimmung der FDP zu angeblichen Konjunkturbelebungsmaßnahmen – wird eifrig im Bundesarbeitsministerium gestrickt.

Zum 29. Februar hat die Gewerkschaft HBV die Einkommenstarifverträge für die rund 380000 Bank- und Bausparkassenangestellten gekündigt. Konkrete Forderungen werden nach Redaktionsschluß auf den Tisch gelegt. Aber bereits im Vorfeld hat die HBV darauf verwiesen, daß eine angemessene Gehaltserhöhung notwendig sei

- „als Gegenleistung für die erneut gestiegene Produktivität,
- als Ausgleich für die wieder stärker steigenden Preise und
- unter Berücksichtigung des Nachholbedarfs zur Verbesserung der Realeinkommen".

Für eine „angemessene Gehaltserhöhung" braucht man keinem Nackten in die Tasche zu greifen, denn nach Angaben des Bundesverbandes Deutscher Banken weist die Kreditwirtschaft in der Bundesrepublik mit 58 DM je Arbeitsstunde die höchste Bruttowertschöpfung nicht nur im Dienstleistungsbereich, sondern in der Gesamtwirtschaft auf; letztere lag bei 31,70 DM.

Aller Voraussicht nach wird die Gehaltsrunde nicht der Knackpunkt sein. In der Hoffnung, „vielleicht klappt's beim zweiten Mal", sind die Bankunternehmer angetreten, die Sonnabendarbeit auszuweiten, Spätarbeit bis 20.00 Uhr und länger sowie schwankende Arbeitszeiten nach ihrem Grundsatz einzuführen: „Die Arbeit in den Banken muß effektiver werden." Dabei schweben ihnen bis zu 60 Stunden in der Woche bei erhöhtem Arbeitsanfall und Freizeitausgleich an ruhigeren Tagen vor. Ähnliche Pläne wurden 1987 durch Streiks von Bankangestellten vereitelt. Die Bankunternehmer verpflichteten sich damals – um die Ruhe in den Banken wiederherzustellen – zur Vorbereitung der Tarifrunde 1988 über die Arbeitszeitverkürzung zu verhandeln. Das Ergebnis: siehe ihre Vorstellungen.

Die Gewerkschaft setzt nach wie vor auf die 38-Stunden-Woche für die Bankangestellten, denn auch diese hätten ein Recht auf kürzere Arbeitszeit. Und schon keinen Anlaß sieht die HBV für längere Öffnungs- und Beratungszeiten sowie für zusätzliche Samstags- und Feiertagsarbeit. Sicher ist sie sich aber – wie im Tarifinfo Nr. 2 von Dezember betont wird –, daß „allein am Verhandlungstisch ... diese Ziele jedoch nicht zu erreichen sein" werden.

Ähnlich gelagert ist die Situation im Einzelhandel. Hier hat sich nichts bewegt. Im Gegenteil: Noch im ersten Halbjahr 1988 will die Bundesregierung das Ladenschlußgesetz ändern und einen Dienstleistungsabend für Dienststellen des Bundes, der Länder und Gemeinden sowie für Arztpraxen, Apotheken, Rechtsanwälte, Steuerberater, Banken und andere Bereiche einführen. Von der ÖTV wurde dieser für jeweils donnerstags vorgesehene Dienstleistungsabend mit Öffnungszeiten bis 21 Uhr bereits abgelehnt.

Was die Abwehr längerer Ladenöffnungszeiten betrifft, so hat die Gewerkschaft HBV gute Trümpfe in ihrer Hand. In der DGB-Funktionärszeitschrift „Die Quelle" (Nr. 1/88) verweist Pressesprecher Claus Eilrich auf den § 87 BetrVG, der besagt, daß der Betriebsrat mitbestimmt über „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen, sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage". Zur Bekräftigung dieser BetrVG-Bestimmung will die HBV die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitszeitendes durchsetzen und ruft die Beschäftigten zu „noch mehr Engagement und noch mehr Phantasie" auf.

Behauptungen vom Nutzen längerer Ladenöffnungszeiten werden in diesem Zusammenhang gewerkschaftlicherseits in einem umfangreichen Material schlüssig widerlegt, beispielsweise die Behauptung, daß durch Verlängerung der Ladenöffnungszeiten zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen würden. Dazu die HBV: „Der Personaleinsatz ist abhängig von Gewinn und Umsatz. Eine Dehnung der Öffnungszeiten führt lediglich zur Umsatzverlagerung, nicht aber zu mehr Umsatz. Also wird auch kein zusätzlicher Arbeitsplatz geschaffen. Würde trotzdem mehr Personal eingestellt, so stiegen die Kosten und damit die Preise, was wiederum die Konkurrenzfähigkeit in Frage stellt und die Arbeitsplätze."

Neben der Abwehr des Angriffs auf den Feierabend steht die Vorbereitung der Lohn- und Gehaltstarifrunde auch im Einzelhandel auf der Tagesordnung. „Phantasievolle" Aktionen für den Ladenschluß um 18.30 Uhr könnten sicherlich dazu beitragen, daß die Verkäuferinnen für ihre gewiß nicht leichte Arbeit auch das adäquate Entgelt erhalten. Und schließlich würden solche Aktionen auch für die kommende Arbeitszeitrunde wichtige Impulse geben, denn im gesamten Einzelhandelsbereich laufen die Manteltarifverträge zum Jahresende aus. Erklärtes und beschlußmäßig festgelegtes Ziel ist die 35-Stunden-Woche statt der seit Anfang 1986 geltenden 38,5-Stunden-Woche.

G. M.

5,3 Prozent, 35 Stunden und 30 Tage Urlaub (BSE)

Die IG Bau – Steine – Erden (BSE) fordert für die Beschäftigten im Baugewerbe in diesem Jahr eine Anhebung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 5,3 Prozent. Dies beschloß am 28. Januar 1988 in Frankfurt der Gewerkschaftsbeirat auf Empfehlung der Großen Tarifkommission. Die geltenden Einkommenstarifverträge für die 940 000 Beschäftigten im Bauhauptgewerbe, darunter 170 000 Angestellte, einschließlich der Poliere und Schachtmeister, wurden fristgemäß zum 31. März dieses Jahres gekündigt.

Die Forderungshöhe entspreche, so der Bundesvorsitzende der IG BSE, Konrad Carl, dem Gesamtergebnis einer Umfrage unter den 124 Bezirksverbänden der Organisation. Ausgangspunkt hierfür sind drei Komponenten, ein geschätzter Anstieg der Lebenshaltungskosten von 1,5 bis 2 Prozent, eine Produktivitätssteigerung um die 3 Prozent sowie ein Nachholbedarf.

Bei der Fortsetzung der Verhandlungen über die Rahmentarifverträge hält die Gewerkschaft an ihren Hauptforderungen fest: 30 Tage Urlaub für alle und Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden in der Woche bei vollem Lohnausgleich.

Erster Tarifvertrag bei „Kommerziellen"

Noch vor Jahresanfang hat die Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) in der IG Medien Tarifverträge für den Bereich kommerzieller Rundfunk- und Fernsehanstalten abgeschlossen. Die ab 1. Januar gültigen Vergütungs- und Versorgungstarifverträge sind mit den entsprechenden Verträgen des ZDF vergleichbar. Sie gelten für die Beschäftigten der privaten Rundfunkveranstalter in Rheinland-Pfalz.

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. Neu aufgenommen wurden die Beschäftigten größerer Bereiche, die Tarifverträge mit längerfristigen Laufzeiten abgeschlossen haben. Zur Information unserer Leser veröffentlichen wir die Daten über die jeweilige Stufe der Arbeitszeitverkürzung bzw. des Inkrafttretens stufenweiser Lohn- und Gehaltserhöhungen.

29. Februar – 1,3 Mio.

Großhandel Nordrhein-Westfalen und Bayern (446500); privates Bankgewerbe, einschließlich private Bausparkassen, Volksbanken, Raiffeisenbanken, Teilzahlungsbanken, gemeinwirtschaftliche Geschäftsbanken Bundesgebiet und Westberlin (380000); Einzelhandel Hessen (129900).

31. März – 2,0 Mio.

Bauhauptgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (940000); Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Saarland, Baden-Württemberg (563000); privates Speditions- und Transportgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (267000); Großhandel Baden-Württemberg (130000); Landwirtschaft, mehrere Bereiche (65000); Bäckerhandwerk, mehrere Tarifgebiete (60000). Für die 3630100 Beschäftigten der Metallindustrie einschließlich der Gießereien (ohne VW-Werk) im Bundesgebiet und Westberlin wird ab 1. April die wöchentliche Arbeitszeit von bisher 38,5 Stunden auf 37,5 Stunden verkürzt. Zum gleichen Zeitpunkt steigen die Löhne und Gehälter um 2 Prozent. Auch für die rund 160000 Beschäftigten der Druckindustrie wird die Arbeitszeit auf 37,5 Stunden wöchentlich verkürzt. Die Lohn- und Gehaltserhöhung beträgt ebenfalls 2 Prozent.

30. April – 1,6 Mio.

Einzelhandel Niedersachsen, Bremen, Limburg-Oberlahn, Rheinland-Pfalz, Bayern (590000); Textilindustrie Bundesgebiet und Westberlin – ohne Saarland – (226000); Bekleidungsindustrie Bundesgebiet – ohne Niedersachsen, Bergisches Land, Saarland, Westberlin – (157900); Maler- und Lackiererhandwerk Bundesgebiet und Westberlin – ohne Saarland – (125400); Kfz-Gewerbe Bremen, Nordrhein-Westfalen (73200); Groß- und Außenhandel Rheinland-Rheinhessen, Pfalz (52000); Bekleidungslohngewerbe Bundesgebiet und Westberlin (32000).

31. Mai – 0,3 Mio.

Gebäudereinigerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Hessen, Pfalz, Saarland, Bayern (44600); Wohnungswirtschaft Bundesgebiet und Westberlin (39200); privates Reisebürogewerbe Bundesgebiet und Westberlin (31300).

Ernüchternde Zahlen aus Nürnberg, aber keine Änderung in Sicht

Welcher Politiker auch immer etwas zum neuen Jahr zu sagen hatte: Er vergaß selbstredend nicht, seine Sorge um die Arbeitslosigkeit in wohlformulierten Sätzen zum Ausdruck zu bringen und – natürlich – seine Bemühungen um Abhilfe hervorzuheben. Die am 8. Januar von der Bundesanstalt für Arbeit (BA), Nürnberg, vorgelegten neuesten Daten zur Entwicklung des Arbeitsmarktes im Dezember und für das Jahr 1987 wirkten dann eher ernüchternd, lassen die Prognosen der Wirtschaftsinstitute für 1988, die einen leichten Anstieg der Arbeitslosigkeit vorhersagen, als noch viel zu rosig erscheinen.

Im Dezember stieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen um 175 200 oder 8 Prozent auf 2 308 200; der höchste Dezemberanstieg seit dem Krisenjahr 1982. Die Arbeitslosenquote erhöhte sich gegenüber November von 8,5 auf 9,2 Prozent; im Dezember 1986 hatte sie bei 8,9 Prozent gelegen. Im Jahresdurchschnitt 1987 waren 2 228 800 Menschen arbeitslos registriert (8,9 Prozent), geringfügig mehr (+ 800) als 1986 mit einer Arbeitslosenquote von 9,0 Prozent. Die geringere Quote 1987 deutet auf einen Fakt hin, auf den die BA in ihrem Bericht, aber auch die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme geradezu beschwichtigend verweist, nämlich die 1987 weiter gestiegene Zahl der Erwerbstätigen. Mit 25,14 Mio. im November 1987 übertraf sie den Vorjahreswert um knapp 90000 oder 0,3 Prozent. Die Bundesregierung bemüht sich denn auch behend, als ihren Erfolg auszugeben, daß die Zahl der Erwerbstätigen gegenüber dem Spätherbst 1983 um rund 700 000 höher liegt. Welcher Art die neuen Arbeitsplätze sind, hinterfragt sie wohlweislich nicht.

Immerhin registriert die BA, daß die Zunahme der Erwerbstätigkeit im Herbst faktisch zum Stillstand gekommen ist (+ 3000 im November). Aber auch weitere Zahlen aus Teilbereichen des Arbeitsmarktes weisen auf strukturelle Veränderungen, Umgruppierungen durch das System der Arbeitsverwaltung hin, mit dessen Hilfe sich Unternehmen die ihren Kapitalverwertungsinteressen angepaßten (flexiblen) Arbeitskräfte holen. Ende Dezember lag die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Alter von 59 und mehr Jahren mit 99 300 um 19 Prozent höher als ein Jahr zuvor; bei den Schwerbehinderten war im gleichen Zeitraum eine Zunahme um 5 Prozent auf 130 600, und bei ausländischen Arbeitskräften ein Zuwachs um 9 Prozent auf 277 500 festzustellen.

Erfreulich erscheint auf den ersten Blick der Rückgang der (immer noch überdurchschnittlich hohen) Arbeitslosenquote bei Frauen von 10,5 auf 10,2 Prozent im Dezember. Real waren aber nur 6700 Frauen im Jahresdurchschnitt weniger arbeitslos registriert. Der weiterhin hohe Jahresdurchschnittswert von 1 021 400 bei gleichzeitiger Zunahme der weiblichen Beschäftigten um gut 100 000 in 1987, die die BA der „weiter wachsenden Erwerbsneigung" der Frauen zuschreibt, verweist zugleich auf ein Moment der oben genannten Umstrukturierung, nämlich die Zunahme (sehr häufig befristeter) Teilzeitarbeit gerade bei dieser Personengruppe.

Um 11 Prozent sank die Zahl der registrierten Arbeitslosen unter 20 Jahren auf 123 000 im Dezember gegenüber dem Vorjahr (138 200). Bei den demographisch stärkeren Jahrgängen der 20- bis 25jährigen wurde im Dezember mit 349 000 das Vorjahresniveau um 3 Prozent unterschritten.

Bekannt ist, daß die Zahl der registrierten die Zahl der tatsächlich Arbeitslosen bei weitem nicht erreicht. Neben den aus der Unterstützung wegen langjähriger Arbeitslosigkeit Herausgefallenen, den Resignierten u. a. Gruppen, werden auch die in Berufsbildungs- und ABM-Maßnahmen befindlichen nicht in der Statistik geführt. Die BA hat die Zahl solcher Maßnahmen in 1987 erfreulich erhöht. Im Jahresdurchschnitt waren 114 700 Personen (+ 12 300 gegenüber Vorjahr) in ABM- und 306 300 (+ 47 300) in Maßnahmen der beruflichen Bildung untergebracht.

Die verstärkte Anwendung arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien durch die BA, u. a. auch für ältere Arbeitslose, hatte freilich auch zur Wirkung, daß Ende 1988 die finanziellen Reserven erschöpft sein werden, wie BA-Präsident Franke Anfang Januar verlauten ließ. Angesichts sich verschlechternder Konjunkturaussichten wären also vielmehr direkte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Bundesregierung, etwa in Form von gezielten Beschäftigungsprogrammen, vonnöten. Diese setzt aber weiter auf die (minimalen) Wirkungen der Steuerreform, auf die Verbilligung der Kreditzinsen und glaubt schließlich mit Tips an die Wirtschaft „noch erhebliche Beschäftigungspotentiale" erschließen zu können, wie Regierungssprecher Ost in der Stellungnahme zum Franke-Bericht hervorhob. Solche Tips heißen: flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, mehr Teilzeitarbeit oder der fromme Wunsch nach Abbau von Überstunden.

Bernhard Keßeler

Verschuldung der Dritten Welt

Während die Banken in den letzten Monaten Erfolgsmeldungen verbreiten, die Kredite an die Dritte Welt nun selbst in den Bilanzen der US-Banken zu einem erheblichen Teil „bereinigt" oder „abgeschrieben" wurden, türmt sich der Schuldenberg über der Wirtschaft der Entwicklungsländer immer höher, nimmt der damit verbundene Ressourcenabzug immer bedrohlichere Formen an.

Die Weltbank verbreitet die Hiobsbotschaft, daß Ende 1988 die Gesamtverschuldung den Stand von fast 1250 Milliarden Dollar erreicht haben wird – eine Summe, die mehr als ein Drittel der jährlichen Wirtschaftsleistung der verschuldeten Entwicklungsländer beträgt. Das Wachstumstempo hat sich trotz (oder wegen) der Bemühungen zur „Lösung" des Schuldenproblems vom Standpunkt der Banken und der entwickelten kapitalistischen Länder nicht abgeschwächt.

Im Zeitraum 1980 bis 1984, also sozusagen in der „heißen" Phase der Schuldenkrise, vergrößerte sich der Schuldenberg um 300 Milliarden Dollar, im folgenden Vierjahreszeitraum 1984 bis 1988 nahm die Summe ebenfalls wieder um 300 Milliarden zu. Auch die Kennziffern, die die laufende Belastung der verschuldeten Staaten angeben, haben sich in der letzten Zeit wieder ungünstiger entwickelt. Im Jahr 1986 – jüngere Zahlen liegen hierfür noch nicht vor – ist die „Schuldendienstquote", das Verhältnis zwischen Schuldendienst und Exporteinnahmen, auf den überhaupt höchsten Wert angestiegen, auf 22,3 Prozent. Fast ein Viertel der Exporteinnahmen dient also der Bedienung der Schulden.

Gleichzeitig hat der Nettoressourcenabzug einen neuen Höchstwert erreicht. Während die Schuldnerländer kaum noch neue Kredite bekommen, steigen die Zinszahlungen. Etwa 30 Milliarden Dollar flossen 1986 und 1987 jeweils per saldo aus der Dritten Welt ab, wobei jeweils etwa 25 Milliarden allein aus den 17 höchstverschuldeten Staaten abgezogen wurden. Skandalös ist dabei der Tatbestand, daß der Internationale Währungsfonds (IWF) nun ebenfalls mehr Mittel abzieht als gleichzeitig neu ausgezahlt werden. 1986 mußten die Schuldnerländer fast 2 Milliarden DM per saldo an den IWF abführen.

Die teilweise Bewältigung des unmittelbaren Gefahrenpotentials der Schuldenkrise für die kreditgebenden Banken und Länder hat also – wie zu erwarten war – die Situation der Schuldnerländer verschlechtert. Die Banken, da sie nun von den Schuldnern und deren Zahlungsdisziplin unabhängiger geworden sind, ziehen sich nun aus dem für sie nicht mehr rentablen Neugeschäft mit der Dritten Welt zurück. Je stabiler ihre Position, desto geringer also die Bereitschaft zu neuen Engagements, wenn diese nicht eine entsprechend höhere Rendite abzuwerfen versprechen.

Die Lage ist – insbesondere für die hochverschuldeten Länder Lateinamerikas und Afrikas – schlimmer denn je. In großen Regionen der Dritten Welt gibt es seit dem Beginn der 80er Jahre nicht nur kein Wachstum mehr: In den hochverschuldeten Ländern sank die Pro-Kopf-Produktion seit 1980 um etwa 2 Prozent jährlich, in den afrikanischen Staaten südlich der Sahara beläuft sich die jährliche „Schrumpfungsrate" auf 3,5 Prozent.

Die Perspektiven für die Zukunft sind derzeit kaum günstiger. Ein Stopp des Ressourcenabzugs aus der Dritten Welt ist unter den Bedingungen der Profitorientierung nur zu erwarten, wenn Kapitalanlagen dort entsprechend höhere Renditen abwerfen. Die mit der Schuldenkrise verbundene Zerstörung der nationalen Ökonomien der Schuldnerländer verhindert aber eine Kräftigung der Entwicklungsdynamik und damit (mit Ausnahme parasitärer Billigproduktionen) den Zustrom von Kapital. Der Teufelskreis von Unterentwicklung, Schulden und Ressourcenabzug ist im Rahmen der bisherigen Weltmarktstrukturen und -orientierungen offensichtlich nicht zu durchbrechen. J. G.

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Verarbeitendes Gewerbe

Index 1980 = 100	November 1987	Veränderung in v. H. gegenüber Oktober 1987	Veränderung in v. H. gegenüber November 1986
Produktion	115,8	+2,2	+2,6
Auftragseingänge[1]	132,8	−4,5	+8,3

1) nominal
(Quelle: Statistisches Bundesamt)

2. Preise

Index 1980 = 100	Dezember 1987	Veränderung in v. H. gegenüber November 1987	Veränderung in v. H. gegenüber Dezember 1986
Lebenshaltung	121,3	+0,2	+1,0
Industriepreise	116,1	+0,1	+0,3
Landw. Erzeugerpreise[1]	94,8	+0,9	−0,9
Importpreise	93,3	−0,3	−1,2
Exportpreise	115,9	0,0	+0,5

1) November 1987, Veränderung gegenüber Oktober 1987 bzw. November 1986
(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

3. Arbeitsmarkt (in 1000)

	Dezember 1987	Veränderung in 1000 gegenüber November 1987	Veränderung in 1000 gegenüber Dezember 1986
Beschäftigte[1]	26140	–	+87
Arbeitslose	2308	+175	+90
Kurzarbeiter	218	+ 13	−29
Offene Stellen	148	− 9	+ 7

1) November 1987
(Quelle: Bundesanstalt für Arbeit)

4. Verschuldung der Dritten Welt

	1982	1986	1988
Schuldensumme (Mrd. Dollar)	809	1120	1245
Schuldendienstquote (Prozent)[1]	20,6	22,3	–
–			
Nettokapitalfluß (Mrd. Dollar)[2]	66,8	25,0	–
Zinszahlungen (Mrd. Dollar)	48,9	55,6	
Ressourcentransfer (Mrd. Dollar)[3]	17,8	−30,7	(29)[4]

1) Zinsen + Tilgung in Prozent der Exporteinnahmen
2) Neukredite minus Tilgung alter Kredite
3) Nettokapitalfluß minus Zinszahlungen
4) 1987
(Quellen: Weltbank, Weltentwicklungsbericht 1987; Weltbank, World Debt Tables 1987/88)

ÖTV-Jugend kritisiert Hauptvorstand
Wieder positive Mitgliederentwicklung

Selbstbewußt und kritisch, bei gleichzeitigen kontroversen Auseinandersetzungen über den Inhalt ihrer Arbeit, so präsentierten sich die 133 Delegierten auf der 16. Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft ÖTV vom 15. bis 17. Januar im Nürnberger Nobelhotel Maritim. Das Durchschnittsalter der Delegierten betrug 23 Jahre, 67 waren weiblich, das ist rund die Hälfte, gegenüber einem Drittel vor vier Jahren. Im Namen von fast 120 000 Mitgliedern hatten die Delegierten über 130 Anträge und mehrere Initiativanträge zu entscheiden.

Vor der Antragsberatung diskutierte die Konferenz ein Referat der ÖTV-Vorsitzenden Monika Wulf-Mathies und die Geschäftsberichte. Die ÖTV-Vorsitzende hatte angekündigt, ihre Gewerkschaft zusammen mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes „einen großen Schritt auf die 35-Stunden-Woche" voranzubringen und damit auch einen Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit zu leisten. Aktuell beschäftigte sie sich auch mit der Ausweitung des Atomskandals in Hanau und kündigte an, daß ihre Gewerkschaft jetzt den Beschluß über den Verzicht auf Kernenergie beschleunigt durchsetzen werde.

Mit Kritik reagierten zahlreiche Delegierte auf die tarifpolitische Praxis. Mehrere Rednerinnen und Redner bemängelten das angekündigte 5-Prozent-Volumen, mit dem sowohl ein großer Schritt in Richtung 35-Stunden-Woche gegangen als auch eine Lohn- und Gehaltserhöhung den Unternehmern abgetrotzt werden soll. Selbst bei einem Verzicht auf eine Einkommensverbesserung könnte bei voller Realisierung dieses 5-Prozent-Volumens bestenfalls eine zweistündige Arbeitszeitverkürzung pro Woche, und dies auch nur mittels eines Streiks, erreicht werden. Die Selbstbeschneidung auf 5 Prozent im Volumen stehe im Widerspruch zu vorher durchgeführten Mitgliederdiskussionen.

Sorge äußerten mehrere Delegierte außerdem, daß die öffentlichen Arbeitgeber, wie die Metallunternehmer 1984, die Auszubildenden von der Wochenarbeitszeitverkürzung ausklammern könnten. Das müsse ebenso verhindert werden wie die Flexibilisierungsvorstellungen der Unternehmer. Abgelehnt wurde ebenfalls ein Dienstleistungsabend, wozu es im Ministerium von Bangemann bereits einen Referentenentwurf für ein entsprechendes Gesetz gibt. Generell verlangten die Delegierten eine härtere Gangart in der Tarifpolitik und drängten darauf, sich über mögliche Arbeitskampfformen Gedanken zu machen und nach dem Beispiel der IG Metall und der IG Druck und Papier Streikschulungen zu veranstalten.

Daß die ÖTV-Jugend auch bereit ist, auf die Straße zu gehen, zeigten die Delegierten, als sie am Samstag vormittag die Antragsberatungen unterbrachen und in der Nürnberger Fußgängerzone für ihre Forderungen demonstrierten. Nach einer mit Beifall aufgenommenen Rede von Wulf-Mathies gestalteten die Delegierten auf 40 Plakattafeln in origineller Form die Forderung nach der 35-Stunden-Woche.

Sowohl während der Diskussion zu dem Referat und dem Geschäftsbericht als auch bei der Antragsdebatte zeigte sich insgesamt eine grundlegende Kritik der ÖTV-Jugend an der Unternehmerpolitik



der rechtskonservativen Wenderegierung. Beispielsweise sagte die Konferenz den beabsichtigten Verschlechterungen des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzes den Kampf an. Zwar entspreche es schon lange der erhobenen Forderung, wenn jetzt eine Ausbildungs- und Jugendvertretung geschaffen werden solle, aber es dürfe nicht hingenommen werden, daß das bewährte Mehrheitswahlsystem durch die Verhältniswahl ersetzt werden soll.

Kontrovers prallten die Meinungen der Delegierten aufeinander, als die drei Anträge über den Inhalt der ÖTV-Jugendarbeit diskutiert wurden. Hauptstreitpunkt war die Frage, ob für die gewerkschaftliche Jugendarbeit die persönlichen und individuellen Interessen der Jugendlichen zum Gegenstand gemacht oder ob von dem Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit sowie den vorhandenen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen ausgegangen werden soll. Auch die Antragskommission war nicht in der Lage, eine mehrheitsfähige Grundlage für einen entsprechenden Beschluß vorzulegen. Die Konferenz leitete daraufhin die vorliegenden Anträge an den Bundesjugendausschuß weiter. Dieser wurde beauftragt, für Anfang 1989 eine Sonderkonferenz vorzubereiten, die eine vorher in der Mitgliedschaft zu diskutierende einheitliche Plattform zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit im allgemeinen und zur Jugendbildungsarbeit im besonderen verabschieden soll.

Keine Meinungsverschiedenheiten hatten die Delegierten bei den Beschlüssen zur beruflichen Bildung, zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und anderen gewerkschaftspolitischen Fragen. U. a. verlangten sie, die ÖTV-Satzung dahingehend zu verändern, daß Arbeitslose, die zuvor im Organisationsbereich gearbeitet haben, Mitglied der ÖTV werden können. Das soll auch für Zivildienst- und Wehrdienstleistende gelten.

Solidarisch erklärten sich die Delegierten mit den kämpfenden Stahlarbeitern von Rheinhausen, verlangten die Erhaltung aller Stahlstandorte und spendeten 2000,– DM. Einen noch höheren Betrag sammelten die Delegierten für Nicaragua. Sie protestierten gegen die Einmischung von Ronald Reagan in die inneren Angelegenheiten und gegen seine Unterstützung der Contras. Das von der ÖTV-Jugend unterstützte Bewässerungsprojekt soll fortgesetzt werden.

Ebenfalls einstimmig verabschiedete die Konferenz einen Antrag zu Frieden und Abrüstung, der mit zahlreichen weiteren Anträgen von der ÖTV-Jugend dem im Juni dieses Jahres stattfindenden 11. ordentlichen Gewerkschaftstag vorgelegt werden soll. U. a. wird gefordert, daß bis zum Jahre 2000 alle atomaren, chemischen und biologischen Waffen vernichtet werden (Wortlaut des Antrags siehe Einhefter).

Kritik an der unzureichenden Förderung der Jugendarbeit durch den Hauptvorstand offenbarte sich anläßlich einer mehrstündigen Personaldebatte. Im Vorfeld der Bundesjugendkonferenz waren zwei Kandidaten für die Funktion des Bundesjugendsekretärs im Gespräch, die sich bei allen Bezirksjugendausschüssen persönlich vorgestellt hatten. Offenbar war einer der Kandidaten dem Hauptvorstand nicht genehm, und es entstand eine Art Pattsituation, so daß unklar war, welcher der beiden Kandidaten gewählt werden würde.

Zugleich war dem bisherigen Bundesjugendsekretär Wolfgang Pieper, 34, der seit 1979 im Amt ist, eine Stelle in der Abteilung angeboten worden, die sich im Hauptvorstand mit den Mitgliedern in der Bundeswehr beschäftigt. Das empfanden viele Jugendfunktionäre für den anerkannten Kriegsdienstgegner als eine Zumutung. Aus Solidarität mit Wolfgang Pieper wurde er aufgrund dieser Situation zur Wiederwahl vorgeschlagen und erhielt 103 Stimmen.

Positiv muß noch angemerkt werden, daß der Mitgliederrückgang offenbar gestoppt werden konnte. Nachdem von 1982 bis 1984 die Zahl der jugendlichen ÖTV-Mitglieder von 125 456 auf 116 076 zurückgegangen war, ist sie bis 1986 wieder auf 119 317 angestiegen.

Werner Petschick

Bezirkskonferenzen der ÖTV bereiten Gewerkschaftstag vor

Die Runde der Bezirkskonferenzen der ÖTV ist nahezu abgeschlossen. Mit der Durchführung der Bundesjugendkonferenz (siehe S. 11) tritt somit die Vorbereitung des Gewerkschaftstages (18. bis 24. Juni in Hamburg) in ein entscheidendes Stadium.

Aus mehreren Bezirken werden dem Gewerkschaftstag Anträge vorliegen, die die Aufnahme von Arbeitslosen in die Gewerkschaft vorschlagen. Strittig bleibt sicherlich das Begehren, auch solche Arbeitslose aufzunehmen, die sich um ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis im öffentlichen Dienst bemühen.

Sicherlich überraschend hat die Organisation – nach doch recht heftigen und auch öffentlich geführten Auseinandersetzungen – in Sachen friedlicher Nutzung der Atomenergie zu einer integrationsfähigen Kompromißformel gefunden. Jedenfalls fand die ÖTV-Vorsitzende Wulf-Mathies auf der hessischen Konferenz Mitte Januar das Ohr der Delegierten, wenn sie davor warnte, Beschlüsse „mit einer Stimme Mehrheit" durchzupauken. Gleichwohl erregten die skandalösen Vorgänge um die Hanauer Atomfabriken den entschiedenen Protest der Delegierten. Wulf-Mathies leitete aus diesen Ereignissen ab, daß gefährlicher Atommüll nicht in die Hände privater Unternehmen gelangen dürfe, sondern in „öffentlicher Verantwortung" entsorgt werden müsse.

Zu den Selbstverständlichkeiten gehört für die ÖTV mittlerweile auch die Solidarität mit anderen Einzelgewerkschaften, die in Auseinandersetzungen stehen. So sammelten beispielsweise die Delegierten des mitgliederstärksten Bezirks NRW II mehrere tausend DM für die Rheinhausener Stahlarbeiter. Aber auch den anderen Bezirkskonferenzen sind solche Spendensammlungen – auch im internationalen Rahmen für Südafrika oder Nicaragua – geläufig.

Erstaunlich moderat gab man sich zumindest in Hessen in bezug auf die bevorstehenden Tarifauseinandersetzungen. Zu intensiveren Überlegungen über eine der „schwierigsten Tarifbewegungen" kam es höchstens am Rande der Konferenz, wenn über Aktionen bis hin zu Warnstreiks in der 2. Februarhälfte gesprochen wurde.

Auf alle Fälle wird damit zu rechnen sein, daß das Thema Frauenförderung den Gewerkschaftstag umtreibt. Es scheint nicht so recht vorstellbar, daß die ÖTV-Frauen sich künftig mit einer Frauenkonferenz zufriedengeben, die nicht satzungsgemäß abgesichert ist. Den hessischen Hinweis, daß selbst die IG Bergbau und Energie über eine solche Einrichtung verfüge, nahm die Kollegin Vorsitzende etwas indigniert zur Kenntnis. Immerhin kündigte sie auf Nachfrage von NACHRICHTEN an, daß auf dem Gewerkschaftstag für den geschäftsführenden Hauptvorstand eine weitere Frau vorgeschlagen werde.

Nicht zum Gewerkschaftstag gelangt ein Vorstoß der Frankfurter Kreisverwaltung, der auf der hessischen Bezirkskonferenz für Zündstoff sorgte. Unter der Überschrift „Verbesserter Bürgerservice – Veränderungen von Öffnungs- und Betriebszeiten öffentlicher Einrichtungen" wurde vorgeschlagen, nach genauer Prüfung und unter Mitbestimmung der Personalräte die Öffnungs- beziehungsweise Dienstzeiten von Einrichtungen besonders im Freizeit-, Sozial- und Gesundheitsbereich, aber auch der Abfallberatung bis 18.30 Uhr auszudehnen. Ausweitung von Samstags- und Sonntagsarbeit wurde abgelehnt, ebenso die Vorstellungen der Bundesregierung von einem Dienstleistungsabend bis in die späten Stunden nach Ladenschluß.

Es war auf der Konferenz augenfällig, daß dieser Antrag auf die starke Sympathie des Hauptvorstandes rechnen konnte. Dennoch entschied man sich – wie häufig bei den quirligen Hessen – entgegen der Empfehlung der Antragskommission, somit gegen diesen Antrag. Bei der Mehrheit der Delegierten überwogen die Befürchtungen, ein solches freiwilliges Angebot sei dazu geeignet, die Rechte der Personalräte einzuschränken sowie der Flexibilisierung das Tor zu öffnen.

Wenn die Befürworter dieses Begehrens ein Nachdenken darüber einklagten, wie der Privatisierung Einhalt geboten werden könne, wie die Attraktivität des öffentlichen Dienstes gerade im Sinne verbesserten Bürgerservices gesteigert werden könne, so wurde ihren Überlegungen in anderen Anträgen Rechnung getragen. Ebenfalls aus der Kreisorganisation Frankfurt stammende Vorschläge zur „Neuorientierung gewerkschaftlicher Wirtschaftspolitik" oder zu „Neue Technologien/Rationalisierung" fanden die Unterstützung der Konferenz. Auch diesen Anträgen liegt der Gedanke zugrunde, daß angesichts der Umbrüche in den Arbeitsbedingungen durch den Einzug der neuen Technologien die Gewerkschaften in stärkerem Maße konzeptionell gefordert sind. Bleibt noch zum Schluß anzumerken, daß auf Konferenzen wie in Bayern, NRW I und II, Berlin, Baden-Württemberg, Saarland und Rheinland-Pfalz neue Vorsitzende gewählt wurden.

Renate Bastian

Zwang statt Freiheit

Total verstopft war die Rhein-Main-Halle in Wiesbaden am 25. Januar, als der hessische DGB und die Einzelgewerkschaften zu einer Protestkundgebung gegen die geplante Novellierung des hessischen Personalvertretungsgesetzes aufriefen. Rund 5000 zogen in einem anschließenden Fackelzug vor die hessische Staatskanzlei, um Ministerpräsident Wallmann ein Protestschreiben zu überreichen. Der Widerstand der Gewerkschaften, so heißt es dort, richtet sich vor allem gegen folgende Änderungsabsichten:

Streichung von mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen bzw. ihre Reduzierung auf Mitwirkung; faktische Vernichtung des Initiativrechts der Personalvertretungen; weitgehende Dequalifizierung der Entscheidung der Einigungsstelle; Begrenzung der Dauer von Einigungsstellenverfahren auf zwei Monate als Regelfall; Herausdrängen der Gewerkschaftsbeauftragten aus dem sog. Monatsgespräch und den Personalratssitzungen; Verstärkung des Gruppenprinzips und damit verbunden Spaltung der Beschäftigten. Personalräte sollen auch kein Klagerecht gegen Verstöße gegen das Gesetz mehr haben. Vor allem bei der Einführung neuer Technologien sind die Mitbestimmungsrechte stark reduziert.

Kein Zweifel, hinter einer solchen Entmündigung der Beschäftigten steht eine Auffassung von öffentlichen Dienstleistungen, die „in einem historischen Museum einen guten Platz" hätte, wie der Vorsitzende der GEW, Dieter Wunder, feststellte. Der Vorstellung der schwarz-gelben Koalition von einem öffentlichen Dienst als verlängertem Arm der jeweiligen Regierung stelle er die Konzeption kritischer, selbständiger und mündiger Beschäftigten gegenüber.

Auch die Eile, mit der der Rückmarsch in die 50er Jahre vorangetrieben werde, ist den Gewerkschaften verdächtig. Denn nach dem Willen der hessischen Regierungskoalition sollen bereits die Personalratswahlen im Frühjahr nach dem novellierten Gesetz durchgeführt werden. Das ist eine Fortführung der Wendepolitik, die über Hessen hinausweist. Willi Mück vom geschäftsführenden Hauptvorstand der ÖTV machte darauf aufmerksam, daß in Hessen eine Bresche geschlagen werde für weitere Angriffe auf andere Landespersonalvertretungsgesetze, auf das Bundespersonalvertretungsgesetz und schließlich auch das Betriebsverfassungsgesetz. Zwar beruft sich die Landesregierung darauf, daß der hessische Staatsgerichtshof Teile des Gesetzes beanstandet hatte. Selbst diese umstrittene Entscheidung – so der eindeutige Tenor der Kundgebung – habe aber nicht den Weg zurück in den Obrigkeitsstaat vorprogrammiert. Zwang statt Freiheit, Befehl statt Mitbestimmung – diesem Motto folge die Landesregierung.

R. B.

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

9. Nachrichten-Seminar: Thesen zu den beiden Hauptreferaten

Zur besseren thematischen Vorbereitung und als Diskussionsgrundlage der Teilnehmer des 9. Nachrichten-Seminars am 19./20. März in Frankfurt baten wir die beiden Referenten, Prof. Dr. Hellmuth Lange und Detlef Haag, um Thesen zu ihren Referaten. Wir dokumentieren diese Thesen nachfolgend:

Hellmuth Lange: „Mensch und Technik 2000 – Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Orientierungen"

1. Die Arbeiterbewegung richtete ihre Aufmerksamkeit schon frühzeitig auf die Vorzeichen und Anfänge des gegenwärtigen technologischen Umbruchs. Sei es als „Zweite Industrielle Revolution", sei es als „wissenschaftlich-technische Revolution" – in jedem Falle wurde, zu Recht, vom Beginn einer neuen Etappe der Produktivkraftentwicklung und der Gesellschaftsentwicklung gesprochen. Mit ihren Antworten auf die daraus für die Arbeiterbewegung selbst erwachsenen Herausforderungen tut sie sich dagegen bis heute sehr schwer: sowohl mit der Ausarbeitung der erforderlichen konzeptionellen Konsequenzen als auch – mehr noch – mit deren praktischer Umsetzung.

2. Die Perspektive der sozialen Gestaltungsbedürftigkeit und Gestaltungsfähigkeit des technischen Wandels bzw. der Technik bildet heute die programmatische Generallinie der Suche nach Antworten auf die weiter wachsenden Herausforderungen des technologischen Umbruchs. Dies gilt inzwischen allerdings nicht nur für die Gewerkschaften, sondern für nahezu alle gesellschaftspolitisch relevanten Kräfte – bis hin zum Unternehmerverband Gesamtmetall. Strittig ist mithin nicht mehr das „Ob", sondern das Für und Gegen „wen" und – auch innerhalb der Gewerkschaften – das notwendige „Wie".

3. Die theoretischen und ideologischen Traditionslinien der Formel von der sozialen Gestaltung des technischen Wandels bzw. der Technik sind äußerst unterschiedlich. Sie reichen von den subjektiv antikapitalistischen Auffassungen Herbert Marcuses bis zu sozialreformerischen Vorstellungen im Umkreis des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI), von – verschiedenen – Strömungen der Alternativbewegung bis zu den verschiedenen Schattierungen des sozialdemokratischen und sozialistischen Denkens. Insgesamt besteht eine deutliche Dominanz solcher Vorstellungen, die auf die Notwendigkeit bzw. Möglichkeit einer „Gesellschaftsreform durch (andere) Technik" (Wiesenthal) setzen. Insofern handelt es sich um ein Denken in den Bahnen eines alternativ gewendeten „technologischen Determinismus" (Teßmann): Die gesellschaftlichen Interessenkonstellationen werden darin zu einer nachgeordneten Größe.

4. Die Notwendigkeit, kontrollierend und gestaltend auf Nutzungsweise und Entwicklungsrichtung des Produktivkraftsystems als Ganzem wie auch seiner Teile einzuwirken, steht heute außerhalb jeden Zweifels. Eine solche Notwendigkeit besteht schon im Zusammenhang älterer Elemente des Produktivkraftsystems bzw. einzelner seiner Charakteristika. Negative Wirkungen, die in der Vergangenheit noch als tolerierbar gelten mochten, haben auf dem Wege der Kumulation ein Niveau erreicht, das sie für die Zukunft völlig untragbar macht. Dazu gehören insbesondere die hohe Energie- und Rohstoffintensität unserer Produktions- und Lebensweise und das Fehlen einer zukunftsfähigen Schadstoff- bzw. Abfallwirtschaft.

5. Wie schon bei den älteren Elementen und Charakteristika des Produktivkraftsystems ergeben sich die Probleme auch bei den charakteristischen Entwicklungen der wissenschaftlich-technischen Revolution in erster Linie im Maßstab ihrer systemischen Wirkungen (und Folgewirkungen) und ihrem eigenen Systemcharakter. Das Neue besteht zum einen darin, daß ohnehin schon gegebene systemische Eigenschaften und Wirkungen technologischer Verfahren und Produkte auf der Grundlage informationstechnischer Speicher-, Kontroll- und Steuerungsmechanismen vielfach auf ein noch höheres Niveau gehoben werden. Es ist heute von Fall zu Fall zu Recht strittig, inwieweit derartige Mechanismen – auch unter günstigeren gesellschaftlichen Umständen als im Kapitalismus – überhaupt noch jenen Grad der Sicherheit zu gewährleisten vermögen, der gerade bei den neuen und entsprechend effektiveren Verfahren (siehe Atomenergie) unabdingbar wird.

6. Eine neue Qualität ergibt sich zum anderen daraus, daß neue technische Systeme und Verfahren immer umfassender auf der Basis von Wissenschaft bzw. im Rahmen von Forschungsprozessen entwickelt werden. Es handelt sich damit erstens immer um mehr oder weniger neue Lösungen. Über deren Wirkungen und Folgewirkungen liegt dementsprechend wenig Erfahrungswissen vor (siehe Biotechnologie). Zweitens lassen sie am Ort ihres Einsatzes als neue Lösungen das erworbene berufliche Erfahrungswissen der Arbeitenden umfassend und schnell veralten.

7. Systemische Wirkungen der Vernetzungen zeigen sich zum einen auf betrieblicher und zwischenbetrieblicher Ebene. Den extremsten Ausdruck dieser Tendenz bilden die Fortschritte an der Entwicklung einer computerintegrierten Fertigung (CIM). Hohe Stufen der EDV-gestützten Vernetzung von Teilvorgängen und Bereichen bergen erhöhte Effektivierungs- und Rationalisierungspotentiale. Sie vertiefen damit einerseits die Gefahr weiterer Massenarbeitslosigkeit. Sie wirken andererseits – als Effektivierungspotentiale – über die Grenzen einzelner Betriebe hinaus als Impulse zur Konzentration innerhalb der Branchen und – vermittelt über deren regionale Konzentration – auch zur Umgestaltung (und nicht selten zum Niedergang) ganzer Regionen.

8. Der Kampf um die Erhaltung vorhandener und die Schaffung neuer Arbeitsplätze erfordert daher immer häufiger die Entwick-

Inhaltsverzeichnis

Entwurf der HBV: Technologie-Tarifvertrag für Versicherungen 16

Beschlüsse der ÖTV-Jugendkonferenz 17

Die andere Zukunft – Solidarität und Freiheit 23

Ein Plädoyer gegen Ausländerfeindlichkeit 36

lung inhaltlicher Alternativvorstellungen: Als Ansätze zu einer anderen, sozial und/oder ökologisch erträglicheren Nutzungsweise und Entwicklungsrichtung von Technologien und technisch-organisatorischen Systemen, als Ansätze zur Umgestaltung von Branchen (Stahl, Schiffbau), von Regionen (Saar, Ruhr, Bremen) und der Produktpaletten einzelner Betriebe (der Produktion, aber z. B. auch der öffentlichen Verwaltung). In diesem Zusammenhang entwickeln sich in gewerkschaftspolitischer Hinsicht neue Stufen und Formen der wechselseitigen Durchdringung von Schutz- und Gestaltungsaufgaben. Gleichzeitig weitet sich das Feld der notwendigen gewerkschaftlichen Aufmerksamkeit und praktischen Aktivitäten erheblich aus.

9. Die aus alledem erwachsenen gewerkschaftspolitischen Herausforderungen lassen sich als Zwang zur Erlangung einer hinreichenden Gestaltungskompetenz und zur Entfaltung der notwendigen Gestaltungsmacht zusammenfassen. In beiderlei Hinsicht kann die Gewerkschaftsbewegung der BRD im internationalen Vergleich durchaus Erfolge vorweisen. Sie steht gleichwohl noch in den ersten Anfängen. Die praktischen Erfolge stehen noch immer im deutlichen Widerspruch zur programmatischen Allgegenwärtigkeit des Anspruchs auf soziale Gestaltung des technischen Wandels.

10. Alternative Konzepte der genannten Art lassen sich nicht allein mit den überkommenen Bordmitteln von Belegschaftsteilen, von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Verwaltungsstellen entwikkeln. Sie setzen in erheblichem Umfang den Zugriff auf wissenschaftliche Analyse-, Planungs- und Entwicklungskapazitäten voraus. Die Entwicklung einer entsprechenden Wissenschafts- und Technologiepolitik ist daher für die Gewerkschaften schon heute zu einer Schlüsselfrage geworden. Trotz einiger Teilerfolge (HdA, SoTech, TBS) überwiegen die ungelösten Probleme.

11. Extern und intern vorhandenes theoretisches und praktisches Expertenwissen muß innerhalb der gegebenen bzw. entsprechend veränderter Organisationsstrukturen aufgenommen, weitergegeben und in politische Handlungskonzepte und -schritte umgesetzt werden. Einzelne Gewerkschaften wie die IGM oder die IG Druck verfügen hier inzwischen über einen erheblichen Erfahrungsschatz. Die Umsetzungsprobleme des IGM-Aktionsprogramms „Arbeit und Technik" zeigen jedoch zugleich, wie nachhaltig die betreffenden Herausforderungen die überkommenen internen Arbeitsweisen der Gewerkschaften berühren.

12. Die gewerkschaftspolitische Umsetzung des Gestaltungsanspruchs in der Beantwortung der technologischen Herausforderung der Gegenwart kann sich nur über die breiteste Entfaltung von Mitbestimmungsrechten entwickeln: von der Ebene der staatlichen Teilpolitiken (Betriebsverfassungsgesetz, Forschungs- und Technologiepolitik, Umweltpolitik, Strukturpolitik, Regionalpolitik etc.) über die Ebene der Tarifpolitik bis zur betrieblichen Ebene. Die Mitbestimmungsproblematik erhält auf diesem Wege jene inhaltliche Breite und konkrete Anschaulichkeit, die ihr in der Vergangenheit immer stärker gefehlt hatte.

13. In der Nutzung betrieblicher Mitbestimmungsrechte und im Kampf um die Durchsetzung neuer Mitbestimmungsmöglichkeiten kommt den betroffenen Belegschaften und Teilbelegschaften als den jeweiligen „Basen" eine wachsende Bedeutung zu, und zwar sowohl bezüglich ihrer Kenntnisse der speziellen Gegebenheiten „vor Ort" als auch bezüglich ihrer Bereitschaft, aktiv für ihre Interessen einzutreten. Schon die Formulierung „paßgerechter" Abwehrforderungen in Gestalt eigener alternativer Gestaltungsvorschläge gegenüber geplanten Veränderungen im eigenen Bereich setzt heute in besonderem Maße sachkundige und aktive Belegschaften voraus. Gleichzeitig bedürfen umfassende kollektive Abmachungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) immer mehr der bereichsspezifischen inhaltlichen Konkretisierung und der Durchsetzung in eigenen Auseinandersetzungen. Die wachsenden Möglichkeiten flexibler und permanenter technisch-organisatorischer Umgestaltungen im Betrieb lassen das Gewicht dieses Faktors schnell wachsen. Insofern vollzieht sich objektiv eine „Aufwertung der strategischen Bedeutung der betrieblichen Handlungsebene" (Bispinck/Helfert).

14. Die Bedeutung des „Apparates" nimmt darüber nicht ab, sondern auch sie wächst. Die „Basen" sind in besonderem Maße auf

9. Nachrichten-Seminar

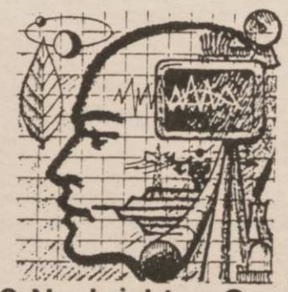
Mensch und Technik 2000

19./20. März 1988, Frankfurt/Main, Haus der Jugend

Referenten:

Prof. Dr. Hellmuth Lange, Bremen
Mensch und Technik 2000, Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Orientierungen

Detlef Haag, Ulm
Erfahrungen in Betrieb und Gewerkschaft bei der sozialen Gestaltung neuer Techniken



Mensch und Technik 2000

9. Nachrichten-Seminar, 19./20. März '88
Frankfurt am Main

Arbeitskreise:

A Mensch und Technik 2000, Zukunftsvorstellungen der Gewerkschaften
Moderation: Marita Wellmann, Frankfurt

B Haupttendenzen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung und Auswirkungen auf die Struktur der Arbeiterklasse
Moderation: Wolfgang Niclas, Erlangen

C Handlungsorientierungen in Betrieb und Gewerkschaft
Moderation: Gottfried Heil, Friedrichshafen

Podiumsdiskussion am Samstagabend

Möglichkeiten der tarifvertraglichen und arbeitsrechtlichen Gestaltung der neuen Technologien
Moderation: Heinz Schäfer
Diskussionsteilnehmer im Podium: Detlef Haag, Ulm; Hellmuth Lange, Bremen; Manfred Bobke, Düsseldorf; Werner Pfennig, Stuttgart.

Beginn des Seminars: Samstag, 19. März, 10 Uhr
Ende: Sonntag, 20. März, ca. 12 Uhr
Teilnahmebeitrag: 25 DM (Konferenzunterlagen, Mittag- und Abendessen am Samstag).
Übernachtungsmöglichkeiten und Mittagessen am Sonntag können bestellt, müssen aber zusätzlich bezahlt werden.

Anmeldung: Nachrichten-Verlags-GmbH
Kurfürstenstraße 18
Postfach 900749
6000 Frankfurt/Main 90

Konferenzunterlagen werden nach Anmeldung zugeschickt.

übergeordnete Hilfestellung in der Beschaffung des notwendigen Wissens wie auch in der praktischen Durchsetzung ihrer Forderungen angewiesen. In der Organisierung dieser Unterstützung liegt eine auf weite Strecken neue Aufgabe der Leitungsorgane der Gewerkschaften. Das bedeutet allerdings in der Praxis, daß diese gegenüber der jeweiligen Basis ein Stück ihrer klassischen funktionalen Dominanz und operativen Eigenständigkeit aufgeben müssen. Sie verlieren nicht an Gewicht, sondern sie müssen ihr Gewicht stärker auch dafür einsetzen, der Basis als „Dienstleistungseinheit" zur Seite zu stehen, um deren Kampfkraft zu entwickeln und zu erhalten.

15. Der wachsende Systemcharakter betrieblicher Veränderungen und überbetrieblicher Wirkungs- und Folgewirkungszusammenhänge eröffnet für die Auseinandersetzung um alternative Gestaltungen einerseits die Möglichkeit einer Vielfalt von Einzel- und Teillösungen und entsprechender Kompromisse. Andererseits geht es – auch im Hinblick auf die Vielzahl von Teilproblemen und Konflikten – gerade um die generelle Ausweitung von Mitbestimmungsmöglichkeiten, und zwar eben nicht allein im Hinblick auf die Wirkungsweise der „Endstufen" von Technologien und technisch-organisatorischer Systeme, sondern – nicht minder – im Hinblick auf ihren eigenen Entstehungsprozeß, ihre Struktur, ihre inhaltlichen Funktionen und ihre Wirkungen und Folgewirkungen auf Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Kommune, Region, Branche etc. Damit mündet der Prozeß der Interessenvertretung jedoch unausweichlich in die allgemeine Politik. Öfter und schneller als früher werden damit Kernfragen der gesellschaftlichen Machtverhältnisse berührt. Die Unternehmer reagieren entsprechend. Im Gegenzug ist eine nicht minder „umfassende Politisierung der Gewerkschaftsarbeit erforderlich" (Steinkühler).

16. Gewerkschaftliche Konzepte, die diesen und den zuvor genannten Erfordernissen in zusammenhängender Form Rechnung zu tragen suchen, sind bislang die Ausnahme. Das Aktionsprogramm der IGM „Arbeit und Technik" ist in dieser Beziehung nicht zuletzt deshalb führend, weil es sowohl das Problem der Entwicklung von Gestaltungskompetenz als auch die internen (Arbeiter – Angestellte – wissenschaftlich-technische Intelligenz) und externen (Gewerkschaften – Wissenschaft – Bürgerinitiativen) „Bündnis"erfordernisse als eine Kernfrage der Entwicklung von Gestaltungsmacht aufgreift.

17. Die Erfahrung zeigt freilich auch: Die Entwicklung eines derartigen Konzeptes und mit ihm des Anspruchs auf soziale Beherrschung des technischen Wandels im Ganzen ist eine Sache, seine Realisierung eine andere. Jede praktische Auseinandersetzung um nachhaltige Gestaltungsfortschritte im Interesse der abhängig Beschäftigten kollidiert zwangsläufig mit den Interessen der Unternehmer und entfaltet sich insofern unvermeidlich und von vornherein als Konfrontation zwischen Lohnarbeit und Kapital. Die Konsequenz: Entweder wird dieser Sachverhalt erkannt und zum Fluchtpunkt der gewerkschaftlichen Praxis erhoben, oder die Aufforderung zur sozialen Beherrschung des technischen Wandels muß Rhetorik bleiben. Die neuen Techniken stellen die Gewerkschaften damit vor eine doppelte Herausforderung: Vor eine Herausforderung ihrer technikpolitischen Handlungsfähigkeit und vor eine Herausforderung ihrer gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Handlungsbereitschaft.

Detlef Haag: „Erfahrungen in Betrieb und Gewerkschaft bei der sozialen Gestaltung neuer Techniken"

1. Der Einsatz neuer Technologien in den Betrieben der Metallindustrie vollzieht sich in immer kürzeren Intervallen. Immer mehr und immer intensiver müssen sich die Arbeitnehmervertreter mit diesem Problem beschäftigen. Die Auswirkungen der neuen Technologien, auf die Zahl der Arbeitnehmer, auf ihre Qualifikation und die Arbeitsinhalte sind besorgniserregend. Haben Gewerkschaften und Betriebsräte eine Chance, den Einsatz neuer Technologien zu verhindern bzw. können sie ihn so beeinflussen, daß die Interessen der Arbeitnehmer gewahrt sind?

2. Den Unternehmerstrategien zur Auffächerung des Tarifgitters, der stärkeren Differenzierung der Entgelte, vor allem nach Qualifikationen und Branchen, wie dies der BDA-Präsident Klaus Murmann auf der letzten Mitgliederversammlung der BDA forderte, ist Widerstand entgegenzusetzen, ebenso den Bestrebungen, übertarifliche Lohnbestandteile der jeweiligen Ertragslage des einzelnen Unternehmens anzupassen, die kontrollieren zu lassen sich die Unternehmer aber ganz entschieden widersetzen.

3. Im Vordergrund der gegenwärtigen tarifpolitischen Aufgaben steht die Umsetzung der 1987 vereinbarten Tarifverträge. Zugleich muß auch schon jetzt an das Jahr 1990 gedacht werden, denn dann besteht die Möglichkeit, eine neue Stufe der Arbeitszeitverkürzung zu erreichen. Schon jetzt gibt es aber tarifpolitischen Handlungsbedarf im Bereich der Eingruppierung und der Leistungsentlohnung. Erfahrungen im Bezirk Stuttgart bestehen mit dem Lohnrahmen II, dem Stand der Verhandlungen mit dem neuen Lohnrahmen I und dem Vögele-Tarifvertrag.

4. Tarifpolitische Orientierung für die IG Metall ist die Entschließung 12 des Hamburger Gewerkschaftstages. In dieser heißt es u. a.: „Angesichts der vielfältigen Gefährdungen von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen durch den wirtschaftlichen und technischen Wandel ist die Schutz- und Gestaltungsfunktion von Tarifverträgen sowie die Ausweitung ihrer Geltungsbereiche notwendiger denn je." Die IG Metall orientiert also darauf, die Arbeitszeit weiter zu verkürzen, die Arbeitsinhalte zu vergrößern, die Qualifikationen zu verbessern, die Leistungsbedingungen menschengerecht und zumutbar zu gestalten sowie die volle Mitbestimmung über die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verwirklichen.

5. Der Grundsatz: Qualifikationszeit ist Arbeitszeit und kein Ersatz für Arbeitszeitverkürzung gewinnt an Bedeutung, ebenso die Bestrebungen – dies zeigt die Diskussion auf den beiden letzten Gewerkschaftstagen –, die Arbeitsbedingungen zu definieren. Das Aktionsprogramm „Arbeit und Technik" bietet gute Ansätze zu einer gewerkschaftlichen Offensive für eine arbeitsorientierte Gestaltung von Technik und Arbeit. Betriebspolitische Fortschritte sollen in Form geänderter tariflicher Regelungen abgesichert und verbreitert werden. Angesichts der unternehmerischen Zielsetzung, die Tarifpolitik aufzufächern und die gewerkschaftliche Vertretungsmacht zu schwächen, wird dies keine leichte Aufgabe sein. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Unternehmer heute Öffnungsklauseln fordern, um eine Nivellierung nach unten durchsetzen zu können, während Fritz Salm und Otto Brenner Ende der fünfziger Jahre eine Nivellierung nach oben über eine betriebsnahe Tarifpolitik wollten.

6. Die Unternehmer wollen die Arbeitsbedingungen differenzieren und flexibilisieren. Am Beispiel der Auseinandersetzung bei Daimler-Benz in Untertürkheim zeigt sich, auf welch schmalem Grat der Widerstand gegen die Flexibilisierung geführt werden muß. Positive Erfahrungen des Tarifvertrages gibt es in der Verwaltungsstelle Ulm vor allem bei Iveco u. a. Die IG Metall fordert schon heute die Verbesserung der Eingruppierungen, vor allem durch den Wegfall der sogenannten Leichtlohngruppen, sowie bezirkliche und betriebliche Höhergruppierungsaktionen auf der Grundlage der geltenden Tarifbestimmungen.

7. Tarifpolitisch und betriebspolitisch müssen neue Formen und Strategien diskutiert werden, um in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden. Interessanter Ansatzpunkt sind Vorstellungen der IG Druck und Papier (Antrag 81 des letzten Gewerkschaftstages), sich der Einführung neuer Technologien zu widersetzen, sofern deren Auswirkungen auf den Besitzstand und die sozialen Folgen nicht gelöst sind. Wichtig ist auch die Verhinderung der Verflechtung von Daten, die Leistung und Verhalten kontrollieren. Die positiven Möglichkeiten zur Gestaltung der neuen Technik ergeben sich aus dem gewerkschaftlichen Widerstand gegen ihre kapitalistische Anwendung. Der Fortschritt kommt nicht aus der Technik, wie auch soziale Verschlechterung nicht ursächlich aus ihr erwächst. Franz Steinkühler sagte: „Neue Technologien bringen auch Vorteile, wenn wir die Kraft haben, sie für unseren Nutzen einzusetzen."

8. Die Stärke der Gegenseite, insbesondere die enge Koalition von Kapital und Kabinett, zwingen die Gewerkschaften und auch die

betrieblichen Interessenvertretungen, über neue Kampfformen nachzudenken, wobei die Erfahrungen von Hattingen, Rheinhausen sowie auch der Maxhütte hilfreich sein können, wie auch die von 1984 bei Filter-Knecht und anderen. Die schönsten Pläne werden jedoch auf dem Papier stehen bleiben, wenn es nicht gelingt, den Bewegungsspielraum der Gewerkschaften zu erweitern. Ohne ihre organisatorische Stärkung und feste Verankerung in den Betrieben, ohne starke gewerkschaftliche Vertrauenskörper wird eine aktive Tarifpolitik nicht durchsetzbar sein, die in der Entschließung 12 formuliert ist und das Ziel stellt, die Realeinkommen zu erhöhen, die Arbeitszeit zu verkürzen, Eingruppierungen und Qualifikationsniveau zu sichern und zu verbessern, die Arbeits- und Leistungsbedingungen menschengerecht und zumutbar zu gestalten, also auch von Arbeit und Technik, sowie die Mitbestimmung auszubauen.

Entwurf der HBV: Technologie-Tarifvertrag für Versicherungen

Auf dem Pressegespräch der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen am 17./18. Dezember 1987 in Königstein stellte das geschäftsführende Hauptvorstandsmitglied Lorenz Schwegler den Entwurf eines Technologie-Tarifvertrages für das Versicherungsgewerbe vor, den wir nachfolgend im Wortlaut dokumentieren:

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Begriffsbestimmung

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

§ 3 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat oder Personalrat (Arbeitnehmervertretung) über alle Maßnahmen gemäß § 2 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

2. Rechtzeitig und umfassend im Sinne dieser Vereinbarung bedeutet, daß vor Erstellung einer Ist-Analyse oder vergleichbarer Unterlagen die Arbeitnehmervertretung zu unterrichten ist. Zur umfassenden Information gehört der Umfang, die Methode und das Ziel der Untersuchungen. Dies gilt auch dann, wenn die Untersuchung von externen Unternehmensberatern durchgeführt wird.

3. Die Erstellung des Sollkonzeptes (Grobkonzept, Grobplanung) oder vergleichbarer Unterlagen erfolgt einvernehmlich mit der Arbeitnehmervertretung. Die Arbeitnehmervertretung kann Anforderungen an die organisatorischen und sozialen Zwecke der Planung stellen. Mit der Arbeitnehmervertretung ist darüber hinaus festzulegen, welche Aufgaben sinnvoll technisiert/automatisiert werden sollen und welche Aufgaben in welchem Umfang von Menschen zu erfüllen sind. Dies schließt die Arbeitsteilung zwischen Innen- und Außendienst ein. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet eine Einigungsstelle verbindlich.

4. Bei jedem weiteren Schritt des Planungsprozesses ist mit der Arbeitnehmervertretung erneut entsprechend § 3 Ziffer 2 dieser Vereinbarung zu verfahren, ggf. sind Entwicklungen auch zu revidieren. Dies gilt auch dann, wenn Standardprogramme eingesetzt werden sollen oder Fremdfirmen mit der Herstellung beauftragt werden.

5. Damit die Arbeitnehmervertretung die Aufgaben gemäß dieser Vereinbarung sachgerecht wahrnehmen kann, ist die dafür erforderliche Freistellung zu gewähren und eine Qualifizierung zu ermöglichen. Aus diesen Freistellungen dürfen keine zusätzlichen Arbeitsbelastungen für andere Arbeitnehmer/innen erfolgen.

6. Die Arbeitnehmervertretung ist berechtigt, zur Wahrung ihrer Aufgaben aus dieser Vereinbarung einen außerbetrieblichen Sachverständigen ihrer Wahl in Anspruch zu nehmen.

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

§ 4 Beteiligung der Arbeitnehmer/innen

1. Die von den Maßnahmen betroffenen Arbeitnehmer/innen erhalten die Möglichkeit, in Projektgruppen, die für überschaubare Arbeitsbereiche einzurichten sind, die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu überprüfen, zu ihnen Stellung zu nehmen sowie Ergänzungen, Korrekturen oder alternative Maßnahmen vorzuschlagen.

2. Die Größe und Zusammensetzung der Projektgruppen wird einvernehmlich mit der Arbeitnehmervertretung festgelegt. Die Arbeitnehmervertretung kann an den Sitzungen der Projektgruppe teilnehmen. Zu den Beratungen der Projektgruppen können inner- und außerbetriebliche Experten hinzugezogen werden.

3. Die Vorschläge der Projektgruppe werden dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung vorgelegt. Erfolgt nicht innerhalb einer jeweils vereinbarten Frist ein Widerspruch, gelten die Vorschläge als vereinbart. Die Projektgruppe überprüft unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung die Ausführungen der vereinbarten Vorschläge.

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

5. Für die Freistellung und Qualifizierung der in Projektgruppen tätigen Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des § 3 Ziffer 5 bis 7 analog.

§ 5 Anforderungen an die Arbeitsabläufe/Arbeitsinhalte

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

2. Die Arbeitsinhalte sind so zu gestalten, daß sinnvolle Arbeitszusammenhänge geschaffen, soziale Kontakte möglich sowie einseitige Belastungen und Monotonie ausgeschlossen sind. Dies ist durch Aufgabenerweiterung, Aufgabenbereicherung und Tätigkeitswechsel zu ermöglichen. Planung, Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Arbeit sind stärker zusammenzuführen.

3. Der Verantwortungswert der Arbeit ist zu erhalten bzw. sinnvoll zu erweitern. Entscheidungskompetenzen sollen delegiert werden, d. h., die Entscheidung soll dort gefällt werden, wo das Problem in der Sachbearbeitung auftritt.

4. Als Grundlage für eine menschengerechte Gestaltung der Software gilt der DIN-Norm-Entwurf „Dialoggestaltung" Nr. 6634 Teil 8 (Bildschirmarbeitsplätze – Dialoggestaltung).

§ 6 Qualifikationsentwicklung/Weiterbildung

1. Mit der Arbeitnehmervertretung ist ein betriebliches Qualifikationsentwicklungs- und Weiterbildungskonzept zu entwickeln und einvernehmlich zu vereinbaren. Neben fachlichen Inhalten müssen sie auch die Befähigung zur Ausfüllung der Bestimmungen dieser Vereinbarung ermöglichen. Nicht technische Details, sondern Funktionsweise und Logik von Computersystemen sind zu vermitteln. Die Weiterbildung soll Fähigkeiten wie Kooperation, kommunikative Kompetenz und eigene Verantwortlichkeit stärken und entwickeln.

2. Der Zugang zu den Weiterbildungsmaßnahmen soll für alle Interessierten offenstehen. Nicht unmittelbar Betroffene haben hierfür einen zeitlichen Anspruch von X Tagen pro Kalenderjahr. Sofern aus zwingenden betrieblichen Gründen eine gewünschte Teilnahme nicht möglich ist, wird der Anspruch auf das nächste Jahr übertragen.

3. Besondere Qualifizierungsangebote sind für diejenigen Beschäftigungsgruppen zu erstellen, die von der geplanten Maßnahme mit Arbeitsplatzverlust bedroht sind.

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

§ 7 Gesundheitsschutz

1. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze sind die Richtlinien der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft sowie arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

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

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

§ 8 Arbeitsbelastung/Personalbemessung

1. Die Arbeitsanforderungen sind so zu gestalten, daß eine Fehlbeanspruchung, vorzeitige Ermüdung und arbeitsbedingte Erkrankungen unterbleiben. Die Arbeitsleistung bzw. der Arbeitsbereich, der den Beschäftigten übertragen wird, ist so zu bemessen, daß sie unter Beachtung der individuellen Leistungsfähigkeit des einzelnen während der normalen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit zu erbringen ist. Die Kriterien für ihre Bemessung sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Gibt es keine Kriterien für eine Personalbesetzung, so ist diese direkt mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

2. Sobald der Personalbesetzung Zeitwerte für Tätigkeiten oder betriebswirtschaftliche Kennziffern zugrundegelegt werden, sind sie mit der Arbeitnehmervertretung einvernehmlich zu regeln und in Vereinbarungen festzuschreiben. Die Arbeitnehmervertretung hat in dieser Frage ein Initiativrecht. Sie ist berechtigt, außerbetriebliche Experten ihrer Wahl zur Beratung hinzuzuziehen. Die Kosten trägt das Unternehmen.

§ 9 Umgang mit Benutzerdaten an Computersystemen

Benutzerdaten dürfen ausschließlich zum Zweck der Erfüllung der Arbeitsaufgaben verwandt werden. Nähere Verfahrensregeln sind mit der Arbeitnehmervertretung zu vereinbaren.

§ 10 Ausführungsbestimmungen

Weitergehende gesetzliche oder tarifvertragliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

§ 11 Günstigkeitsklausel

§ 12 Verfahren bei Streitigkeiten

§ 13 Laufzeit/Kündigung

Beschlüsse der ÖTV-Jugendkonferenz

Vom 15. bis 17. Januar tagte in Nürnberg die 16. Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV). Die Konferenz, über die wir auf Seite 11 berichten, forderte u. a. die 35-Stunden-Woche. Umfangreich ist der Forderungskatalog zu Frieden und Abrüstung. Zur Information unserer Leser dokumentieren wir nachfolgend die entsprechenden Beschlüsse:

Arbeitszeitverkürzung (A 29)

Der Hauptvorstand wird aufgefordert, sich aktiv für die Einführung der 35-Stunden-Woche einzusetzen. Die Arbeitszeitverkürzung hat sich auf die wöchentliche Arbeitszeit auszuwirken. Von der durchgesetzten Arbeitszeitverkürzung müssen alle individuell gleichermaßen profitieren. Bei Abschluß von Tarifverträgen zur Arbeitszeitverkürzung ist sicherzustellen, daß ein voller Lohn- und Personalausgleich erfolgt. Die Arbeitszeitverkürzung hat in gleichem Umfang und ohne Einschränkung auch für Auszubildende zu gelten. Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit ist zu verhindern, und bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten sind einzuschränken. Hierzu ist es notwendig, die tariflichen Bestimmungen über die Arbeitszeit zu verändern. Wir fordern:

– die Festlegung der 5-Tage-Woche als Regelfall,

– mindestens zwei zusammenhängende Erholungstage pro Woche, davon im Monat zwei am Wochenende,

– die Festlegung einer täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit,

– ein Verbot von geteilten Diensten,

– die Möglichkeit der Ausdehnung der Arbeitszeit wegen Arbeitsbereitschaft ersatzlos zu streichen,

– für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit soll ein fester Zeitraum von acht Wochen maßgebend sein.

Für Frieden und Abrüstung (A 92)

In den letzten Jahren wurde in Europa weiter aufgerüstet. Durch die Stationierung von Mittelstreckenraketen und Marschflugkörpern ist es zu erheblichen Spannungen zwischen den Militärblökken gekommen. Die Gefahr eines Krieges in Europa und in der Bundesrepublik ist vielen Menschen deutlich geworden. Viele haben sich in den Gewerkschaften und in der Friedensbewegung gegen die Stationierung und für Abrüstung engagiert. In der Zwischenzeit gab es eine Reihe von Vorschlägen zur Reduzierung des Waffenpotentials.

Nachdem im November 1983 aufgrund der Stationierung der Mittelstreckenraketen die Verhandlungen zwischen USA und UdSSR vorerst scheiterten, sind insbesondere von seiten der Sowjetunion ständig neue Vorschläge zur Abrüstung gemacht worden. Zwischen den USA und der Sowjetunion wurde inzwischen Einigkeit darüber erzielt, daß die Mittelstreckenraketen längerer Reichweite in Europa abgebaut werden sollen. Dies ist sicherlich ein begrüßenswerter Schritt, dem weitere Abrüstungsmaßnahmen folgen müssen. Es kann nach wie vor nicht davon ausgegangen werden, daß die Gefahr eines Krieges in Europa gebannt ist. Nach wie vor gibt es genügend Waffenpotentiale, um Konflikte auch militärisch zu lösen. Eine Reihe von Forderungen, die von der ÖTV-Jugend erhoben wurde, ist bisher nicht erfüllt. So sind z. B. die Mittelstrekkenraketen von Großbritannien und Frankreich nicht in die Abrüstungsschritte einbezogen. Immer noch hält die US-Regierung an dem Raketenabwehrsystem im Weltraum (SDI) fest, und außerdem hat sie über die im SALT-II-Abkommen festgelegte Begrenzung für strategische Atomwaffen hinaus B-52-Bomber mit Cruise-Missiles ausgestattet.

Von daher ist es auch künftig notwendig, daß sich die Gewerkschaft ÖTV aktiv für Frieden und Abrüstung einsetzt. Nach wie vor ist es notwendig, daß die Gewerkschaften ihren Einfluß dort geltend machen, wo er direkt oder indirekt wirksam werden kann. Die Gewerkschaften müssen sich deshalb für einseitige Abrüstungsschritte der Bundesrepublik Deutschland einsetzen, um zu weiteren umfassenden Abrüstungsschritten beizutragen. Die Gewerkschaft ÖTV wird für

- den Abbau und die Verschrottung aller Mittelstreckenraketen in Europa, auch der britischen und der französischen Raketen,
- ein Einfrieren des Rüstungshaushalts und seines schrittweisen Abbaus,
- Verzicht auf jegliche neue Rüstungsprojekte bei der Bundeswehr und für die militärische Forschung, parallel dazu die Entwicklung von friedlichen Alternativen in den Rüstungsbetrieben,
- die Vernichtung aller atomaren, biologischen und chemischen Waffen in der BRD bis zum Jahr 2000,
- ein Verbot des Exports von Rüstungsgütern

eintreten.

Die Gewerkschaft ÖTV lehnt die Aufrüstung des Weltraumes ab. Dies gilt sowohl für die amerikanischen Projekte wie SDI als auch entsprechende europäische Projekte. Es darf keine Beteiligung deutscher Firmen an der Aufrüstung des Weltraumes geben.

Die Gewerkschaft ÖTV verurteilt auch den Einsatz der bundesdeutschen Marine im Mittelmeer als Ersatz für die im Iran-/Irak-Konflikt im Golf operierenden Kriegsschiffe der NATO-Partner. Damit ist die Bundeswehr indirekt an den Auseinandersetzungen im Golf beteiligt. Die Gewerkschaft ÖTV fordert einen Wirtschaftsboykott gegen den Iran und den Irak. Dadurch werden diesen Ländern die Mittel für die kriegerischen Auseinandersetzungen entzogen werden. Insbesondere dürfen keine Rüstungsgüter mehr in diese Region geliefert werden. Ein Wirtschaftsboykott ist wirkungsvoller, als mit Kriegsschiffen Öltransporte zu sichern, zumal diese Maßnahme zu einer weiteren Eskalation der kriegerischen Auseinandersetzungen führen kann

Konkrete Abrüstungsmaßnahme muß eine Reduzierung der Truppenstärke bei der Bundeswehr und der Abbau von Waffen im konventionellen Bereich sein. Eine solche Reduzierung hätte im Zuge der demographischen Entwicklung (geburtenschwache Jahrgänge) erfolgen können, jedoch hat die Bundesregierung beschlossen, die Stärke der Bundeswehr zu halten. Der Ausgangspunkt für diese Entscheidung geht darauf zurück, daß das Bundesverteidigungsministerium in den Streitkräften des Warschauer Paktes eine Bedrohung sieht. Die Truppenstärke kann nur durch die Verlängerung der Wehrpflicht gehalten werden. Die Verlängerung des Wehrdienstes wird von der ÖTV-Jugend abgelehnt. Ebenso wird die Verlängerung des Zivildienstes und dessen längere Dauer gegenüber dem Wehrdienst abgelehnt. Die Bundesregierung wird aufgefordert, die Verlängerung des Wehr- und Zivildienstes zurückzunehmen.

In letzter Zeit wird häufig darüber diskutiert, ob Frauen als Soldatinnen in der Bundeswehr eingesetzt werden sollen. Der Einsatz von Frauen in der Bundeswehr wird von den Gewerkschaften abgelehnt und muß nachhaltig bekämpft werden. In Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften des DGB ist ein Konzept von Alternativen zur Rüstungsproduktion in den betroffenen Betrieben zu erarbeiten und zu erproben. Diese Konzepte sind von Wissenschaft und Forschung und durch die Politik zu unterstützen.

Die ÖTV-Jugend wird weiterhin Diskussionen und Aktionen über Frieden und Abrüstung durchführen. Wir dürfen es nicht zulassen, daß nur noch Experten über ein Thema diskutieren, das für das Überleben der Menschheit und somit für unser Überleben ausschlaggebend ist. Außerdem lehnen wir alle Pläne, die Bevölkerung und das Gesundheitswesen auf einen Kriegsfall vorzubereiten, ab. Hierzu sind Informationsmaterial und Argumentationshilfen zum Zivilschutz für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu erstellen.

Als weitere Maßnahmen schlagen wir vor:

- die Friedensforschung und die Friedenserziehung an den Schulen auszuweiten,
- Teilnahme an Ostermärschen und Antikriegstagsveranstaltungen,
- Aufbau betrieblicher und örtlicher Friedensinitiativen,
- Zusammenarbeit mit anderen Friedensinitiativen.

Die ÖTV-Jugend bekräftigt ihre Forderung, daß die Friedensarbeit fester Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf allen Ebenen der ÖTV werden muß.

Aufruf des DGB zu den Personalratswahlen

Zu den Personalratswahlen bei Bundesbahn, -post, den Betrieben und Verwaltungen des Bundes vom 1. März bis 31. Mai hat der DGB aufgerufen, aktive Personalräte zu wählen. Sie seien - ebenso wie starke Gewerkschaften – notwendiger denn je. Der Aufruf hat folgenden Wortlaut:

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai wählen die Beschäftigten in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes sowie in den bundesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Einrichtungen auf der Grundlage des Bundespersonalvertretungsgesetzes ihre Personalvertretungen für die nächsten drei Jahre. Die Personalratswahlen 1988 haben aus mehreren Gründen eine herausragende Bedeutung. Sie sind ein geeigneter Anlaß, nachdrücklich auf die längst überfällige Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts hinzuweisen und zugleich ein Signal für die entschiedene Abwehr von Spaltungstendenzen zu setzen.

Der DGB und seine Gewerkschaften kämpfen für einen Ausbau der Mitbestimmung und damit auch für ein besseres Bundespersonalvertretungsgesetz. Das Personalvertretungsrecht muß im Sinne der vom DGB vorgelegten Gesetzesvorschläge fortgeschrieben werden: umfassende Mitbestimmung der Personalräte bei der Einführung und Anwendung der neuen Techniken, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung, bei allen Rationalisierungsmaßnahmen sowie den personellen Angelegenheiten.

Eine von der SPD in den Deutschen Bundestag eingebrachte Gesetzesvorlage entspricht den gewerkschaftlichen Vorstellungen sehr weitgehend. Dagegen zeigt der von der Regierungskoalition vorgelegte Gesetzentwurf zur Änderung des Bundespersonalvertretungsrechts, daß es der CDU/CSU und der FDP nicht um einen Ausbau von Arbeitnehmerrechten geht. Vielmehr sollen die im Personalvertretungsrecht schon ohnehin zu weit gehenden Gruppen- und Listenrechte nochmals verstärkt werden. In diesen Bestrebungen wird sichtbar, was beabsichtigt ist: eine Schwächung der betrieblichen Interessenvertretung und der Einheitsgewerkschaft. Nach dem Willen der Regierungskoalition sollen diese Spaltungstendenzen durch entsprechende Änderungen der Betriebsverfassung auch bei der betrieblichen Mitbestimmung im Bereich der privaten Wirtschaft wirksam werden.

Die Personalratswahlen 1988 müssen daher auch und gerade zu einem Votum für die Einheitsgewerkschaft werden. Für eine Organisationsform, in der sich Angestellte, Arbeiter und Arbeiterinnen, Beamte und Beamtinnen – unabhängig von ihrer politischen Einstellung und Weltanschauung – zur gemeinsamen Wahrnehmung ihrer Interessen zusammengeschlossen haben. Nur die aus der gemeinsamen Solidarität entstehende gewerkschaftliche Kraft ist in der Lage, Angriffe auf Arbeitnehmerrechte abzuwehren und soziale Fortschritte durchzusetzen. Unorganisierte, Splittergruppen und

(Fortsetzung Seite 23)

betriebliche PRAXIS 02 88

BEILAGE IN »NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK«

Falschmünzer und Roßtäuscher der Flexibilisierung am Werk

Jeder Tarifvertrag wird praktisch zweimal geboren, einmal bei seinem Abschluß und zum anderen bei der jeweiligen Umsetzung. Nachdem nun zum 1. April in der Metallverarbeitung die erste Stufe der 1987 vereinbarten Arbeitszeitverkürzung umgesetzt wird, zeigt sich, daß die Unternehmer alles unternehmen, um die erst vor einem Jahr abgeschlossenen Vereinbarungen zu unterlaufen und die Tarifverträge in ihr Gegenteil zu verkehren.

Erinnern wir uns. 1987 hatten die Unternehmer zugestimmt,

- die Differenzierung der Arbeitszeiten weitgehend einzugrenzen,
- die regelmäßige Arbeitszeit im Normalfall auf die fünf Werktage von Montag bis Freitag festzulegen,
- wesentlich strengere Bedingungen an Samstagsarbeit anzulegen, bis hin zu einem Veto des Betriebsrats.

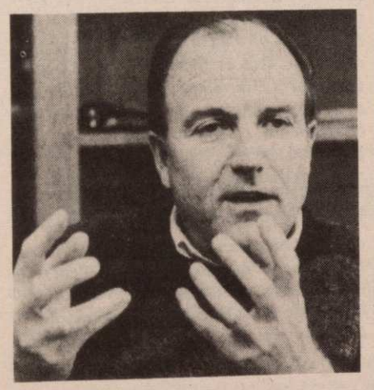
Die Kampagne der Unternehmer zielt aber nunmehr darauf ab,

- regelmäßige Samstagsarbeit in der Produktion einzuführen,
- die Schichtarbeit auszuweiten, vor allem auch die 3-Schicht-Arbeit in den Samstag hinein,
- kontinuierliche Wochenendarbeit an Samstagen und Sonntagen einzuführen.

Die Unternehmer haben sich sehr intensiv auf die Umsetzung des Tarifvertrages in der metallverarbeitenden Industrie vorbereitet. Rechtzeitig, d. h. zum 1. Dezember 1987, legte die MARPLAN-Forschungsgesellschaft, Offenbach, eine Studie vor, die sie im Auftrag des Unternehmerverbandes Gesamtmetall, Köln, erstellt hatte und in der die vom Unternehmerverband erwünschten Ergebnisse erzielt wurden, die nunmehr in den Massenmedien für eine antigewerkschaftliche Kampagne genutzt werden.

Antwort von Klaus Zwickel

Bereits wenige Tage nach der Veröffentlichung dieser Unternehmerstudie antwortete Klaus Zwickel, das für Tarifpolitik zuständige geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall: „Da wird zum Beispiel berichtet, 80,9 Prozent aller Metallarbeiter seien grundsätzlich bereit, flexible Arbeitszeiten anzunehmen – wenn das dem Interesse des Betriebes dient. Schaut man sich die entsprechenden Fragen genauer an, so ist die hohe Zustimmung gar nicht so verwunderlich. Der ‚beweglichen Arbeitszeit' werden nämlich ausschließlich positive Wirkungen zugeschrieben. So heißt es zum Beispiel in der Frage: ‚Bei welchen der folgenden Punk-



te würden Sie beweglichen Arbeitszeiten den Vorzug vor starren Arbeitszeiten geben? Sagen Sie es bitte anhand dieser Liste:

Wie ist das, wenn

- die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens dadurch verbessert würde
- vorhandene Arbeitsplätze eher gesichert werden
- eine bessere Auslastung der Produktionsanlagen gegeben wäre
- neue Arbeitsplätze geschaffen würden
- Sie dadurch zusammenhängende Freizeit gewinnen.'

Umsetzung

In der Metallindustrie existieren drei Modelle, um die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen. Es gibt die tägliche, die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung und die freien Tage.

Bei VW ist man 1984 den Weg der Freischichten gegangen. Um 38,5 Stunden pro Woche zu erreichen, bekam jeder Beschäftigte 9 Freischichten im Jahr. Nach einem Schlüssel wurden für jede Kollegin und jeden Kollegen die arbeitsfreien Tage so gelegt, daß über das Jahr eine gleichmäßige Abwesenheit erreicht wurde. Das Ergebnis waren Neueinstellungen, um die Produktion in ihrem Umfang aufrechtzuerhalten.

Arbeitsplätze schaffen war ja eines unserer Hauptargumente als IG-Metaller. Und das konnte erreicht werden. Nun haben sich in der Zwischenzeit die Widersprüche zwischen den Automobilkonkurrenten weiter zugespitzt. Der Verdrängungswettbewerb um den vorhandenen Markt gefährdet die Existenz der dort Beschäftigten. Die Automobilbranche wird sich zur Krisenbranche der 90er Jahre entwikkeln. Jeder siebte Arbeitsplatz in der Bundesrepublik hängt am Auto.

Ab 1. Januar 1988 gilt eine neue Regelung, wie die freien Tage zu entnehmen sind. Das Unternehmen vereinbarte mit dem Gesamtbetriebsrat die Entnahme der arbeitsfreien Tage als Blöcke. Fünf Freischichten sind zu entnehmen vom 4. 1. bis 8. 1. 1988, eine Freischicht in Verbindung mit Himmelfahrt am 13. 5. 1988, zwei Freischichten vor dem Werksurlaub, vier individuelle Freischichten, je zwei pro Halbjahr. W. D.

Wir bestreiten nicht, daß Flexibilisierung als Vorstellung von größerer Wahl- und Gestaltungsfreiheit für die Beschäftigten natürlich positiv gesehen wird. Wie sollte das anders sein? Aber es wäre doch interessant, einmal die Frage zu stellen, was die Arbeitnehmer der Medallindustrie von Flexibilisierung, ebenfalls ganz persönlich, halten, wenn

- dies die Konkurrenz unter den Unternehmen einer Branche verschärft

- Arbeitsplätze vernichtet
- den Leistungsdruck für den einzelnen vergrößert
- die Unternehmergewinne überdurchschnittlich steigen läßt
- den Druck, schon mal länger zu arbeiten, vergrößert
- Fahrgemeinschaften in Frage stellt
- für den einzelnen bedeutet, daß er oft weniger über seine Arbeit verfügen kann.

Dies alles kann im Normalfall eher mit Flexibilisierung verbunden sein, als die Folgen, wie sie die MARPLAN-Frage schönfärberisch aufzeigt.

Auch andere Zahlen der Untersuchung lassen sich anders lesen als das MARPLAN-Institut es tut. Zum Beispiel in Fragen der Samstagsarbeit. Nur 28,4 Prozent – so MARPLAN – seien nicht zur Samstagsarbeit bereit. In Wirklichkeit ist es nach der Untersuchung selbst so, daß höchstens 10,6 Prozent der Befragten – weniger als heute tatsächlich Samstag arbeiten müssen! – zur regelmäßigen Samstagsarbeit bereit wären – und das auch nur dann, wenn sie jede zweite Woche ein 3-Tage-Wochenende zur Verfügung hätten.

Alle anderen Fragen zielen auf Samstagsarbeit in der Größenordnung von ein- oder mehrmals im Jahr – wobei natürlich unklar blieb, ob dies ‚regelmäßige Arbeitszeit' oder ‚Mehrarbeit und Sonderschichten am Samstag' sein sollen. Letzteres kennt natürlich ein Großteil der Beschäftigten in der Metallindustrie.

Es ist daher kein Wunder, wenn auf die so gestellte Frage kein klares Nein erfolgt. Zumal gleichzeitig Dinge als selbstverständlich dargestellt werden, die bis heute von den Arbeitgebern, zum Beispiel bei Mehrarbeit und Sonderschichten am Samstag, nicht zu haben sind, nämlich der Freizeitausgleich ab der ersten Stunde und Zeitzuschläge.

Dies nenne ich Roßtäuscherei und Falschmünzerei im ideologischen Interesse. MARPLAN muß sich fragen lassen, ob solche Verfälschungen eigener Umfrageergebnisse die Grenzen der Seriosität nicht weit überschreiten.

Noch ein letztes Beispiel, das von der Form der Arbeitszeitverkürzung handelt. Hier wird hinausposaunt, daß 51,9 Prozent aller Beschäftigten in der Metallindustrie Arbeitszeitverkürzung in Form von freien Tagen wollten. Schaut man auf die Frage, so zeigt sich, daß bei der täglichen Verkürzung lediglich die 12 Minuten des Jahres 1988 in Rechnung gestellt werden, aber nicht die 18 Minuten des Jahres 1985 und auch nicht die 6 Minuten des Jahres 1989 in Betracht bezogen werden. Das heißt also, nicht nach einer und mehr als eine halbe Stunde täglich kürzere Arbeitszeit wird gefragt!

Gleichzeitig wird bei einer anderen Frage, bei der es um die Bereitschaft geht, täglich länger zu arbeiten, gefragt: ‚Wie stehen Sie zu der Möglichkeit, pro Tag mehr als 7½ Stunden zu arbeiten . . .?' Hier wird immerhin von 42,3 Prozent kategorisch nein gesagt. Das heißt, der hier unterstellte 7,5-Stunden-Tag wird von fast der Hälfte der Befragten gewollt. Die Bereitschaft zu einer regelmäßigen längeren Schicht ist minimal: Denn nur ein Fünftel der Befragten wäre bereit, an vier und mehr Tagen in der Woche regelmäßig länger zu arbeiten.

Das heißt konkret: Die Zustimmung zur Flexibilisierung ist allein auf ihre unterstellten Vorteile zurückzuführen. Der Samstag wird als regelmäßiger Arbeitstag von fast 90 Prozent der Beschäftigten abgelehnt. Geht man nicht von 12 Minuten Verkürzung, sondern von dem 7,5-Stunden-Tag aus, so findet er eine hohe Zustimmung.

Die Bereitschaft zu regelmäßiger längerer täglichen Arbeitszeit bis zu 9 Stunden oder gar noch darüber hinaus ist relativ gering. Wohlgemerkt: Dies bezieht sich nicht auf eine andere Untersuchung, sondern nimmt die Fragen und Zahlen der von Gesamtmetall in Auftrag gegebenen Untersuchung selbst! Hier sind die Falschmünzer und Roßtäuscher der Flexibilisierung am Werk."

„Erst mal Schnauze halten und rein in die Gewerkschaft"

Viele Betriebsräte haben unterschiedliche Erfahrungen mit befristeten Arbeitsverträgen gemacht. Über einige seiner Erfahrungen damit in einem hamburgisch-bremischen Schiffahrts- und Hafenbetrieb berichtet Uwe Koch, Betriebsratsmitglied und ÖTV-Vertrauensmann:

Ich wurde noch zu einer Zeit eingestellt, da war in meinem Arbeitsvertrag eine normale, dreimonatige Probezeit eingebaut. Für mich hieß das, wenn ich die drei Monate schaffe, dann habe ich einen Dauerarbeitsplatz mit einer Kündigungsfrist von „sechs Wochen zum Quartalsende".

Mit einem Mal tauchte eine Kollegin auf, die sich unter dem Siegel der Verschwiegenheit an den Betriebsrat wandte und auf eine neuartige Probezeit von sechs Monaten Dauer in ihrem Arbeitsvertrag hinwies. Daraufhin gab es sehr gewundene Gespräche mit der Geschäftsleitung, wobei wir das Ziel verfolgten, die Probezeit wieder auf drei Monate zu verkürzen. Wir hatten nur das Problem, dieses Thema mit sechsmonatiger Zeitverzögerung anpacken zu müssen, weil die Kollegin befürchtete, wegen Vertrauensbruchs sofort gefeuert zu werden. Leider haben wir unser Ziel dann nicht erreicht.

Eine weitere Verhärtung erfolgte mit einer Rationalisierungswelle, die schlagartig über 80 Arbeitsplätze kostete. Unser Betriebsrat boxte einen Sozialplan durch; einige Stichworte dazu mögen deutlich machen, wie heiß es dabei herging: Es gab Dauerbetriebsversammlungen, die Einsetzung der Einigungsstelle, Anrufung des Arbeitsgerichts, die fristlose Kündigung des BR-Vorsitzenden, Gehaltskürzungen bei einem Vertrauensmann und manches andere.

Seit der Zeit war eine Umorientierung in der Einstellungspraxis spürbar. Neue Angestellte kamen oft aus dem Bekanntenkreis von Prokuristen und Geschäftsfreunden. Alles durften die sein, nur nicht gewerkschaftlich oder am Betriebsrat interessiert. Für viele „Neue" war es regelrecht ein Grauen, wenn ein Betriebsratsmitglied sich einige Minuten länger an ihrem Schreibtisch aufhielt. Aber wir kriegten das in den Griff: Gespräche führten wir beim „zufälligen" Spazierengehen auf der Straße, in der Kneipe oder auch zu Hause.

Die Arbeitsverträge hießen jetzt „Probeanstellungsvertrag". Ein erster Fall wurde uns aus dem Bremer Betrieb bekannt. Der Text: „Die Probezeit beträgt sechs Monate. Das Arbeitsverhältnis endet automatisch nach Ablauf dieser Frist, wenn es nicht vorher vom Arbeitgeber schriftlich verlängert worden ist." Auf den Konzern- und Gesamtbetriebsratssitzungen waren diese Probearbeitsverhältnisse, die somit Zeitverträge waren, ein Dauerbrenner, aber vor allem ein Dauerbrenner der Ohnmacht.

In der ÖTV-Rechtsstelle wies man uns nach, daß diese Probearbeitsverhältnisse wider die guten Sitten sind. Nur – man zeige mir einen Arbeitnehmer, der nach geglückter Einstellung während der Probezeit mit seiner Gewerkschaft einen Prozeß gegen seinen Arbeitgeber führt, weil sein Probearbeitsverhältnis gegen die guten Sitten verstößt. Wir hatten keinen.

Was machten wir als Betriebsräte? Es klingt zumindest nicht sehr kämpferisch. Die Parole hieß: Sechs Monate arbeiten, einigermaßen die Schnauze halten, aber nicht buckeln – und in die ÖTV eintreten. Nach Ablauf der Zeit und erfolgter Weiterbeschäftigung versuchten wir dann, die anfangs von den Betroffenen akzeptierte schlechtere Bezahlung nach einem in unserer Branche leider geltenden „Gefälligkeitstarifvertrag" der DAG wegzudrücken. Wir gingen nach § 75 BetrVG vor und verlangten Gleichbehandlung auch der Neuen. Damit hatten wir nicht selten Erfolg. Viele sind so in die ÖTV gekommen – auch einige in den Betriebsrat – und gehören mit zu unserer „konsequenten Basis" im Unternehmen.

Im März 1988: Vertrauensleutewahlen

Im März 1988 werden im IG-Metall-Bereich die Vertrauensleute gewählt. Das Leitmotto der Vertrauensleutearbeit der IG Metall und auch das der Vertrauensleutewahlen heißt:

„Mit aktiven Vertrauensleuten Arbeit und Gesellschaft gestalten."

Auf dem letzten Gewerkschaftstag der IG Metall in Hamburg wurde in der Entschließung 14 „Vertrauensleutearbeit" bekräftigt: „Stärker als bisher sind wir auf die Verankerung in den Betrieben angewiesen. Es kommt daher darauf an, die Effektivität unserer gewerkschaftlichen Betriebspolitik zu überprüfen mit dem Ziel, die Vertrauensleutearbeit noch effektiver zu gestalten."

Auf der Vertrauensleutekonferenz im November vorigen Jahres sagte Horst Klaus, das für die Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit zuständige geschäftsführende Vorstandsmitglied, daß der Betrieb die zentrale Handlungsebene gewerkschaftlicher Arbeit sei und bleibe. Hier würden die täglichen Konflikte zwischen Kapital und Arbeit ausgetragen und die gewerkschaftlichen Erfolge spürbar.

Klaus führte aus: „Die Vertrauenskörper sind die motorische Kraft der Massenorganisation. Unsere IG Metall, ihre Stärke und Handlungsfähigkeit, das ist die Gesamtheit von Mitgliederzahl, Finanzkraft und gewerkschaftspolitischem Bewußtsein. Und es sind die Vertrauensleute, die diese drei Komponenten gewerkschaftlicher Stärke und Handlungsfähigkeit organisieren und mobilisieren. Das ist keine unpolitische bürokratische Arbeit, das ist eine eminent politische Arbeit."

Klaus stellte den Vertrauensleuten folgende Aufgaben:

- Gewinnung neuer Mitglieder,
- ständiges Gespräch mit den Mitgliedern,
- intensive Information und Meinungsbildung, vor allem in den vier Betriebsversammlungen im Jahr,
- Festlegung der gewerkschaftlichen Ziele bei der Interessenvertretung im Betrieb und die Mobilisierung der Mitgliedschaft zur Unterstützung des Betriebsrats,
- Durchsetzung tarifpolitischer Forderungen und ihre Umsetzung im Betrieb,
- Verteidigung sozialer und demokratischer Errungenschaften.

H. Sch.

Aktive Einmischung von Gesamtmetall

Am 12. Januar erschien in der „Frankfurter Allgemeinen" eine vierseitige Anzeige der BDA zum Thema „Modernes Arbeitszeit-Management". Im einleitenden Artikel wird vermerkt, „daß der Betrieb nicht zum Austragungsort konzeptioneller Kontroversen zwischen der IG Metall und Gesamtmetall werden solle. Jedoch böten der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die regionalen Arbeitgeberverbände der Metallindustrie „den Firmen bei der Suche nach betriebsgerechter Umsetzung des Tarifvertrages vielfältige Hilfen, angefangen von Informations- und Seminarveranstaltungen, Broschüren mit Beispielen und Ratschlägen zur Optimierung der Arbeits- und Betriebszeiten. Sogar ein Videofilm als Einleitung für die notwendige Diskussion der verantwortlichen Mitarbeiter steht den Firmen zur Verfügung."

In dieser Anzeige kommt auch Klaus Stumpf, Geschäftsführer bei MARPLAN zu Wort. Er verbreitet die Auffassung, daß „das persönliche Freizeitinteresse keineswegs unbedingt auf eine weitere Vermehrung der Freizeit fixiert" sei, „wohl aber auf eine größere individuelle Verfügbarkeit, insbesondere in Form zusammenhängender freier Tage". Da kann man nur sagen: „Nachtigall, ick hör dir trapsen."

Bei der Umsetzung der neuen Tarifverträge mißt der MARPLAN-Geschäftsführer dem Argument, daß flexible Arbeitszeitsysteme angeblich zu Neueinstellungen führten oder bestehende Arbeitsverhältnisse erhalten blieben, bei der innerbetrieblichen Diskussion „ausschlaggebende Bedeutung" bei.

Wie aber sollen bei einer Ausdehnung der Betriebszeiten und folglich einer Erhöhung der Kapazitäten und damit erhöhter Arbeitsproduktivität Arbeitsplätze gesichert und vermehrt werden? Sicherlich besteht die Möglichkeit, daß in den Betrieben, die über die modernsten Anlagen verfügen, bei einer Flexibilisierung der eine oder andere Arbeitsplatz geschaffen, zugleich aber in anderen Betrieben ein Vielfaches davon an Arbeitsplätzen unvermeidlich vernichtet wird.

Auf der vierten Seite der Anzeige findet man dann noch, wie könnte es anders sein, nicht nur ein Plädoyer für die Samstagsarbeit, sondern für die Sonntagsarbeit. Einen Monat zuvor hatte Klaus Zwickel trocken vermerkt: „In Abwandlung eines bekannten Buchtitels kann man fast sagen: Wir flexibilisieren uns zu Tode – wenn es nach den Wünschen des Kapitals ginge.

Flüssige Arbeitnehmer jederzeit einsatz- und verfügungsbereit, überflüssige Gewerkschaften, das ist, auf den Nenner gebracht, ein einfaches Programm zur Gestaltung der Arbeits- und Sozialbeziehungen."

Betriebsvereinbarungen

Bei Iveco Magirus AG Ulm haben sich Betriebsrat und Unternehmensleitung prinzipiell auf den Frühschluß am Freitag geeinigt. Zusätzlich wurde vereinbart, daß an den Freitagen nach Christi Himmelfahrt und Fronleichnam, am Heiligen Abend und an Silvester nicht gearbeitet wird.

Für Mitarbeiter in Bereichen mit Fließ- und Gruppenarbeit wird von montags bis donnerstags täglich 8 Stunden und am Freitag verkürzt gearbeitet, ab 1. 4. 1988 5½ Stunden und ab 1. 4. 1989 5 Stunden zuzüglich Pausen.

Für Arbeiter in Bereichen mit variabler Arbeitszeit gilt mit der Einführung des Monatslohns ab 1. 1. 1988 und der beleglosen Zeiterfassung die gleitende Arbeitszeitregelung wie bei Angestellten.

Für Arbeiter in Abteilungen mit Kundenkontakten, in den Instandhaltungsbereichen und in Abteilungen mit prozeßabhängiger Arbeit und in denen eine kontinuierliche Anwesenheit von 8 Stunden am Tag erforderlich ist, wird der Zeitausgleich rollierend festgelegt.

Bei der Honeywell Regelsysteme GmbH wurde für die Werke Maintal und Wächtersbach vereinbart, die Umsetzung in einer täglichen Verkürzung der Arbeitszeit vorzunehmen. So beträgt die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ab 1. April 1988 7,5 Stunden und ab 1. April 1989 7 Stunden und 24 Minuten. Da aber in diesen Werken bisher schon Brückentage (nach Himmelfahrt, Fronleichnam sowie Heiligabend, Silvester und die Zeit zwischen den Jahren) vereinbart waren und die Belegschaft diese Praxis beibehalten will, wurde zusätzlich eine tägliche Vorholzeit von 15 Minuten festgelegt, so daß die Normalarbeitszeit 1988 von 7.15 Uhr bis 15.45 Uhr und 1989 von 7.15 Uhr bis 15.39 Uhr geht.

ARBEITSZEIT-VERKÜRZUNG

Wie geht es weiter?

Die Arbeitszeit in der Druckindustrie wird jetzt erneut verkürzt:

- **am 1. April 1988 auf 37,5 Stunden und**
- **am 1. April 1989 auf 37 Stunden**

Keine Regelung ohne Mitbestimmung des Betriebsrates

Die neuen Arbeitszeiten dürfen von keinem Unternehmen einseitig festgelegt werden. Der Betriebsrat hat über die Verteilung der zusätzlichen Freizeiten mitzubestimmen – im Interesse der Beschäftigten.
Nach unserem Manteltarifvertrag muß die Arbeitszeitverkürzung verbindlich in einem Plan, der mindestens ein Quartal umfaßt, geregelt werden. Niemand braucht die zusätzliche Freizeit den kurzfristigen Schwankungen der jeweiligen Auftragslage unterzuordnen. Vereinbarungen, in denen die endgültige Festlegung zusätzlicher Freizeit der Absprache zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten vorbehalten bleiben soll, sind tarifwidrig und damit null und nichtig. Dies wäre keine Planung!

Freizeiten, von denen wir etwas haben

Freizeit ist mehr denn je für die Erholung der strapazierten Arbeitskraft unverzichtbar. Deshalb muß die Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten verkürzt werden. Bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung sind menschliche Bedürfnisse wichtiger als betriebliche Rentabilität.
WIR MEINEN: Die Arbeitsbelastung muß in der Woche und am Arbeitstage verringert werden. Mit unserer Arbeitskraft müssen wir ein ganzes Arbeitsleben durchhalten. Der vorzeitige Verschleiß der Arbeitskraft muß gestoppt werden. Noch werden zu viele in die Frühinvalidität entlassen.

WIR SCHLAGEN VOR:

- In Ein- und Zweischichtbetrieben bzw. -abteilungen ist das Ziel die **Verkürzung der Tagesarbeitszeit**. Die 37-Stunden-Woche soll umgesetzt werden in Form des 7-Stunden-Tages am Freitag, Donnerstag und Mittwoch oder durch die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit um eine halbe Stunde und freitags um eine Stunde.
- Dort aber, wo bisher die Verkürzung am Freitag um 11/2 Stunden bzw. um 3 Stunden alle 14 Tage erfolgte und beibebehalten wird, sollten die zusätzlichen 11/2 Stunden für die Verkürzung der Arbeitszeit an den übrigen Arbeitstagen verwandt werden.
- In Dreischichtbetrieben bzw. -abteilungen sollte das Ziel bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung die **4-Nächte-Woche** sein. Der Fortfall jeweils der Nachtschicht alle drei Wochen ist eine nicht zuunterschätzende Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der besonders belasteten Arbeitnehmer in drei-schichtiger Produktion.

Kolleginnen und Kollegen!

Besteht darauf, daß die Arbeitszeiten in Eurem Interesse verkürzt werden!
Fordert verläßliche, feste Arbeitszeiten und gesicherte Freizeiten!
Laßt Euch nicht zu ‚flexiblen' Arbeitnehmern machen, die jederzeit für die Unternehmer verfügbar sind!
Flexibilität bedeutet Einschränkung Eurer Freizeit!
Der Tarifvertrag garantiert Euch gesicherte Freizeiten!

VERTEIDIGT DEN TARIFVERTRAG!!

IG Druck- und Papier Landesbezirk Hessen, Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77, 6000 Frankfurt

Fortsetzung von Seite 18)

Vertreter von Standesverbänden sind dazu nicht fähig. Im Gegenteil, sie schwächen und verhindern eine gemeinsame und effektive Interessenvertretung.

Solidarität ist auch gegenüber den ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu üben. Den Vorbehalten gegen sie, die sich teilweise bis zur Feindseligkeit steigern, müssen wir entschieden entgegentreten. In den Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen ausländische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tätig sind, gehören ausländische Kollegen und Kolleginnen auf die Kandidatenlisten der DGB-Gewerkschaften. Darüber hinaus muß auch bei den Personalratswahlen die Gleichberechtigung von Mann und Frau sichtbar werden. Der ausdrücklichen Forderung des Gesetzgebers, daß die Geschlechter im Personalrat entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in den Dienststellen und Betrieben vertreten sein sollen, ist bereits bei der Kandidatenaufstellung Rechnung zu tragen. Personalratswahlen eignen sich sehr dazu, nicht nur von Gleichberechtigung zu sprechen, sondern sie auch zu praktizieren.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Gewerkschaften aus den Bereichen des öffentlichen Dienstes und der öffentlich-rechtlichen Einrichtungen rufen alle wahlberechtigten Beschäftigten auf, bei den Personalratswahlen 1988 von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen und ihre Stimme den Kandidaten und Kandidatinnen der DGB-Gewerkschaften zu geben!

Die andere Zukunft – Solidarität und Freiheit

Unter dem obigen Motto will die IG Metall in diesem Jahr Probleme der gesellschaftlichen Entwicklung diskutieren. Nach Meinung des Vorsitzenden der IG Metall, Franz Steinkühler, muß die Gewerkschaft danach fragen, was getan werden muß, damit der Mensch auch bei wirtschaftlichen Entscheidungen zum Maß aller Dinge wird. Die Gewerkschaften müßten das Sprachrohr für die große Mehrheit der Bevölkerung sein.

Die Debatte soll kein Selbstzweck sein, sondern die IG Metall programmatisch und handlungsorientiert stärken und nicht zuletzt den Gewerkschaftstag 1989 in Westberlin inhaltlich vorbereiten. Ein traditionelles Lied der Arbeiterbewegung soll mit neuem Leben erfüllt werden: „Mit uns zieht die neue Zeit."

Nach sechs Fachkonferenzen und Diskussionsforen soll dann der abschließende Höhepunkt der Zukunftskongreß am 27. und 28. Oktober in Frankfurt sein. Steinkühler begründete die Veranstaltungen folgendermaßen:

I.

Immer mehr Menschen machen sich Sorgen um die Zukunft. Kein Wunder, denn die Menschheit ist erstmals in der Lage, sich selbst atomar zu vernichten. Niemand weiß, ob die Umwelt nicht bereits nachhaltig und dauerhaft geschädigt worden ist. Atomkraftwerke sind nur ein möglicher Auslöser für Umweltkatastrophen. Ob Massenarbeitslosigkeit oder Finanzkrise des Sozialsystems, ob wirtschaftliche Erschütterungen einzelner Branchen und Regionen: kaum jemand kann sorgenfrei in die Zukunft blicken.

Was die Zukunft bringt, das ist keine Schicksalsfrage. Wirtschaft und Technik, Ökologie und soziale Sicherheit, Abrüstung und weltweiter Frieden: Die Zukunft ist gestaltbar. Die Gewerkschaften werden sich aktiv in diesen Gestaltungsprozeß einmischen. Sie überlassen dies nicht den konservativen politischen Kräften und den wirtschaftlich Mächtigen.

II.

Der Wunsch der Menschen nach Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, nach der Nutzung der eigenen Möglichkeiten einschließlich der Mitwirkung an der Gestaltung der eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen ist stärker geworden. Dafür gibt es zahlreiche Beispiele. Wirtschaftliche und technische Veränderungen geben zunehmend Raum für eine solche Entwicklung.

Die Arbeitgeber und ihre neokonservativen Helfer nehmen diesen Willen zur Selbstentfaltung formal auf und wenden ihn in eine gesellschaftliche Entsolidarisierung und Spaltung. Sie wollen angeblich die Eigenverantwortlichkeit der Menschen stärken und meinen in Wahrheit die Selbstbeteiligung von unverschuldeten sozialen Risiken. Sie reden von der Freiheit des einzelnen und liefern die Menschen gleichzeitig den Zwängen der Produktion aus. Ziel ist dabei gleichzeitig die Schwächung kollektiver Vertretungsmacht. Ergebnis ist die Verringerung der demokratischen Reformfähigkeit unserer Gesellschaft.

Auch die Gewerkschaften sehen als Zielsetzung ihres Handelns die Verwirklichung von mehr Freiheit und Selbstbestimmung des einzelnen. Der Weg dahin kann aber nicht über Entsolidarisierung und die Entfesselung der Marktkräfte führen. Voraussetzung ist vielmehr auch heute die Solidarität unter den Arbeitnehmern und in der Gesellschaft insgesamt. Unser Ziel ist es deshalb, auf der einen Seite kollektive Gegenmacht und auf der anderen die Reformfähigkeit unserer Gesellschaft zu erhalten und auszubauen und auf diesem Wege die Arbeits- und Lebensbedingungen nach den Interessen der Betroffenen zu gestalten.

Dabei begnügen wir uns nicht mit abstrakter Ideologiekritik. Wir müssen uns mit den gesellschaftspolitisch umkämpften Politikfeldern und den dazugehörigen Zukunftsvorstellungen konkret befassen.

Es geht uns dabei besonders um

– die qualitative Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen;

– die ökologische Umgestaltung der materiellen Grundlagen der Produktion;

– die Nutzung der technischen und sozialen Möglichkeiten der Gesellschaft;

– die umfassende demokratische Gestaltung aller Lebensbereiche.

In all' diesen Bereichen bezeichnen die Begriffe „Solidarität" und „Freiheit" einSpannungsfeld, in dem sich gewerkschaftliche Politik, aber auch Politik allgemein neu orientieren müssen. Das traditionelle Solidaritäts- und Freiheitsverständnis der Arbeiterbewegung war in erster Linie auf kollektive Interessen und auf gemeinsames Handeln für ihre Realisierung gerichtet.

Die technischen, wirtschaftlichen und sozialen Umbrüche, denen wir uns gegenübersehen, fordern in dieser Hinsicht neues Nachdenken und eine teilweise neue Ausfüllung dieser Begriffe. Niemand wird uns jedenfalls einen Gegensatz zwischen Solidarität und Freiheit einreden können. Solidarität ist Voraussetzung für die Durchsetzung und Garantie von Freiheitsrechten. Die freie Entscheidung ist die Voraussetzung für wirksame Solidarität.

III.

Unsere Zukunftsdiskussionen werden nicht so abstrakt sein, wie die Überlegungen, die ich hier zusammengefaßt habe. Sie werden sich vielmehr mit den konkreten Erfahrungsbereichen der Menschen befassen. Dabei wollen wir einen Diskussionsprozeß innerhalb unserer Organisation in Gang setzen. Wir wollen aber auch ein Zeichen setzen für die politische Diskussion in der Bundesrepublik. Wir wollen eigene Überlegungen konkretisieren und weiterführen. Wir wollen aber genauso auch denen zuhören, die von außen etwas beizutragen haben, auch wenn diese Gedanken vielleicht für uns nicht immer bequem sind.

Die Diskussion um den langfristigen Handlungsrahmen der Politik

und speziell der Gewerkschaftspolitik, wollen wir in verschiedenen Formen führen. Als erstes findet bereits in der kommenden Woche am 21. und 22. Januar im Frankfurter Zoo-Gesellschaftshaus eine Fachkonferenz zu den immer drängender werdenden Umweltfragen statt. Wir verstehen diese Konferenz gleichzeitig als einen Beitrag zum europäischen Umweltjahr, das in der praktischen Politik bisher viel zuwenig Beachtung gefunden hat.

Im März wollen wir uns auf einem Diskussionsforum mit den Fragen des Wertewandels, der neokonservativen Politik und den Konsequenzen für die Weiterentwicklung von Sozialstaat und sozialer Demokratie befassen. Im April steht die Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Wirtschaftspolitik auf der Tagesordnung. Binnen- und weltwirtschaftlich sind neue Politikansätze gefordert, die wir gemeinsam mit Wissenschaftlern und Praktikern diskutieren wollen. Im Mai soll in ähnlicher Form die Technologiepolitik Gegenstand eines Forums sein. Im Juni wollen wir uns mit sozialpolitischen Fragen, insbesondere mit den Auswirkungen der sich verändernden Altersstruktur unserer Gesellschaft befassen.

Den Anschluß dieser Reihe bildet dann kurz vor der Sommerpause, Ende Juni, ein Diskussionsforum der Tarifpolitik im Strukturwandel, auf dem wir die Grundlagen für die Tarifpolitik der IG Metall in den neunziger Jahren diskutieren und präzisieren wollen. Die Ergebnisse dieser Reihe von Veranstaltungen sind Grundlagen weiterer Diskussionen. Sie sind vor allem auch Grundlage des Zukunftskongresses, den wir in der Zeit vom 27. bis 29. Oktober 1988 durchführen wollen.

Dieser Kongreß mit ca. 1000 Teilnehmern soll Persönlichkeiten des In- und Auslandes zusammenführen. Mit ihnen wollen wir die wichtigen Entwicklungstendenzen und mögliche politische Gestaltungsansätze diskutieren. Wir haben uns allerdings vorgenommen, daß auch der Zukunftskongreß ein Forum für Diskussionen und Meinungsaustausch sein wird zwischen Gewerkschaftern, Wissenschaftlern und Politikern.

Die IG Metall hat ihren letzten großen Zukunftskongreß im Jahr 1972 durchgeführt. Damals wie heute versteht sich die IG Metall als Bestandteil einer Reformbewegung zur Durchsetzung einer menschlicheren, an solidarischen Prinzipien orientierten Gesellschaft. Damals wie heute wollen wir Anstöße geben für Denkprozesse und Problemlösungen, die uns diesem Ziel näherbringen können. Insofern ist die Parallele vorhanden.

Aber: Anders als damals befinden wir uns nicht in einer reformerischen Aufbruchphase. Anders als damals sind viele der Rezepte, die in den sechziger Jahren diskutiert wurden, entweder durch die tatsächliche Entwicklung, noch mehr aber durch konservative Propaganda diskreditiert. Der Wert von Parallelen zur damaligen Konferenz, die unter dem auch heute aktuellen Motto „Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens" stand, ist also begrenzt. Wir wollen mit dem Projekt im Verlauf dieses Jahres einen Beitrag leisten für eine Reformanstrengung, die wir angesichts der aktuellen und absehbaren Probleme dringend brauchen.

Wir bringen dabei unsere eigenen Erfahrungen und Zielsetzungen mit ein. Sie wollen wir weiterentwickeln und kritisch überprüfen. Insofern ist das Zukunftsprojekt nach innen gerichtet und soll Konsequenzen für unsere eigene Arbeit haben.

Es geht uns darüber hinaus aber auch um die gesellschaftspolitische Diskussion in der Bundesrepublik insgesamt.

Der Verweis auf die Kräfte und die Ergebnisse des Marktes darf kein Ersatz für Politik bleiben. Durch Verzicht auf politische Gestaltung läßt sich unsere Zukunft nicht sichern. Flexibilität und Wettbewerb sind keine Synonyme für die Freiheit des einzelnen. Sie verschütten vielmehr in vielen Bereichen die Wege zu solidarischen Lösungen.

Die Diskussion über wünschbare Zukunftsentwürfe und über die Wege, wie sie realisiert werden können, ist deshalb heute schwerer und gleichzeitig dringlicher. Wir führen sie in unserem eigenen Interesse und im Interesse der ganzen Gesellschaft.

Jahresbericht '87 der BDA: Unternehmerverbände werden ungeduldig

Die Kritik von Unternehmerseite an der Bonner Regierungspolitik nimmt in den letzten Monaten zu. Mit der Wirtschafts- und Sozialpolitik steht dabei ausgerechnet der Bereich im Mittelpunkt, bei dem bislang die größten Übereinstimmungen zwischen Kapital und Wenderegierung vorhanden war. Der Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) für 1987, der auf der Mitgliederversammlung am 10. Dezember in Bonn vorgelegt wurde, gibt exemplarisch Auskunft darüber, was die Unternehmer kritisieren, aber auch was sie in Zukunft erwarten.

Der Bericht wurde veröffentlicht vor dem Hintergrund konjunktureller Abkühlung und der absehbaren Gefahr weiteren Konjunkturrückganges. Auf die sich damit verengenden Verteilungsspielräume wollten die Unternehmerverbände frühzeitig mit entsprechenden Forderungen an die Regierungskoalition reagieren. Es geht um die Verschärfung des Umverteilungskurses von unten nach oben – vor allem um seine Beschleunigung angesichts der wirtschaftlichen Entwicklung.

Unverkennbar ist deshalb im 87er Jahresbericht die Zunahme der kritischen Töne: Sie sind stärker als je zuvor seit der „Wende". Zwar wird begrüßt, daß die Bundesregierung grundsätzlich die marktwirtschaftlich und angebotsorientierte – und damit wirtschaftsfreundliche – Politik fortsetzt, doch das Tempo ist der BDA zu langsam: Fehlende Konsequenz in der Umsetzung wird bemängelt. So seien nach der letzten Bundestagswahl Unsicherheiten über den wirtschafts-, finanz- und sozialpolitischen Kurs entstanden. In der derzeitigen ökonomischen Situation müßten demgegenüber aber deutliche Prioritäten gesetzt und die Handlungsfelder gesamtpolitisch verbunden werden. Rücksichtnahme auf Wähler und Bevölkerung sowie das Aussitzen von Problemen werden indirekt, aber deutlich kritisiert: „Politische Führung ... ist jetzt mehr gefragt als populistische Bestrebungen."

Der Leitgedanke der Unternehmer: „Wachstum ist und bleibt die zentrale Voraussetzung für die Bewältigung des technischen und sozialen Strukturwandels und der gesellschaftlichen Umbrüche." Sie wollen – ganz im Sinn der Angebotstheorie – eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen, ohne die angeblich Gewinne und Investitionen als Voraussetzung für weiteres Wachstum nicht weiter ansteigen könnten. Wie das im einzelnen geschehen soll, wird anhand der Vorschläge für die drei „drängenden Zukunftsaufgaben" Steuerreform, Reform der sozialen Sicherungssysteme und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit deutlich gemacht. Während die Steuerreform relativ kurz abgehandelt wird, deren positive Auswirkungen zwar gesehen, zugleich jedoch weitere Steuerentlastungen für die Wirtschaft gefordert werden, wird die Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit der Bewältigung des Strukturwandels ebenso umfassend behandelt wie die soziale Sicherung.

Deregulierung und Flexibilisierung

Arbeitslosigkeit ist demnach nicht durch rasche Lösungen und Patentrezepte zu überwinden, sondern nur durch langfristig angelegte angebotsorientierte Politik: „Ganz allgemein muß die Wirtschaftspolitik die Hemmnisse für den Strukturwandel beseitigen. Entbürokratisierung, Deregulierung und Privatisierung sollten entschlossener als bisher vorangetrieben werden." Zusätzlich sollte der Welthandel stärker liberalisiert, der EG-Binnenmarkt vollendet werden. Diese Forderungen werden konkretisiert, nachdem auf die Schlüsselrolle der Qualifikation für die Bewältigung von technischem Fortschritt und Strukturwandel hingewiesen worden ist.

Das Zauberwort heißt Flexibilisierung. Gefordert wird die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, wobei das Beschäftigungsförderungsgesetz beispielhaft genannt wird, weil es befristete Arbeitsverträge erlaubt: „Dieses Gesetz hat sich damit als ein geeignetes Mittel zur richtig verstandenen Flexibilisierung erwiesen. Es sollte verlängert werden." Doch auch die Arbeitszeit sollte flexibler gestaltet, Teilzeitarbeit wesentlich ausgedehnt werden, denn sie trägt „häufig auch zu erhöhter Produktivität bei". Flexibilität wird auch bei der Lebensarbeitszeit verlangt – die Vorruhestandsregelung sei deshalb kein zukunftsweisendes Konzept. Unter dem Stichwort „Entbürokratisierung" schließlich wird eine weitere „Erleichterung der betrieblichen Entscheidungsprozesse" gefordert. Als erster Erfolg in dieser Richtung wird exemplarisch das neue Jugendarbeitsschutzgesetz genannt, mit dem zahlreiche Schutzbestimmungen abgebaut wurden.

Weil aber auch Motivation und Lebenseinstellung der Beschäftigten „eine immer größere Bedeutung für die Leistung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zukommt", soll verstärkt auf die Bildungspolitik Einfluß genommen werden. Eine umfassende „geistige Orientierung" umfaßt für die Unternehmer z. B. Erziehungsziele wie „Lebens- und Gesellschaftsbejahung; Mobilität und Flexibilität als Bereitschaft, den allseitigen Wandlungsprozeß mitzuvollziehen ..." usw. Die gesellschaftspolitische Bedeutung dieser „überfachlichen Qualität" wird hervorgehoben: „Insgesamt geht es um eine geistige Orientierung der Menschen innerhalb und außerhalb der Wirtschafts- und Arbeitswelt, die den Zeitgeist, seine Wertvorstellung und letztlich damit auch das Umfeld der unternehmerischen Wirtschaft bestimmt." Kurz: die geistig-moralische Wende wird eingefordert.

Sozialabbau gefordert

Dann geht der Jahresbericht der BDA umfassend auf den zentralen Klagepunkt gegenüber der Bonner Politik ein: die soziale Sicherung. Die Unternehmer sind enttäuscht darüber, daß trotz der erfolgreichen „Konsolidierungspolitik" – sprich Leistungsabbau – der letzten Jahre die Sozialausgaben weiter gestiegen sind und ein weiterer Anstieg absehbar ist. Die Lohnnebenkosten der Betriebe seien – vor allem im internationalen Vergleich – viel zu hoch, und das soziale Sicherungssystem sei an die Grenzen seiner Finanzierbarkeit gestoßen. Das altbekannte angebotstheoretische Argumentationsmuster wird wiederholt: Die Sozialausgaben der Unternehmen belasteten die Investitionen und damit das Wirtschaftswachstum. Wachstum aber sei Voraussetzung für die Finanzierung der Sozialleistungen, deshalb müsse die Wirtschaft – auch im Interesse einer Sicherung der Sozialsysteme – bei den Lohnnebenkosten entlastet werden.

Daß nun alle von der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung erkämpften Sozialleistungen zur Disposition stehen, wird mit den folgenden Worten hervorgehoben: „Umfang und Grenzen des Sozialstaates müssen in einer dynamischen Volkswirtschaft immer wieder neu an den sozialen, ökonomischen und demographischen Gegebenheiten ausgerichtet werden." Für die gegenwärtige Situation wird das weiter konkretisiert. Die weiteren Wachstumsaussichten hingen im wesentlichen von der (begonnenen) Steuerreform und den Reformen im sozialen Bereich ab. Als wesentliche politische Herausforderung dieser Legislaturperiode wird formuliert: „Eine Ausgabenbeschränkung in den Sozialhaushalten kann nur durch eine alsbaldige Strukturreform der sozialen Sicherungssysteme erreicht werden."

Es wird erneut deutlich gemacht, daß es nach der Politik des quantitativen Leistungsabbaus, wie sie in den ersten Wendejahren betrieben wurde, jetzt zusätzlich auf einen grundlegenden, langfristig wirksamen qualitativen Umbau – genannt strukturelle Anpassung – des gesamten sozialen Bereichs ankommt. Die bisherige Politik habe zwar die Basis für eine nachhaltige Konsolidierung geschaffen, doch die Anforderungen der Zukunft gingen über das bisher Erreichte hinaus.

Für die Lohnzusatzkosten der Betriebe stellt die Strukturreform im Gesundheitswesen dabei die entscheidende Größe dar, denn bei der Renten- und der Arbeitslosenversicherung werden Entlastungen durch Senkung der Beitragssätze nicht erwartet – im Gegenteil –, es wird dort mit steigenden Beiträgen gerechnet. Teilprivatisierung des Krankheitsrisikos, mehr Selbstbeteiligung der Versicherten, Übergang vom Sachleistungs- zum Kostenerstattungsprinzip sind die Stichworte, mit denen auf Kosten der Kranken ausschließlich eine Senkung der Beitragssätze, und damit eine Verringerung der Personalnebenkosten erreicht werden soll. Die Vorschläge der Bundesregierung hält die BDA denn auch für nicht ausreichend genug und inkonsequent. Insbesondere die geplante Teilabsicherung des Pflegerisikos durch die Krankenkassen statt weitergehender Beitragssenkung wird kritisiert.

Bei der dringend angemahnten Strukturreform der Rentenversicherung wird darauf orientiert, die notwendige Erhöhung der Beitragssätze in Grenzen zu halten durch Nettoanpassung der Renten, höheren Bundeszuschuß und Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Grundsätzlich seien sich die Sozialpartner bereits einig in einer konsequenten Anpassung der Rentenversicherung an die geänderten Bedingungen. Dies hätten sie in der gemeinsamen Erklärung von DGB, DAG und BDA vom 30. Januar 1987 dokumentiert. Weil die Alterssicherung das Kernstück der Sozialversicherung ist und „eine wichtige Voraussetzung für die Erhaltung des sozialen Friedens", sollte ein möglichst breiter politischer Konsens bei der Reform noch in dieser Legislaturperiode das Vertrauen der Versicherten" in die Verläßlichkeit des sozialen Sicherungssystems stärken".

Mit Kritik werden auch einige Beschlüsse der Bonner Regierung im Bereich des Arbeitsförderungsgesetzes und der Bundesanstalt für Arbeit bedacht. Durch die 8. AFG-Novelle und andere Maßnahmen würden die Überschüsse der Bundesanstalt aufgebraucht, der Bund würde sich zu Lasten der Arbeitslosenkasse von Kosten befreien, statt den Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung zu senken.

Freie Hand im Betrieb

Nach diesen kritischen Tönen in Richtung Bonn hebt der BDA-Bericht die direkten Beziehungen von Unternehmern und Gewerkschaften hervor: „Tarifpolitik, Sozialpartnerschaft und Wirtschaftsverfassung." Dabei wird deutlich, daß die Arbeitgeberverbände ihre kaum verschleierten Forderungen nach verschärftem staatlichen Sozialabbau stellen können, weil sie nach eigener Einschätzung nämlich im vergangenen Jahr den sozialen Frieden selbst hergestellt haben. Die Beziehungen zu den Gewerkschaften standen „im Zeichen der Kontinuität und dem Zeichen kritischer Partnerschaft", wird betont. Hervorgehoben werden die Laufzeiten des Metall-Tarifvertrages und der Abkommen in der Druckindustrie. Diese Tarifabschlüsse wirkten sich „wegen ihrer langen Laufzeit sozial befriedigend aus und haben das allgemeine sozialpolitische Klima entspannt". Gleichzeitig seien aber auch die bisherigen Möglichkeiten für Flexibilisierung und Differenzierung der Arbeitszeit endgültig tarifvertraglich festgeschrieben worden. Und die Unternehmer lassen keinen Zweifel daran, daß damit auch die Aufgaben der Zukunft beschrieben sind.

Die Flexibilisierung wird dabei auch als ein entscheidendes Mittel zum Aufbrechen einheitlicher Tarifverträge angestrebt: „Weltmarktorientierte Tarifpolitik braucht flexible Tarifverträge, die auf Überregulierung verzichten und lediglich den Rahmen darstellen, innerhalb dessen den Betriebspartnern verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten erlaubt sind." Seit 1984 seien bereits branchenmäßig stärkere Differenzierungen der tariflichen Lohnerhöhungen festzustellen. In Zukunft sollen die Betriebe ihre Gestaltungsspielräume hinsichtlich der Effektivverdienste noch stärker nutzen (können).

Tarifliche „Öffnungsklauseln" werden dazu jedoch abgelehnt, weil damit verbundene betriebliche Tarifverhandlungen den Betriebsfrieden stören würden. Gefordert werden statt dessen Klauseln, die – wie die tarifliche Arbeitszeitregelung in der Metallindustrie – die Abmachungen auf die unterschiedlichen Verhältnisse der Betriebe anwendbar machen. „Diese Art der Tarifgestaltung ist prinzipiell ein Weg, überbetriebliche und betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten zu harmonisieren, ohne den Tarifvertrag als friedensstiftendes ordnungspolitisches Regelungsinstrument einzuhalten." Zukünftige Tarifpolitik müsse umfassend die kollektiven Vereinbarungen zugunsten individueller Abmachungen auflösen. Dabei gelte es, „eine Neuabgrenzung von persönlicher und betrieblicher Freiheit gegenüber kollektiv vertraglicher Freiheit und Schutz- und Ordnungsfunktionen vorzunehmen". Deutlicher kann der Angriff auf die Gewerkschaften als solidarische Interessenvertretung der Beschäftigten kaum noch formuliert werden.

Bei der Mitbestimmung hingegen sehen die Arbeitgeberverbände keinerlei Handlungsbedarf. Die neuen technischen Entwicklungen in den Betrieben würden „ein Wiederaufrollen der Mitbestimmungsfrage" keinesfalls rechtfertigen. Die entsprechenden Koalitionsvorhaben auf diesem Gebiet werden deshalb abgelehnt, „zumal Inhalt und Umfang der Mitbestimmungs-, Mitwirkungs-, Beratungs- und Informationsrechte jetzt schon einen Grad erreicht haben, der nicht überschritten werden darf, wenn die Funktionsfähigkeit der Betriebe nicht ernsthaft belastet werden soll". Die Unternehmer wollen demgegenüber weitgehend freie Hand bei der raschen Einführung neuer Technik und den damit geplanten Rationalisierungsvorhaben der nächsten Jahre haben. Wieweit sie Betriebsräte und Beschäftigte dabei informieren und mitwirken lassen, wollen sie selbst bestimmen: nämlich nur so weit, wie es für eine bessere Akzeptanz der neuen Technik notwendig ist.

Insgesamt versuchen die Arbeitgeberverbände, ihre Politik der Sozialpartnerschaft auf niedrigerem sozialen Niveau gegenüber den Gewerkschaften weiterzuführen. Insbesondere mit dem Hinweis auf die Weltmarktabhängigkeit der deutschen Wirtschaft und die aktuell verschlechterte internationale Wirtschaftssituation soll dieses Niveau weiter abgesenkt werden. Dabei möchte man die Gewerkschaften zur „Sicherung des Investitionsstandortes Bundesrepublik", wie BDA-Präsident Murmann das formulierte, zu Kompromissen zwingen. Deutlich wird, daß eine neue Phase des Angriffs auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten und auf die Rechte der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung eingeläutet ist.

Doch halten sich die Unternehmer mit allzu direkten Angriffen noch zurück. Sie hoffen wohl auf eine Schwächung der Gewerkschaften im Zuge der mit der technischen Entwicklung verbundenen Strukturveränderungen bei den Beschäftigten und wollen den teuer erkauften „sozialen Frieden" – zumindest zur Zeit – nicht leichtfertig gefährden. Den Hauptstoß des Sozialabbaus soll deshalb zunächst die Bundesregierung führen. Von ihr verlangt die BDA unverzüglich härtere und raschere Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, d. h. eine konsequentere Umverteilung von unten nach oben und einen Gesetzesrahmen, der ihnen eine möglichst ungehemmte Modernisierung, Flexibilisierung und Rationalisierung ermöglicht.

Die Unternehmer zeigen Ungeduld gegenüber ihrer Regierung. Die konjunkturelle Entwicklung sitzt ihnen im Nacken. Udo Gelhausen

Ein Plädoyer gegen Ausländerfeindlichkeit

Der DGB-Bodenseekreis hat unter Federführung seines Vorsitzenden Karl-Heinz Lunow in einer bemerkenswerten Arbeit die Situation ausländischer Beschäftigter in der Bundesrepublik untersucht. Bekanntermaßen bilden die türkischen Beschäftigten den Schwerpunkt, denn immerhin stellen sie 38 Prozent der sogenannten Gastarbeiter. Ziel der Arbeit ist u. a., dem Ausländerhaß entgegenzuwirken und zu einem besseren Verhältnis zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern beizutragen. Zur Information unserer Leser und mit der Bitte, das Anliegen des DGB-Bodenseekreises zu unterstützen, dokumentieren wir nachfolgend Auszüge.

Seit 1961 werden in der Bundesrepublik ausländische Arbeitnehmer beschäftigt. Die größte Gruppe stellen die Arbeitnehmer aus der Türkei. Sie stellen zur Zeit 38 Prozent aller ausländischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik. Die türkischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen haben besondere Probleme in der Bundesrepublik. Sie kommen zum größten Teil aus einer asiatischen Kultur, haben eine für uns fremde Religion, und ihr Heimatland ist über 3000 km entfernt. Zur Zeit herrscht eine Militärdiktatur in der Türkei, die es vielen türkischen Arbeitnehmern weder erlaubt, ihre Familie zu Hause zu besuchen, noch selbst ins Heimatland zurückzukehren.

Viele Rechte, die Deutsche oder Arbeitnehmer der EG-Staaten besitzen, sind den türkischen Arbeitnehmern vorenthalten. Viele türkische Arbeitnehmer wollen oder müssen sich auf einen längeren Aufenthalt in der Bundesrepublik einrichten. Dies bringt eine Vielzahl von Problemen mit sich.

Ein demokratischer Staat, der sich um die Einhaltung der Menschenrechte bemüht und für deren Verwirklichung überall in der Welt eintritt, darf Ausländerhetze in seinen eigenen Grenzen nicht länger dulden. Solange in Europa ausländischen Arbeitnehmern eine langfristige Lebensplanung verwehrt wird und sie von der politischen Mitwirkung in der Gesellschaft ausgeschlossen bleiben, findet neu aufkommender Rassismus Nahrung.

Die deutschen Arbeitnehmer sind aufgerufen, ihre ausländischen Kollegen stärker in die gewerkschaftliche Arbeit einzubeziehen. In Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauenskörpern sind die Ausländer noch unterrepräsentiert. Obwohl z. B. im Metallbereich 12 Prozent der Arbeitnehmer Ausländer sind, stellen sie nur 4 Prozent der Betriebsräte. Bei den Vertrauensleuten haben sie einen Anteil von 8 Prozent erreicht.

Unsere gewerkschaftliche Kraft wächst, wenn wir ausländische Arbeitnehmer stärker in unsere Arbeit einbeziehen. Die Ausländer in den Betrieben müssen eine stärkere Mitbestimmung erreichen, da sie – wie kaum eine andere Bevölkerungsgruppe – benachteiligt werden.

Auch im politischen Bereich wurden Ausländer durch zahlreiche Bestimmungen diskriminiert. Bei den Parlamentswahlen konnten sie sich nicht mit dem Stimmzettel wehren. Das kommt politischer Ohnmacht gleich. Das große Ziel, das kommunale Wahlrecht für Ausländer, steht deshalb im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Ausländerarbeit in diesem Jahr.

In den Forderungen des DGB zur Legislaturperiode 1987 bis 1991 steht zu lesen: „Der DGB fordert, die Änderung des Ausländergesetzes in das Regierungsprogramm aufzunehmen. Allerdings nicht im Hinblick auf die Schaffung von restriktiven Bestimmungen, sondern um den Aufenthaltsstatus der seit vielen Jahren hier lebenden ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien zu festigen, damit auch im Interesse der heranwachsenden Generationen von jungen Ausländern eine Lebensplanung möglich ist, ohne die eine Integration in die Gesellschaft und ein friedliches Zusammenleben von Deutschen und Ausländern nicht möglich sein wird."

2.1 Berufliche Stellung der türkischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik

Ein großer Teil der türkischen Arbeitnehmer hat auf Grund seiner Herkunft (sozial und ökonomisch) und schlechter schulischer Bildung kaum Weiterbildungsmöglichkeiten und durch Unkenntnis der industriellen Verhältnisse eine Hilfsarbeiterstellung im Produktionsbereich mit nur sehr geringen Aufstiegschancen. Sie erledigen in den meisten Fällen nur die Arbeiten, die unangenehm sind. Angesprochen seien hier nur die Müllabfuhr, Hilfsarbeiten im Baugewerbe, von Hitze und Lärm beeinflußte Arbeit, schwere körperliche Arbeit in der Gießerei und im Bergbau.

Die meisten türkischen Arbeitnehmer werden somit in den untersten Stufen beschäftigt. „Diese Stellung in der untersten Stufe der Betriebshierarchie hat eine Stellung in der untersten Stufe der Gesellschaft zur Folge" (A. Leisewitz, Klassen in der BRD heute, Frankfurt 1977). Um aus dieser Situation herauszukommen, muß eine weiterführende Ausbildung in der Bundesrepublik absolviert werden. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist aber die Beherrschung der deutschen Sprache. Es verfügen nur sehr wenige ausländische Arbeitnehmer über perfekte oder ausreichende Deutschkenntnisse.

Ein weiterer Faktor spielt bei den Aufstiegsmöglichkeiten eine große Rolle, und zwar ist dies die erste berufliche Position, die die ausländischen Arbeitnehmer nach Eintritt in die Bundesrepublik

einnehmen. „Dies bedeutet, daß jemand, der als Hilfsarbeiter hier in der Bundesrepublik beginnt, auch Hilfsarbeiter bleibt. Bei dem großen Anteil von qualifizierten ausländischen Arbeitnehmern, die hier als Hilfsarbeiter beginnen müssen, bedeutet dies eine entscheidende Benachteiligung" (R. Rosen, Informationsdienst zur Ausländerarbeit, Nr. 4/80).

In den ersten Anwerbejahren gab es für ausländische Arbeitnehmer nur jährliche Arbeitsverträge. Der Vertrag galt nur für einen Arbeitsplatz. Bei Verlust des Arbeitsplatzes bestand Gefahr der Nichtverlängerung der Arbeitserlaubnis. Dieses Druckmittel wurde von den Arbeitgebern oft zum Drücken des Lohnes angewendet.

Ein weiterer Faktor, durch den die Chancen im beruflichen Bereich gekennzeichnet sind, ist die Höhe des Einkommens. Das durchschnittliche Einkommen ausländischer Arbeitnehmer liegt zum Teil erheblich unter dem der deutschen Arbeitnehmer. „Hauptursache für das Zustandekommen dieses unterschiedlichen Durchschnittseinkommens ist darin zu sehen, daß bei ausländischen Arbeitnehmern ein hoher Anteil an Hilfsarbeitern besteht. Betrachtet man die Zahlen detaillierter, so kann man zum Beispiel feststellen, daß ein höheres Durchschnittseinkommen der ausländischen Hilfsarbeiter im Vergleich zur entsprechenden deutschen Gruppe besteht. Der Grund liegt darin, daß es hier einen höheren Anteil an Schichtarbeitern gibt, häufiger Akkordarbeit und häufiger Zahlung arbeitsplatzbedingter Zuschläge wie Lärm, Schmutz etc. anzutreffen sind. Bei der Gruppe der Facharbeiter gibt es kaum Unterschiede" (A. Leisewitz, ebenda).

2.2 Die rechtliche Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik

Am Arbeitsplatz ist der ausländische Kollege seinem deutschen gleichgestellt. Kündigungsschutz, Mutterschutz usw. gelten für alle Arbeitnehmer gleich. Auch die finanzielle Seite des Arbeitsverhältnisses ist rechtlich gleichgestellt. Seit 1972 dürfen ausländische Arbeitnehmer den Betriebsrat nicht nur wählen, sondern auch gewählt werden.

Im Beamtenrecht sind ihnen Beschränkungen auferlegt. Die Ausübung hoheitlicher Funktionen setzt die Wahlpflicht, das aktive und passive Wahlrecht und die deutsche Staatsangehörigkeit voraus.

Die formale Gleichstellung der ausländischen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Arbeitgeber viele Möglichkeiten hat, Druck auf diese auzuüben. So kann zum Beispiel der Verlust des Arbeitsplatzes nicht nur materielle Folgen haben, sondern auch die Ausweisung des ausländischen Arbeitnehmers und seiner Familie bedeuten. Nach § 10 des Ausländergesetzes darf ein ausländischer Arbeitnehmer nur so lange in der Bundesrepublik bleiben, wie er sich und seine Familie ernähren kann.

Auch die sprachlichen Probleme und die oft geringere Qualifikation geben ihnen am Arbeitsplatz nicht die gleichen Chancen wie den deutschen Arbeitnehmern. Außerhalb der Betriebe haben ausländische Arbeitnehmer nur wenige politische Rechte. So wird ihnen das aktive und passive Wahlrecht auf allen drei politischen Ebenen (Kommune, Land, Bund) verwehrt.

Ausländische Kinder unterliegen der deutschen Schulpflicht, können aber dem deutschen Unterricht nicht folgen, weil sie Sprachprobleme haben. Zusatzunterricht, um die deutsche Sprache zu lernen oder in der Heimatsprache unterrichtet zu werden, wird selten angeboten. Die Pflicht, Steuern zu zahlen, besteht für alle gleich.

Ausländische Arbeitnehmer haben aber kein Recht, das soziale Netz, das ja auch durch Steuern gedeckt wird, voll auszuschöpfen. So gibt es nur eine zeitlich beschränkte Hilfe vom Sozialamt. Viele Formulare können wegen Verständigungsschwierigkeiten nur ungenügend oder gar nicht ausgefüllt werden. Dadurch werden ihre Rechte nicht voll ausgeschöpft oder sie verletzen ihre Pflicht. Seit Ende 1981 ist die Familienzusammenführung für Nicht-EG-Angehörige erschwert worden, obwohl im Grundgesetz Artikel 6 der Schutz der Familie garantiert wird. In Westberlin dürfen zum Beispiel nur Kinder aus den Heimatländern nachgeholt werden, die noch keine 16 Jahre alt sind. Außerdem müssen beide Elternteile in der Bundesrepublik leben. Umgedreht können Ausländerkinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und noch keine 5 Jahre in der Bundesrepublik leben, gezwungen werden, diese zu verlassen . . .

3.2 Soziale und kulturelle Entfremdungsangst und Auswirkungen der Koranschulen

Die türkischen Arbeiterfamilien in der Bundesrepublik befinden sich in einem Zwiespalt. Auf der einen Seite sind sie für die Bundesrepublik nur billige Arbeitskräfte, deren Dasein sich nur auf die jeweilige Arbeitsmarktsituation richtet. Andererseits sind sie für die türkische Regierung nicht mehr voll anerkannte Staatsbürger, sondern werden von ihr nur noch als „Devisenbringer" angesehen.

Die in der Bundesrepublik lebende Elterngeneration stammt zum großen Teil aus einer Gesellschaftsform, in der die Großfamilie dominierend ist. In der Bundesrepublik können sie nur in Kleinfamilien zusammenleben. Die gesamte Familienstruktur, die Beziehung Mann, Frau, Kinder ist auf einmal ganz anders als im Heimatland. Dadurch sind die Eltern nicht mehr in der Lage, ihren Kindern verbindliche Orientierungsmuster für die Bewältigung der mit der neuen Lebenssituation auftretenden Probleme zu geben.

Eine andere Ursache ist die hochentwickelte Industriegesellschaft mit einem relativ hohen Lebensstandard (auf Kosten der zwischenmenschlichen Beziehungen). Durch die entfremdete Kultur und die allgemeine Unsicherheit flüchten viele Türken in religiöse Gruppen oder in reaktionäre bis hin zu faschistischen (Graue Wölfe) politischen Gruppierungen. In diesen Gruppen finden sie Anerkennung und Bestätigung. Folgerichtig suchen die Eltern nach einem Ausweg aus ihrer eigenen Angst. In den „Koranschulen" wird ihren Kindern das „islamisch-türkische Kulturgut" anerzogen. Diese Erziehung ist sehr konservativ.

Koranschulen werden von 50 bis 80 Prozent aller türkischen Grund- und Hauptschüler in der Bundesrepublik besucht. Die Schulen stehen mehr oder weniger unter direktem Einfluß der in der Bundesrepublik gegründeten „Grauen Wölfe". Viele islamische Sekten weisen unter dem Deckmantel der Religiosität faschistische Tendenzen auf.

Die großen religiös-politischen Gruppen in der Bundesrepublik sind:
– „Graue Wölfe", die Jugendorganisation der nationalen Bewegungspartei, mit rund 100 Vereinen;
– Süleymanisten, eine rechtsextreme islamische Sekte mit 150 Vereinen;
– „MSP" Nationale Heilspartei, fanatisch islamische, rechtsextreme Partei, ebenfalls mit 150 Vereinen.

Alle diese Gruppen haben ihre Wurzeln in den rechten politischen Richtungen der Türkei.

Es ist selbstverständlich, daß die türkischen Familien das Recht haben, ihre religösen Vorschriften zu beachten und entsprechend ihrer religiösen Überzeugung zu leben. Viele werden aber von den „religiösen Gruppen" ausgenutzt, beeinflußt und für ihre politischen Ziele mißbraucht. Der negative Einfluß der Koranschulen auf die türkischen Kinder wurde bis heute von den meisten Eltern verschwiegen oder zumindest verharmlost. Die von den Koranschulen gelehrten Rollen bzw. Verhaltensweisen kommen der Zielsetzung der Eltern oft entgegen.

In den Koranschulen werden die Mädchen und Frauen diskriminiert. So ist ihnen das Tanzen, Schwimmen und Sporttreiben verboten. Weiterhin wird den Kindern gelehrt, daß das türkische Volk alle anderen überrage. Alle demokratischen Gruppen sind für sie „Kommunisten" und Teufel. Vor allem wird den Kindern beigebracht, daß sie nicht mit Deutschen kommunizieren und Freundschaft schließen sollen, weil sie Christen sind, Schweinefleisch essen und Tanzen gehen . . .

Die Kinder müssen die Suren, welche ihnen von einem Hodscha

vorgesprochen werden, auswendig lernen, obwohl sie den Sinn nicht verstehen. Diese Korankurse vollziehen sich außerhalb der türkischen wie der deutschen Legalität. Vom Eingreifen deutscher Behörden ist jedoch nur selten etwas zu hören.

Die Bildungssituation türkischer Kinder macht erforderlich, daß sie zusammen mit deutschen Kindern unterrichtet werden. Die Beibehaltung des gegenwärtigen Zustandes führt auf die Dauer zu starken sozialen Spannungen. Zur schlechten Situation der türkischen Kinder tragen auch die familiären Verhältnisse bei...

Mediziner haben nachgewiesen, daß diese Umstände zu Gesundheitsschäden führen. Eine psychologische Untersuchung zur Schulsituation zeigt, daß türkische Kinder stärker als deutsche unter Verhaltensstörungen leiden. Sie ermittelte auch andere psychische Störungen, vor allem Aggressionen. Diese Aggressionen richten sich gegen die Kinder selbst und nicht – vielleicht noch nicht – gegen die soziale Umwelt . . .

4. Schlußbetrachtung

Die türkischen Arbeitnehmer wurden, wie alle anderen ausländischen Arbeitnehmer auch, vom Kapital in der Bundesrepublik gebraucht, um das sogenannte „Wirtschaftswunder" der Bundesrepublik zu ermöglichen. Heute ist die „deutsche Wirtschaft" auf neue ausländische Arbeitnehmer nicht mehr angewiesen. EG-angehörige Arbeitnehmer haben sich das Recht auf Daueraufenthalt und freie Arbeitsplatzsuche in der EG erkämpft. Sie können aus der Bundesrepublik nicht mehr ausgewiesen werden. Türkische und andere Arbeitnehmer haben diesen Status nicht. Obwohl sie genauso am Aufbau der Bundesrepublik mitgeholfen haben, versuchen das Kapital und die Bundesregierung, sie in ihr Heimatland zurückzuschicken. Das wird über bestehende Gesetze (z. B. Ausländergesetz) und, wo es nicht ausreicht, über neue Gesetze (Familienzusammenführung) versucht.

Selbst Rechte, die im Grundgesetz verankert sind (Schutz der Familie) werden mißachtet. Auch ist es der Bundesregierung egal, was mit den Menschen in ihrer Heimat geschieht. Der DGB sagt in der Präambel des Grundsatzprogramms von 1981: „Der Deutsche Gewerkschaftsbund setzt sich gemeinsam mit den ausländischen Arbeitnehmern für die Beseitigung ihrer besonderen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Benachteiligung ein mit dem Ziel, ihre Gleichberechtigung zu verwirklichen."

Für uns heißt das im einzelnen:
– § 19 des AFG, die Verschärfung und Erneuerung des Ausländergesetzes muß aufgehoben werden;
– das Wahlrecht für ausländische Arbeitnehmer, zumindest auf kommunaler Ebene, muß eingeführt werden;
– Recht auf Familienzusammenführung, wie im Grundgesetz, ohne Beschränkung;
– keine Ausweisung ausländischer Arbeitnehmer, wenn sie durch Arbeitslosigkeit Sozialhilfeempfänger werden;
– volle Integration ausländischer Kinder in die deutsche Schule durch zweisprachigen Unterricht und besondere Förderung;
– keine Diskriminierung bei der Wahl der Schule oder des Arbeitsplatzes;
– Hilfestellung bei Anträgen an deutsche Behörden oder Gerichte.

Die Arbeitnehmer der Bundesrepublik haben kein Interesse an der Spaltung zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern. Sie kämpfen zusammen in den Gewerkschaften für ihre Rechte. Durch die Spaltung von deutschen und ausländischen Arbeitnehmern wird es der Kapitalseite ermöglicht, ihre Interessen besser durchzusetzen.

Argumente gegen Ausländerfeindlichkeit

Vorbehalte gegenüber Fremden sind im Grunde genommen normal, sind von der Nationalität des Fremden unabhängig. In Zeiten der Krise schlagen Vorbehalte bei vielen aber in Ängste um, ja in Feindseligkeit und feindliche Handlung.

Gefühlen entgegenzutreten ist schwer, sie sind ja nicht widerlegbar. Den benutzten vermeintlichen Argumenten allerdings wollen wir auf den Zahn fühlen:

Nehmen die Ausländer den Deutschen die Arbeitsplätze weg?

Oft ist zu hören, wenn alle Ausländer nach Hause gingen, gäbe es in der Bundesrepublik Deutschland keine Arbeitslosen mehr. Die Ausländer, so wird gesagt, nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg. Begründet wird dies mit dem relativ höheren Arbeitslosenanteil in der ausländischen Wohnbevölkerung. Doch die Realität ist eine andere:

1. 1955 wurde das erste Anwerbeabkommen mit Italien geschlossen. Zu diesem Zeitpunkt waren mehr als 1 Million Deutsche arbeitslos. Die ersten ausländischen Kolleginnen und Kollegen wurden angeworben, weil offensichtlich die Struktur der freien Arbeitsplätze und die Struktur der damaligen Arbeitslosen nicht zusammenpaßten. Die Angeworbenen wurden auf Arbeitsplätze vermittelt, für die keine Deutschen zu finden waren.

2. Auf Grund der Ausländerbeschäftigung konnten von 1960 bis 1972 2,7 Millionen deutsche Beschäftigte in sozial angesehenere berufliche Positionen aufsteigen. Allein 1,5 Millionen Deutsche vertauschten den Blaumann mit dem weißen Kittel. Die Ausländer übernahmen die Drecksarbeit der Nation.

3. Von 1973 bis 1980 ist die Zahl der ausländischen Beschäftigten bundesweit um 600 000 zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum nahm die Arbeitslosigkeit erheblich zu. Die Millionengrenze in der Arbeitslosenstatistik wurde übersprungen.

4. Ein Blick in die Arbeitslosenstatistiken ist ebenfalls recht aufschlußreich: Die meisten Arbeitslosen waren zuvor Warenkaufleute oder in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen beschäftigt. Wie soll die Ausländer-raus-Parole diesen arbeitslosen Bürofachkräften weiterhelfen? Haben Ausländer diese Büroarbeitsplätze weggenommen? Wohl kaum. Ursachen der schlechten Arbeitsmarktsituation sind nicht die ausländischen Kolleginnen und Kollegen, sondern Rationalisierungsmaßnahmen. 50 Prozent aller Arbeitsplätze werden nach Expertenschätzung von der Einführung neuer Technologien betroffen sein.

5. In Regionen mit den höchsten Arbeitslosenquoten, z. B. Schleswig-Holstein, Bremen und nordwestliches Niedersachsen, Bayern, Rheinland-Pfalz arbeiten und leben nur wenige ausländische Familien. D. h., es gibt keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Ausländerbeschäftigung.

6. Manche Branchen unserer Wirtschaft, so Gießereien, Schmieden, der Fahrzeugbau und die Elektrotechnik, aber auch die Müllabfuhr, das Gaststättengewerbe könnten ohne ausländische Kolleginnen und Kollegen nicht bestehen.

7. Für den einzelnen Deutschen bedeutete die Beschäftigung von Ausländern: Steigerung des Lebensstandards, Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich, Verlängerung der Schul- und Bildungszeit, Senkung des Rentenalters.

8. Wenn deutsche Arbeitnehmer ihre ausländischen Kolleginnen und Kollegen ersetzen müßten, würde dies bedeuten:

– Übernahme von sehr viel Arbeit in Schicht, Akkord am Fließband durch Deutsche, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, durch Schwerbehinderte, Ältere.

– Zwang zu regionaler Mobilität deutscher Arbeitnehmer und ihrer Familien, d. h. beliebiger Umzug von Hamburg nach Stuttgart, wenn es der Arbeitsmarkt eben verlangt.

„Als unrealistisch bezeichnete die Landesvereinigung der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber die Überlegung, durch die Entlassung von Ausländern könnte den Deutschen Arbeitsplätze verschafft und die Arbeitslosigkeit gesenkt werden" (Sozialprisma, August 1982).

Prüft man die Aussage: „Ausländer nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg", so kommt man zu dem Schluß, daß nichts dran ist. Alle Arbeitnehmer, Deutsche und Ausländer, sind von der Rationalisierung und Arbeitsplatzvernichtung in diesem Wirtschaftssystem betroffen...

Gewerkschaft HBV im Aufwind – mehr als die Hälfte Frauen

Einen neuen Mitgliederrekord meldet die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Ende 1987 hatte diese im Dienstleistungsbereich wirkende Gewerkschaft 365166 Mitglieder organisiert. Gegenüber Ende 1986 beträgt der Nettozuwachs 8668. Damit hat die HBV nicht nur den sechsten Platz unter den 17 DGB-Gewerkschaften erreicht, sondern kann in ihrer 40jährigen Geschichte die stärkste Mitgliederentwicklung innerhalb des DGB verzeichnen (siehe Tabelle). Auch gewerkschaftspolitisch hat sich die HBV zu einer kämpferischen, an den Interessen ihrer Mitglieder orientierten Gewerkschaft gemausert.

Dieses Bild ergab sich auf der schon zur Tradition gewordenen Zusammenkunft des geschäftsführenden Hauptvorstandes mit der Presse in Königstein/Taunus am 17. und 18. Dezember vergangenen Jahres. Mit Ausnahme des Bankenbereichs konnte die HBV in allen anderen Wirtschaftszweigen Wochenarbeitszeitverkürzungen durchsetzen. In einzelnen Bereichen wie dem Reisebürogewerbe und der Wohnungswirtschaft ist bereits die 37-Stunden-Woche vereinbart worden. Generell verfolgt die HBV das Ziel, für alle die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich zu verwirklichen.

Einen großen Raum nahm bei dem Pressegespräch die Frage der Verteidigung der Ladenschlußzeiten ein. Um die von der Bonner Rechtskoalition angestrebte gesetzliche Verlängerung der Ladenöffnungszeiten über 18.30 Uhr hinaus zu verhindern bzw. unwirksam zu machen, strebt die Gewerkschaft HBV eine tarifvertragliche Festschreibung der gegenwärtigen Ladenschlußzeiten an.

Scharf kritisierte HBV-Vorsitzender Günter Volkmar die einstweilige Verfügung des Düsseldorfer Arbeitsgerichts, mit der der HBV Warnstreiks für diesen Tarifvertrag verboten worden waren, als einen „massiven Eingriff in die Tarifautonomie". Mittlerweile haben andere Arbeitsgerichte der HBV recht gegeben. Das Stuttgarter und Westberliner Arbeitsgericht sowie das Landesarbeitsgericht in Frankfurt haben das Begehren der Warenhäuser Kaufhof und Karstadt abgewiesen, der HBV einen Aufruf zu Warnstreiks zu verbieten. Die Landesbezirksleitung Hessen der HBV begrüßte, daß ihre Rechtsauffassung – für ein humanes Arbeitszeitende auch streiken zu können – bestätigt wurde. Zugleich machte ein Sprecher deutlich, die HBV werde ihre Arbeitskampftaktik nicht von Gerichten abhängig machen.

Auf Fragen von NACHRICHTEN erklärte Günter Volkmar, daß auch die berufsständische DAG für eine tarifvertragliche Begrenzung des Ladenschlusses auf 18.30 Uhr sei. Allerdings zeige sie in Wirklichkeit keine Bereitschaft, dafür gegebenenfalls zu kämpfen. Die im vergangenen Dezember als Urabstimmung deklarierte Mitgliederbefragung der DAG sei zunächst deshalb nicht verboten worden, weil die DAG-Spitze definitiv erklärt habe, sie werde auf keinen Fall zu Warnstreiks aufrufen. Damit aber der „Hering" nicht doch „zu fliegen anfange", so meinte Günter Volkmar bildlich, habe man für alle Fälle noch nach der Abstimmungsphase auch gegen die DAG eine einstweilige Verfügung durch das Düsseldorfer Arbeitsgericht erwirkt.

Mitgliederentwicklung der Gewerkschaft HBV

Jahr (31. 12.)	Mitglieder
1951	87566
1961	122625
1971	171341
1976	274783
1981	365478
1986	376498
1987	385166

Begrüßt hat Volkmar den Brief der ÖTV-Vorsitzenden Monika Wulf-Mathies, in dem diese den von der Bundesregierung geplanten Dienstleistungsabend unmißverständlich ablehnt. Die HBV ist sich der Solidarität der anderen DGB-Gewerkschaften gewiß und sucht für den Kampf um die Beibehaltung der Ladenschlußzeiten Bündnispartner bei den Parteien, Kirchen und anderen Organisationen, mit denen sie gemeinsam auf die Straße gehen will. Andererseits steht die HBV solidarisch an der Seite all jener, die um die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze kämpfen, wie z. B. Stahlarbeiter von Duisburg-Rheinhausen.

Neben der Festschreibung der Ladenschlußzeiten steht in der Tarifpolitik die Aufgabe, für die Beschäftigten höhere Löhne und Gehälter durchzusetzen. Für den großen Bereich des Einzelhandels werden nach Auskunft des Zweiten Vorsitzenden Dieter Steinborn in der Zeit von Februar bis Juli die bezirklichen Tarifverträge gekündigt, und es sei mit festen DM-Forderungen sowie einer sozialen Komponente für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen zu rechnen. Ein weiteres Ziel für die Perspektive wären Entgelttarifverträge. Von den Mitgliedern sind 82 Prozent Angestellte und 18 Prozent Arbeiter.

Als Erfolg ihrer Arbeit wertete die HBV-Spitze, daß es ihr gelungen sei, mit der Neuordnung der Berufsausbildung die Blockadepolitik der Unternehmer zu durchbrechen. Nach den Metall- und Elektroberufen im Bereich der IG Metall habe jetzt die HBV neue dem technischen Fortschritt angepaßte Ausbildungsordnungen für den/die Einzelhandelskaufmann/frau erwirkt. Mit der ebenfalls angestrebten Reform der Büroausbildung will die HBV auch erreichen, daß die 1940 während des Faschismus eingeführte Schmalspurausbildung zur „Bürogehilfin" – gegenwärtig absolvieren mehr als 30000 diese Lehre – endgültig abgeschafft wird.

Eine positive Bilanz der Betriebsratswahlen legte das Vorstandsmitglied Christian Götz vor. Von den 29988 neugewählten Betriebsräten gehören 16240 oder 54,2 Prozent der HBV an; die Zahl der in der DAG organisierten Betriebsräte beträgt 2948 (9,8 Prozent), und 10115 (33,7 Prozent) sind unorganisiert. (2,3 Prozent der Betriebsräte gehören anderen DGB-Gewerkschaften oder anderen Organisationen an.) Nach Götz orientiert die HBV darauf, einen großen Teil der heute noch unorganisierten Betriebsräte für ihre Gewerkschaft zu gewinnen.

Der Frauenanteil der Betriebsräte hat gegenüber der letzten Wahl im Jahre 1983 von 37,0 Prozent auf 41,0 Prozent zugenommen. Überhaupt ist die HBV eine Gewerkschaft, in der mehr Frauen (58 Prozent) als Männer organisiert sind. Leider widerspiegelt sich der hohe Frauenanteil nicht in den Vorständen dieser Gewerkschaft.

Die Landesbezirksleiter sind alle männlich, und im sechsköpfigen geschäftsführenden Hauptvorstand ist mit Margret Mönig-Raane nur eine Frau vertreten. Zwischenzeitlich bestand im vergangenen Herbst die Hoffnung, daß mit der SPD-Politikerin, der Bundestagsabgeordneten Herta Däubler-Gmelin, auf dem 12. ordentlichen Gewerkschaftstag der HBV im November 1988 in Essen, erstmals eine weibliche Vorsitzende gewählt wird. Nach ihrem Verzicht auf eine Kandidatur rechnen Beobachter, daß der Nachfolger für den aus Altersgründen nicht mehr zur Wahl stehenden Günter Volkmar (Jahrgang 1923) entweder Lorenz Schwegler oder Dieter Steinborn sein wird. Voraussichtlich werden Hauptvorstand und Gewerkschaftsausschuß der HBV bei ihrer Tagung im März einen Kandidaten vorschlagen. Am Vorabend des 12. ordentlichen Gewerkschaftstages der HBV begeht diese junge Gewerkschaft am 31. Oktober dieses Jahres den 40. Jahrestag ihrer Gründung.

Werner Petschick

DPG-Vorsitzender van Haaren für koordinierte Aktionen

Im Terminkalender vieler Fachjournalisten ist das traditionelle Jahrespressegespräch der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), jeweils im Januar, fest gebucht. Da informiert die Gewerkschaftsspitze über ihre Aufgaben im Kontext mit den politischen Rahmenbedingungen. So war es auch am 28. Januar im renommierten „Frankfurter Hof" der Mainmetropole. Massenarbeitslosigkeit, gewerkschaftliche Aktivitäten, Tarifrunde, Personalhaushalt des Bundespostministeriums (BPM) sowie Mitgliederentwicklung waren nur einige der Themen, die DPG-Vorsitzender Kurt van Haaren in seinem Statement ansprach.

Im Mittelpunkt stand verständlicherweise die inzwischen Konturen angenommene Umwandlung der „Bürger- in eine Unternehmerpost". Wenige Tage vor dem Jahrespressegespräch hatte Postminister Schwarz-Schilling der Öffentlichkeit seinen „Tarif 90" für Fernsprechgebühren präsentiert. Eine drastische Umverteilung der Gebühren zu Lasten der Privatkunden und der sozial Schwachen. So van Haaren, der anhand der Gebührenerhöhungen und weiterer Beispiele die „seltsamen Wandlungen" des Mannes aus Büdingen innerhalb eines Jahres deutlich machte. Vor einem Jahr war von Gebührenerhöhungen noch nicht die Rede. Aber dazwischen haben ja die Bundestagswahlen gelegen, so van Haarens Kommentar.

Die Gewerkschaft wird den Kampf gegen das „Fit"machen der Post für die Zukunft – so ein geläufiger Satz Schwarz-Schillings – weiterführen. Sie beabsichtigt an dem Tag, an dem der Gesetzentwurf zur Neustrukturierung dem Kabinett zugeleitet wird, die Mitglieder und Beschäftigten zu einem Informations- und Diskussionstag in allen Dienststellen und Ämtern aufzurufen. Dabei ist sie fest entschlossen, „zu einem Arbeitnehmervotum für die Erhaltung der Bürgerpost und gegen die sozialabträglichen Pläne des Bundespostministers" zu kommen.

In ihrem Streben zur Erhaltung der Post kann sich die DPG auf zahlreiche Verbündete, bis in die Reihen der CDU hinein, stützen. Einig ist man sich auch mit der CDA, die gemeinsam mit der DPG erklärt hat, daß Bürgerinteressen über die „speziellen Wirtschaftsinteressen zu stellen" seien. Und erst am 14. Januar haben bekannte Professoren, darunter auch die der Memo-Gruppe, einen Appell an „Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat für eine zukunftsorientierte Bürgerpost" gerichtet. Inzwischen haben sich, wie van Haaren bekanntgab, 130 Professoren dem Appell angeschlossen.

Noch bevor Schwarz-Schillings Pläne zur Dreiteilung der Post überhaupt zum Zuge gekommen sind, soll mit dem Abbau von Arbeitsplätzen begonnen werden. Nach dem Personalhaushalt '88 des BPM sollen in Nordrhein-Westfalen 2500 Arbeits- und weitere 240 Ausbildungsplätze vernichtet werden, was von ministerieller Seite – man beachte den menschenverachtenden Termini – als „Personalentrümpelung" apostrophiert wird. „Diese Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzvernichtung paßt zu Duisburg-Rheinhausen wie die Faust aufs Auge. Man fragt sich, ob so die von Bundesarbeitsminister Blüm großspurig angekündigten Ersatzarbeitsplätze an Rhein und Ruhr geschaffen werden"?, war die berechtigte Feststellung van Haarens.

In seinem Statement nahm der DPG-Vorsitzende auch zur gegenwärtigen Tarifrunde Stellung. Nach seiner Erklärung wollen sich die Gewerkschaften nicht von der Arbeitszeitsverkürzung abkoppeln lassen, sondern einen kräftigen Schritt in Richtung 35-Stunden-Woche gehen. Die öffentlichen Unternehmer forderte van Haaren auf, „endlich ihre Blockadehaltung aufzugeben". „Wenn man uns zwingt, werden wir gemeinsam mit der ÖTV kämpfen."

Auf eine entsprechende Frage von NACHRICHTEN, ob die Probleme der Post auch auf den bevorstehenden DGB-Protestkundgebungen angesprochen würden, meinte Kurt van Haaren, daß diese Aktionen gewiß ein Versuch seien, „viele Probleme zu bündeln". In diesem Zusammenhang sprach er sich für ein koordiniertes Vorgehen der DGB-Gewerkschaften gegen die vielen unsozialen Maßnahmen der Bundesregierung aus. Sonst könnte es passieren, daß jede Gewerkschaft „einen Schlag ins Gesicht erhält".

Die DPG zählt laut Institut der Deutschen Wirtschaft zu den „Aufsteigern" im DGB. In der Mitgliedsskala steht sie an fünfter Stelle. Die DPG-Mitgliedskarte besitzen 463757 Postler und Ruheständler. Das ist gegenüber dem Vorjahr eine Zunahme von 605. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den „Aktiven" liegt bei rund 73 Prozent. Zwar stellen die Beamten mit 280329 das Gros, aber die Zahl der in der DPG organisierten Arbeiter stieg im letzten Jahr um 1631 auf 122863 und die der Angestellten um 738 auf 39635. Schwarz-Schillings „Verbeamtungspolitik aus machtpolitischem Kalkül" – so ein oft in den letzten Jahren verwendeter Ausspruch Kurt van Haarens – kam also nicht zum Zuge.

G. M.

Kleine Grüne

In der Reihenfolge der DGB-Gewerkschaften nimmt sie den 16. Platz ein, die kleine Grüne mit der umständlichen Abkürzung GGLF, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft. Der Schwerpunkt ihrer rund 42 000 Mitglieder liegt in der Forstwirtschaft und somit im öffentlichen Dienst. Für diesen Bereich gibt die GGLF eine eigene Zeitschrift heraus, die zweimal im Monat erscheint und „forstliche mitteilungen" heißt. Neben den „normalen" gewerkschaftlichen Themen wie Tarif- und Sozialpolitik werden auch konzeptionelle Entwürfe vor allem für den Umweltschutz vorgelegt, der dieser Gewerkschaft geradezu auf den Leib geschrieben scheint.

Besonders das Waldsterben hat die GGLF auf den Plan gerufen. Bei dem traditionellen Gespräch mit Pressevertretern Ende Januar warnte der neue Vorsitzende Günther Lappas vor falscher Euphorie. Das Bundeslandwirtschaftsministerium gab zwar einen leichten Schadensrückgang bekannt, der allerdings laut Lappas hauptsächlich auf ein geändertes Aufnahmeverfahren und nicht vollständige Feststellung aller Schäden beruhe. 52,3 Prozent geschädigte Waldfläche gebe das Ministerium an, die Wirklichkeit sehe düsterer aus.

In den „forstlichen mitteilungen" 2/88 ist nun das Konzept einer „naturnäheren Waldwirtschaft" entwickelt. Dort wird zunächst einmal der um sich greifenden Privatisierung auch in diesem Bereich der Kampf angesagt. Betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte dürften hier nicht an oberster Stelle stehen. Vielmehr sei ein Umdenken der gesamten Gesellschaft notwendig; naturnaher Waldbau müsse dadurch einen höheren Stellenwert erhalten, der den biologischen Ablauf, die ökologischen Zusammenhänge berücksichtige. Das umschließt sowohl eine umfassendere Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten als auch ein geändertes Entlohnungssystem, denn das bisherige Akkordsystem kann diesen Ansprüchen nicht gerecht werden. In diesem Zusammenhang bedauerte Lappas zugleich den Abbau von Arbeitsplätzen und die Ausuferung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen „im grünen Bereich" und forderte „unbedingt mehr Forstpersonal".

Für den angesprochenen Organisationsbereich geht die GGLF zusammen mit den anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in die Tarifbewegung. Im Vordergrund steht auch für die GGLF die Gesamtforderung von 5 Prozent Entgelt und Arbeitszeitverkürzung. In speziellen Verhandlungen geht es dann noch einmal um die Lohnabsicherung für ältere und gesundheitsgeschädigte Waldarbeiter. Was sich oberflächlich als gesunde Tätigkeit in frischer Luft darstellt, ist schwere Knochenarbeit im Leistungslohn, der die Beschäftigten in der Regel ab dem 50. Lebensjahr nicht mehr standhalten können. Kaum einer, der nicht mit 58 berufs- oder erwerbsunfähig ist.

R. B.

Beim Regionalfunk geht es Verlegern um höhere Gewinne

Interview mit Dieter Mahlberg, Vorsitzender des DGB in NRW

Am 15. Dezember 1987 führte der DGB in Nordrhein-Westfalen seine 4. Medienpolitische Konferenz in Oberhausen durch. Medienwissenschaftler, Politiker, zahlreiche Journalisten, Vertreter aus allen Veranstaltergemeinschaften für den privaten Lokalfunk sowie Repräsentanten des WDR, der Medienverbände und Gewerkschaften waren an dieser Tagung beteiligt. Mit dem DGB-Landesbezirksvorsitzenden Dieter Mahlberg sprach zu dieser Problematik unser Mitarbeiter Peter Baumöller über die Veränderungen der medienpolitischen Landschaft in NRW aus der Sicht der Gewerkschaften.

NACHRICHTEN: *„Rundfunkfreiheit oder Verlegermacht?" lautete die Fragestellung auf der Veranstaltung in Oberhausen. Wenn der DGB ein Jahr nach der Verabschiedung des Landesrundfunkgesetzes in NRW dieser Frage im Lokalfunk nachgeht, wie sieht dann die Bilanz aus?*

Dieter Mahlberg: Abschließend ist diese Frage nicht zu beantworten – denn vorläufig ist noch keine lokale Hörfunkstation



auf Sendung, dies wird voraussichtlich erst Ende 1988 der Fall sein. Tatsache jedoch ist, daß die Verleger nachhaltig versuchen, Lokalfunk durch Regionalfunk zu ersetzen, wobei es natürlich vornehmlich um höhere Gewinne aus der Werbung geht.

NACHRICHTEN: *Ist bei den überwiegend ökonomischen Interessen der Zeitungsverleger überhaupt noch zu erwarten, daß es zu einem Lokalfunk nach den Kriterien des Landesrundfunkgesetzes (LRG) in NRW kommt?*

Dieter Mahlberg: Auch diese Frage ist vorläufig noch offen. Nachdem der Landtag am 2. Dezember 1987 das „Rundfunkänderungsgesetz" beschlossen und damit de facto eine Nachbesserung des vor einem Jahr beschlossenen Landesrundfunkgesetzes im Verlegerinteresse vollzogen hat, wird in den Tageszeitungen offen von maximal 25 Lokalfunkstationen gesprochen. Bekanntlich lautete der alte Grundsatz des Landesrundfunkgesetzes (LRG): „Ein politischer Kreis – ein Lokalradio". Bei mehr als 50 Kreisen wäre diese Zielsetzung gegenstandslos, würden lediglich 25 Lokalstationen verwirklicht. Berücksichtigt man zusätzlich, daß in Großstädten wie Köln, Düsseldorf oder Essen ganz sicher Lokalfunk veranstaltet werden wird, dann fällt das offenkundige Mißverhältnis sogar noch krasser aus.

NACHRICHTEN: *Welche Erwartungen haben die Gewerkschaften an die Landesrundfunkanstalt unter ihrem Direktor Klaus Schütz? Und vor welchen Aufgaben stehen die Landesrundfunkkommission, insbesondere die gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter in dieser Kommission?*

Dieter Mahlberg: Damit sind wir bei einer entscheidenden Frage, denn in letzter Instanz entscheidet über die Zahl zukünftiger Lokalstationen die Landesanstalt für Rundfunk (LfR). Ihre Bedeutung ist – unfreiwillig – mit dem Rundfunkänderungsgesetz gewachsen. Der Gesetzgeber ist dem Verlangen der Verleger nachgekommen und hat den Gesichtspunkt der Rentabilität weit stärker als im alten LRG betont. Dies ist eindeutig im Interesse der (im Regelfall) verlegerbeherrschten sogenannten Betriebsgesellschaften.

Gleichzeitig wird aber auch zukünftig eine Lizenz nur an die plural zusammengesetzten Veranstaltergemeinschaften vergeben. Wie die LfR diesem Dilemma entrinnen und gleichzeitig ihrer neuen Aufgabe, selbsttätig Verbreitungsgebiete festzulegen, nachkommen will, ist zum jetzigen Zeitpunkt allen Fachleuten unerfindlich.

Wir können nur hoffen, daß sich die Landesrundfunkkommission dem Ziel „Lokalfunk" wirklich verpflichtet fühlt und es den gewerkschaftlichen Vertretern gelingt, unsere guten Argumente auch den anderen Verbandsvertretern und dem Direktorium plausibel zu machen.

NACHRICHTEN: *Welche Gefahren sieht der DGB für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk in den kommenden Jahren, und wie will er ihnen begegnen?*

Dieter Mahlberg: Im lokalen Bereich wird der öffentlich-rechtliche Rundfunk auf absehbare Zeit in Nordrhein-Westfalen nicht zum Zuge kommen, wenn man von der Ausnahme in Dortmund einmal absieht. Da in den meisten Kreisen nur eine Frequenz zur Verfügung steht und das Landesrundfunkgesetz diese Frequenz privaten Veranstaltern vorrangig reserviert, hat der WDR das Nachsehen.

Was die landesweiten Programme angeht, so sind die Würfel noch nicht gefallen. Zwar wird es voraussichtlich keine privatveranstaltete landesweite Hörfunkkette geben, doch ist es erklärte Absicht des Gesetzgebers, ein landesweites privates Fernsehprogramm (mit bundesweiter Ausstrahlung) auf die Beine zu stellen. Ob und wann dies der Fall sein wird, ist derzeit noch fraglich.

RFFU berät IG-Medien-Satzung

Mehr als 200 Delegierte werden vom 7. bis 11. März 1988 in Ludwigshafen den 14. ordentlichen Gewerkschaftstag der Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) abhalten. Hauptfrage wird sicherlich die Beratung des Entwurfs der Satzung der IG Medien und der Geschäftsordnung der künftigen Fachgruppe „Rundfunk/Film/Audiovisuelle Medien" sein. Dazu liegen allein 223 von den insgesamt 300 Anträgen vor.

Während die größte Zahl der Satzungsanträge auf eine inhaltliche Verbesserung des Entwurfs hinausläuft, kommen aus den Senderverbänden Bayern und Hessen Anträge, die im Falle ihrer Annahme das große Vorhaben IG Medien im DGB in Frage stellen würden. Viele der bayerischen Anträge sind von der Antragskommission zur Ablehnung empfohlen.

Die Haltung der bayerischen Verbandsspitze der RFFU stößt bei vielen Delegierten auf Befremden, weil der außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier im Oktober vergangenen Jahres in Fellbach (siehe NACHRICHTEN 12/87) noch vorhandene Barrieren weggeräumt hatte. Beispielsweise kann nunmehr die Geschäftsordnung nur im Einvernehmen mit der jeweiligen Fachgruppe erarbeitet oder verändert werden.

Ein Streitpunkt ist nach wie vor die Beitragsfrage, die sicher auch in Ludwigshafen die Gemüter erregen wird. Im gemeinsamen Satzungsentwurf für die IG Medien stehen 1,2 Prozent vom Bruttoeinkommen als Beitragshöhe. Zugleich ist vorgesehen, daß die Beiträge für RFFU-Mitglieder, die gegenwärtig 0,8 Prozent betragen,

Antwort auf Leserfragen

Ein Leser aus Nordrhein-Westfalen stellte uns zu unserer Meldung „Gebietsreform' bei der IG Metall" einige Fragen, die ihm „aus dem Dunkel" seines Bewußtseins bei der Lektüre „der sehr moderat gehaltenen Meldung" auftauchten.

Sind dem Beschluß des Vorstands der IG Metall ausführliche Information der Basis, umfassende Beratung des Vorhabens und Einbeziehung der dabei geäußerten Vorstellungen vorausgegangen?

NACHRICHTEN: Das ist nicht geschehen.

Wie ist sichergestellt, daß bei der nachfolgend noch durchzuführenden „Wirtschaftlichkeitsberechnung" keine Arbeitsplätze vernichtet werden?

NACHRICHTEN: Das ist nicht sichergestellt. U. E. ist es auch gewollt, die Zahl hauptamtlicher Funktionäre schrittweise einzuschränken.

Bleiben die bisherigen Arbeitsplätze überhaupt erhalten, und welche Maßnahmen sind vorgesehen, daß die durch den Beschluß betroffenen Lohn- und Gehaltsabhängigen keine Einbußen hinnehmen?

NACHRICHTEN: Siehe oben.

Ist etwas bekannt von Protesten der Basis mit dem Ziel, die bisherigen Standorte Essen, Hagen, Köln und Münster zu erhalten, da die Betreuung der Mitglieder wohl keine Frage der Wirtschaftlichkeit sein kann?

NACHRICHTEN: Proteste der Basis sind uns nicht bekannt, allerdings gibt es bei Hauptamtlichen Kritik, daß die Problematik nicht vorher diskutiert wurde. Diese Kritik erfolgt vornehmlich hinter vorgehaltener Hand.

Fortsetzung von Seite 31

erst nach dem zweiten ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Medien im Jahr 1992 stufenweise auf 1,2 Prozent angehoben werden. Dagegen liegen Anträge vor, die für die ganze IG Medien einen Beitragssatz von 1,0 Prozent empfehlen. Das würde jedoch die Handlungsfähigkeit der IG Medien von vornherein in Frage stellen, zumal sich die Mitgliedschaft dieser neuen Gewerkschaft zu 80 Prozent aus bisherigen Angehörigen der IG Druck und Papier zusammensetzen wird.

Bei den Diskussionen um organisationspolitische Fragen sollte die immer deutlicher werdende politische Notwendigkeit der endgültigen Bildung der IG Medien als Mitgliedergewerkschaft nicht aus dem Auge verloren werden. Angesichts der Kapitalkonzentration im Medienbereich und der Kommerzialisierung der elektronischen Medien erwartet der gesamte DGB demokratische Alternativen. Wenn diese Impulse nicht von der RFFU kommen, von wem denn sonst? Konkret steht für die RFFU und die spätere Fachgruppe in der IG Medien die Aufgabe, die in den Kommerzfunkeinrichtungen Beschäftigten gewerkschaftlich zu organisieren, Betriebsräte zu bilden und den Kampf für den Abschluß von Tarifverträgen aufzunehmen. P.

Jetzt politischer Kampf gegen chemische Waffen

Auf der Neujahrspressekonferenz des DGB Rheinland-Pfalz Mitte Januar in Mainz kündigte der DGB-Landesbezirksvorsitzende Dieter Kretschmer nach der Niederlage vor dem Bundesverfassungsgericht für dieses Jahr den verstärkten politischen Kampf seiner Organisation gegen die Lagerung chemischer Waffen in dem Bundesland an. „Wenn man alle Anzeichen – von Genscher bis Strauß und Gorbatschow! – richtig wertet", so Kretschmer, „dann müßte 1988 das Jahr der C-Waffen-Abrüstung in Genf werden können." Als deutlichen „Konterschlag" gegen diese Aussicht müsse jedoch die Aufnahme der Produktion binärer C-Waffen in den USA gesehen werden, weil gerade dadurch eine wirksame Kontrolle unmöglich gemacht werden könnte. Es sei erfreulich, daß Bundesaußenminister Genscher diese Gefahr inzwischen wohl auch erkannt habe.

Ahlener Programm bleibt aktuell

Auf dem Ahlener Forum 1987 der Jungen Arbeitnehmerschaft der CDA wurde inhaltlich über das vor 40 Jahren verabschiedete Ahlener Programm diskutiert, das das programmatische Profil der CDA bis zum heutigen Tag bestimme. Für eine breite Öffentlichkeit sei dieses Programm Ausdruck des fortschrittlichen Denkens in der Gründungsphase der CDU. Geleitet wurde das Forum von CDA-Bundesvorstandsmitglied Hannshorst Viehoff. Heinz Vorneweg, „der CDA-Mann im DGB-Verbindungsbüro Bonn", wies darauf hin, daß die Forderung nach Gemeinbesitz und Vergesellschaftung im Ahlener Programm nicht nur das Ergebnis gesellschaftspolitischer Überlegungen gewesen sei, sondern auch auf die Erfahrung zurückgehe, daß viele mächtige Wirtschaftsführer hervorragend mit den Nazis zusammenarbeiteten. Der Landesverbandsvorsitzende der DGB-AG in der CDA von NRW, Karl-Heinz Vorbrücken, brachte die Bedeutung des Ahlener Programms unter dem Beifall seiner Zuhörer auf die Formel: „Das Ahlener Programm war gestern in seiner Aussage richtig, ist heute wichtig und wird für die Zukunft notwendig sein."

PERSONALIEN

Ulrich Briefs, als Technologieexperte jahrelang wissenschaftlicher Referent des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) des DGB, und MdB der Grünen, soll sich laut Frankfurter Rundschau vom 5. Januar nach andauernden Kündigungsquerelen mit dem WSI nunmehr in einer Vereinbarung mit dem DGB auf die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses geeinigt haben. Danach wurde ihm eine Abfindungssumme in Höhe von mehr als 400000 DM brutto (über 200000 DM netto) zugestanden. Außerdem soll ihm die Möglichkeit eingeräumt worden sein, noch bis Ende 1960 „in geringem Umfang" Werkverträge mit dem WSI abzuschließen.

Rudolf Bühler, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands von 1959 bis 1975, verantwortlich für Sozialpolitik, ist am 18. Januar im 68. Lebensjahr verstorben.

Walter Fritze, Leiter der Pressestelle beim DBG-Bundesvorstand von 1960 bis 1975, vollendete am 7. Januar sein 80. Lebensjahr. Fritze, schon in den zwanziger Jahren der Arbeiterbewegung verbunden, war nach 1945 maßgeblich am Aufbau der „Deutschen Nachrichten-Agentur" (Dena) beteiligt und arbeitete später als freier Journalist auch für verschiedene Gewerkschaftszeitungen.

Ulrich Galle, 39, bisher zuständig für Arbeiter, Energie, Vertrauensleute und Presse im geschäftsführenden Landesvorstand der Gewerkschaft ÖTV Rheinland-Pfalz, ist Anfang Januar zum ÖTV-Landesbezirksvorsitzenden gewählt worden. Er löste **Hans Anders** ab, der in den Ruhestand tritt.

Friedhelm Georgi, 40, wurde Nachfolger des 17 Jahre amtierenden Bezirksleiters für das Rheinland in der IG Bergbau und Energie (IGBE), **Erich Wolff,** 58. Georgi leitete zuvor die Abteilung Bildung beim IGBE-Hauptvorstand in Bochum.

Werner Neugebauer, 38, ist vom Vorstand der IG Metall zum neuen Bezirksleiter in München berufen worden. Der gelernte Dreher, für die IG Metall seit 1974 hauptamtlich tätig, zuletzt Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Landshut, löst **Eduard Schleinkofer,** 61, ab, der in den Ruhestand tritt.

Gunter Rose, 47, Leiter der Abteilung Arbeitsrecht beim Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik, wechselte zu Jahresbeginn als Justitiar zum Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen nach Düsseldorf. Dort war er bereits von 1971 bis 1975 in der Abteilung Arbeitsrecht beim DGB-Bundesvorstand beschäftigt, bevor er zur IG Chemie nach Hannover wechselte.

Terminplan für die Spaltung der Betriebs- und Personalräte

Die Bundesregierung hat für die in der Koalitionsabsprache vereinbarte Änderung des Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie des Montanmitbestimmungsgesetzes einen Terminplan festgelegt und so deutlich gemacht, wie ernst es ihr damit ist. Zu dem Maßnahmenpaket gehört auch die Verabschiedung eines Gesetzes über die Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte. Die geplanten Gesetzesänderungen werden jedoch die von März bis Mai durchzuführenden Personalratswahlen in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes nicht mehr berühren.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat in seinem Aufruf zu den Personalratswahlen die Arbeiter, Angestellten und Beamten aufgefordert, „ein Signal für die entschiedene Abwehr von Spaltungstendenzen zu setzen". Die Wahlen müßten „auch und gerade zu einem Votum für die Einheitsgewerkschaft werden". Der DGB wendet sich gegen Änderungen, wie die Regierung sie vorhat, und weist „nachdrücklich auf die längst überfällige Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts" hin. Dazu der DGB im Aufruf: „Das Personalvertretungsrecht muß im Sinne der vom DGB vorgelegten Gesetzesvorschläge fortgeschrieben werden: umfassende Mitbestimmung der Personalräte bei der Einführung und Anwendung der neuen Techniken, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung, bei allen Rationalisierungsmaßnahmen sowie den personellen Angelegenheiten."

Diese Problematik betrifft in gleicher Weise auch das Betriebsverfassungsgesetz. Alle beabsichtigten Änderungen sowohl des BetrVG als auch des BPersVG zielen auf Schwächung der Betriebs- und Personalräte durch Spaltung. Durch die Verknüpfung aller die Betriebs- und Personalvertretungen, die Jugendvertretung und die Montanmitbestimmung betreffenden Maßnahmen zu einem Junktim hat sich die Koalition selbst dem Zwang ausgesetzt, alles oder nichts zu realisieren. Da in dem Paket auch die Fortschreibung der Montanmitbestimmung und die Umwandlung der Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung enthalten ist, hofft man auf geringeren Widerstand seitens der Gewerkschaften.

Nach der Bonner Terminplanung soll die Neuregelung der Jugend- und Auszubildendenvertretung am 11. März dieses Jahres in erster und am 24. Juni in zweiter und dritter Lesung im Bundestag behandelt werden. Für das Betriebsverfassungs- (wahrscheinlich auch Personalvertretungs-)gesetz sowie die Neuregelung der Montanmitbestimmung lauten die Termine: am 10. Juni erste und am 28. Oktober zweite und dritte Lesung. Für den 1. Januar 1989 ist die Inkraftsetzung vorgesehen. Im einzelnen sind folgende Neuregelungen beabsichtigt:

Betriebsverfassungsgesetz: Verringerung der notwendigen Stützunterschriften unter Wahlvorschläge von 10 auf 5 Prozent der Wahlberechtigten, höchstens 50 statt bisher 100 Unterschriften. Entsendung von je einem Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften (quasi als Aufpasser) in den Wahlvorstand. Schaffung eines Wahlvorschlagsrechts für im Betrieb vertretene Gewerkschaften („vertreten" ist sie, wenn sie mindestens ein Mitglied hat) ohne Stützunterschriften. Wahl der Mitglieder des Betriebsausschusses und der weiteren Ausschüsse des Betriebsrats nach dem Verhältniswahlrecht. Das bedeutet nicht mehr – wie bisher – angemessene Berücksichtigung der Gruppen, sondern geheime Wahl und Verteilung der Ausschußmitglieder auf die Gruppen entsprechend ihrer Stärke im Betriebsrat. Wahl auch der freigestellten Betriebsratsmitglieder nach diesem Verfahren.

Umwandlung der Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Erweiterung der Wahlberechtigung vom vollendeten 18. auf das 24. Lebensjahr. Einführung der Verhältniswahl statt Persönlichkeitswahl. Ebenfalls Absenkung des Unterschriftenquorums auf 5 Prozent bzw. 50 Unterschriften und Einführung des Vorschlagsrechts für jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

Bei der Einführung und Anwendung neuer Techniken soll der Betriebsrat durch „rechtzeitige Information und Beratung" mehr beteiligt werden. Von mehr Mitbestimmung ist in der Koalitionsabsprache nicht die Rede.

Personalvertretungsgesetz: Beim Bundespersonalvertretungsgesetz sind substantiell die gleichen Änderungen vorgesehen wie beim Betriebsverfassungsgesetz.

Sprecherausschüsse: Schaffung eines Konkurrenzorgans zum Betriebsrat in Gestalt eines Sprecherausschusses für leitende Angestellte. Zu diesem Zweck Neudefinition des Begriffs leitender Angestellter im Betriebsverfassungsgesetz (§ 5) mit dem Ziel, diesen Personenkreis, der vom Betriebsrat nicht vertreten werden kann, weiter auszudehnen. Installierung eines Einspruchsrechts des Sprecherausschusses gegen Betriebsvereinbarungen.

Arbeitsgerichtsgesetz: Änderung des Gesetzes dahingehend, daß die jetzt bundeseinheitliche Regelung, wonach die Arbeitsgerichte den Ministerien bzw. Senatoren für Arbeit in den Ländern unterstellt sind, nicht mehr zwingend vorgeschrieben wird. Sie können dann dem allgemeinen Justizwesen zugeordnet werden, was zu noch mehr Realitätsferne der Arbeitsrichter von der Arbeitswelt führen würde.

Montanmitbestimmung: Fortschreibung der Gültigkeit des Montanmitbestimmungsgesetzes, so daß die Auslauffrist von sechs Jahren entfällt. Die Montanmitbestimmung (Parität von Anteilseignern und Belegschaftsvertretern im Aufsichtsrat, „neutraler" Mann, Arbeitsdirektor im Vorstand) soll künftig auch dann gelten, wenn der Konzern nur noch ein Unternehmen mit „wirtschaftlicher Bedeutung" im Sektor Steinkohleförderung, Eisen- und Stahlproduktion kontrolliert. Verringerung der von den Gewerkschaften zu benennenden externen Arbeitnehmervertreter von sechs auf drei; entsprechende Erhöhung der betriebsangehörigen Vertreter auf sieben. Wahl der Arbeitnehmer-Aufsichtsratsmitglieder nicht mehr durch die Betriebsräte, sondern durch die Belegschaft. Vorschlagsrecht für jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Einführung der Verhältniswahl statt Mehrheitswahl.

Würde es zur Durchsetzung eines solchen Bündels von Änderungen bei den Betriebsrats- und Gewerkschaftsrechten kommen, müßte das als ein schwerer Schlag mit nachhaltiger Wirkung gegen die gesellschaftliche Stellung der Lohnabhängigen und ihre gewerkschaftlichen Organisationen angesehen werden. Der Zusammenhang mit der Änderung des § 116 des Arbeitsförderungsgesetzes, die die Streikfähigkeit der Gewerkschaften einschränken soll, ist nicht zu übersehen. Offensichtlich gehören nicht nur Schutzrechte für Jugendliche, Behinderte oder Frauen zu den „beschäftigungshemmenden" Regelungen, die Bonn den Unternehmerinteressen opfern will, sondern auch Kraft und Einfluß der Gewerkschaften.

Die massenhafte Gegenwehr der Betroffenen ist das einzige Mittel, die regierungsamtlichen Attacken auf den demokratischen Besitzstand der arbeitenden Bevölkerung in den Betrieben zu stoppen. Da diese Rechte vielmehr völlig unzulänglich sind und einer Weiterentwicklung für die wirksame Interessenvertretung dringend bedürfen, sollte der DGB seine längst entwickelten Konzeptionen für die Novellierung des Betriebsverfassungs- und des Personalvertretungsgesetzes jetzt zu Aktionsforderungen erheben und dafür mobilisieren. Die Einbringung dieser Forderungen nach mehr Rechten für die Betriebs- und Personalräte in die vielfältigen Aktionen zur Verteidigung der Arbeitsplätze und ihre Verknüpfung damit bietet sich an, um in diesen existentiellen Fragen in die Offensive zu kommen.

Gerd Siebert

Die Unternehmer sind dabei, den Angestelltenstatus zu demontieren

Auf der Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) am 10. Dezember vorigen Jahres in Bad Godesberg meinte deren wiedergewählter Präsident Dr. Klaus Murmann, daß es an der Zeit sei, „die noch bestehenden Unterschiede in der Tarif- und Sozialpolitik zwischen Arbeitern und Angestellten" abzubauen. Murmann vertrat die Auffassung, daß die historisch entstandene sozialrechtliche Unterscheidung überholt sei, weil die Merkmale nicht mehr der Realität entsprächen. Aber, so fügte er gleich hinzu, auf dem Weg zur Gleichstellung dürften keine zusätzlichen Kosten entstehen.

Was ist in die Unternehmer gefahren, so ist zu fragen, daß sie auf einmal ein jahrzehntelanges Spaltungsinstrument aus der Hand geben wollen? Ganz einfach. Es ist ihnen zu teuer geworden.

In ihrem Wirtschaftsleitartikel vom 29. Dezember 1987 unter der Überschrift „In die Arbeitnehmer-Gesellschaft" schreibt die „Frankfurter Allgemeine": „Zahlen zeigen den Wandel: Werden für die Zeit vor dem ersten Weltkrieg 13 Millionen Arbeitern knapp zwei Millionen Angestellte gegenübergestellt, so weisen die Zahlen 1985 – wohl auf anderer statistischer Basis – 10,7 Millionen Arbeiter und 9,6 Millionen Angestellte aus. Die Tendenz stimmt trotzdem, denn immer weniger Menschen arbeiten mit Hammer und Schippe oder an der Werkbank, immer mehr sitzen hinter Schreibtischen und vor allem an Computerkonsolen."

In der Zwischenzeit haben sich die Relationen noch beträchtlich verändert. Dem Bundesarbeitsblatt Nr. 1/1988 ist zu entnehmen, daß im März 1987 mit 10,616 Millionen Arbeitern und 10,147 Millionen Angestellten bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten fast ein Gleichstand erreicht wurde.

Um die Arbeiterklasse zu spalten, um dem stärker werdenden Einfluß der Sozialdemokratie entgegenzuwirken, waren die Herrschenden um die Jahrhundertwende gezwungen, zu handeln. Die Angestellten mußten, schreibt die FAZ, „politisch ‚eingefangen' und durch besondere soziale Begünstigungen für ihre Vertrauensstellungen gegenüber der Masse der Arbeiter abgegrenzt werden". Die bedingungslose Loyalität zum „Dienstherrn" sollte mit beamtenähnlicher Alimentierung „entgolten" werden. Die damit verbundene Aufspaltung der Belegschaften war relativ billig. Dies ist aber nun anders geworden, denn korrumpieren wollen und können die Herrschenden stets nur eine Minderheit.

Deshalb verweist die FAZ auch darauf, daß bei den unternehmerischen Überlegungen folgendes wesentlich ist: „Der ‚Begünstigungsgedanke', der historisch im Begriff des Angestellten steckt, hat sich überholt. Niemand vermag heute mehr einzusehen, daß verhältnismäßig ‚behagliche' Büroarbeit rechtlich auch noch besser gestellt sein soll als verhältnismäßig ‚ungemütliche' Hand- oder Fließbandarbeit." Jetzt auf einmal wird über die „Absurdität des Grundgedankens" philosophiert.

Niemand soll jedoch glauben, daß die Unternehmer nun daran dächten, die rechtlichen und materiellen Positionen der Arbeiter auf das Niveau der Angestellten zu heben, deren Durchschnittseinkommen immerhin noch um rund 50 Prozent über dem der Arbeiter liegt. Im Gegenteil, man denkt allenfalls an eine Nivellierung nach unten, siehe Murmann.

Hier sollten alle Angestellten aufmerken, auch diejenigen, die bisher noch glaubten, ohne den Schutz der gewerkschaftlichen Solidargemeinschaft auskommen zu können. Die Unternehmer werden ihnen in der Praxis beibringen, daß Arbeiter und Angestellte in ihrer sozialen Stellung dem Kapital gegenüber gleich sind, die gleichen Interessen haben und daher auch gemeinsam handeln müssen.

Es zeigt sich, wie anachronistisch es ist, wenn Angestellte sich in einer eigenen Organisation, so in der DAG, von der überwiegenden Mehrheit der Schaffenden separieren. Notwendig ist es auch, den Weg einheitlicher Entgelttarifverträge für alle Beschäftigten konsequent weiter zu verfolgen. Wenn aber die Unternehmer schon dabei sind, zu „vereinheitlichen", so sollte ihrem einheitlichen „Arbeitnehmerbegriff" aber ein anderer Inhalt gegeben werden, als ihn sich die Unternehmer ausdachten. Deshalb sollte konsequent der Weg der Vereinheitlichung weitergegangen werden, dann müssen die Arbeiter das Recht erhalten, sich in jeder Krankenkasse ihrer Wahl zu versichern, dann ist die Aufteilung zwischen Arbeiter- und Angestelltenrentenversicherung und die Gruppenaufspaltung im Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen zu beseitigen.

Heinz Schäfer

Wachsende Armut in einem reichen Land

Die Bundesrepublik wird immer reicher, gemessen an ihrem Bruttosozialprodukt und der Anzahl ihrer Millionäre. Gleichzeitig nimmt die Armut weiter zu. Mit steigenden Arbeitslosenzahlen wächst das Heer derjenigen, die an oder unterhalb der Armutsgrenze leben. Immer deutlicher wird aber auch: Armut wird dazu benutzt, um die Löhne der Beschäftigten zu drücken und die Gewinne zu erhöhen.

Armut ist nichts Neues in der Bundesrepublik. Altersarmut, Obdachlosigkeit, das Armutsrisiko kinderreicher Familien, Behinderter und ausländischer Mitbürger – all das ist lange bekannt. Bereits vor zehn Jahren kam eine umfangreiche Untersuchung im Auftrag der Deutschen Forschungsgesellschaft zu dem Ergebnis, daß fast zwei Prozent aller Haushalte unter einer absoluten materiellen Armutsgrenze lebten. Und Jürgen Roth schätzte in seinem 1974 erschienenen Buch „Armut in der Bundesrepublik", daß 1972 fast ein Viertel aller Haushalte von relativer Armut und von Elend betroffen war.

Mit zunehmender Arbeitslosigkeit geraten inzwischen immer mehr Menschen in den Sog der Verelendung. Doch über diese Kehrseite der „Wohlstandsgesellschaft" wird kaum geredet. Unionspolitiker bezeichnen die neue Armut, seit sie die Regierung stellen, schlicht als sozialistische Propaganda. Und auch die SPD hat die Armut offiziell erst entdeckt, seit sie in der Opposition ist.

Erleichtert wird die Verdrängung und Tabuisierung des Armutsproblems dadurch, daß es keine einheitliche Definition von Armut gibt und daß in unserem Land – im Gegensatz zu anderen Industriestaaten – keine systematische und kontinuierliche amtliche Berichterstattung zum Problembereich Armut existiert. Die mittlerweile 3 Millionen Sozialhilfeempfänger, darunter weit über 2 Millionen, die dauernde Hilfe zum Lebensunterhalt bekommen, gelten nach der Definition der Bundesregierung nicht als arm. Denn nach dem Sozialgesetz soll ein Leben ohne Armut gewährleistet sein, so die Begründung. Doch die Realität sieht anders aus.

International wird relative Einkommensarmut bereits dann angenommen, wenn ein Haushalt über weniger als die Hälfte des durchschnittlichen Einkommens vergleichbarer Haushalte verfügt. Exakt feststellen läßt sich die Zahl aufgrund lückenhafter Einkommensstatistiken bei uns jedoch nicht. So bleibt als Orientierung nur die Sozialhilfe. Gemessen an einer Lebensführung, die den Vorstellungen des Bundessozialhilfegesetzes entspricht, müßten die Sozialhilfesätze nach Angaben des „Vereins für öffentliche und private Fürsorge" um rund ein Drittel höher sein. Trotz einer Anhebung der Sätze 1986 ist die Sozialhilfe infolge der Preissteigerungen real gesunken. Hinzu kommt, daß über die Hälfte derjenigen, die sozialhilfebedürftig sind, schamhaft oder aus Unwissenheit ihre Armut verschweigen.

Dabei wird die Kluft zwischen Armen und Reichen immer größer. Eine Untersuchung der Stadt Essen hat beispielsweise sich ausdehnende „Inseln der Armut" im Stadtgebiet nachgewiesen, und eine gemeinsame Studie des DGB und des Instituts für Soziologie faßt das Ergebnis im Titel exemplarisch zusammen: „Armut in einer reichen Stadt." Doch so reich sind die Städte nicht mehr. Ihre Ausgaben für Sozialhilfe sind steil gestiegen. Betrugen sie 1975 noch 10 Mrd. DM, so waren es 1981 schon 16 Mrd. und 1986 schließlich 24,4 Mrd. DM.

Die entscheidende Ursache dafür ist die Massenarbeitslosigkeit, die bereits 1985 von mehr als einem Viertel aller Empfänger von Hilfe zum Lebensunterhalt als Grund für ihre Notlage angegeben wurde. Und der Trend geht nach oben, denn von den registrierten Arbeitslosen erhielten 1986 nur noch 64,4 Prozent Arbeitslosengeld bzw. -hilfe. Für viele von ihnen bleibt als letzter Ausweg der Gang zum Sozialamt. Dadurch geraten die Städte und Gemeinden immer tiefer in die roten Zahlen. Nordrhein-Westfalens Innenminister Schnoor hat – wie vor ihm schon die Vertreter von Kommunen und Verbänden – inzwischen von Bonn gefordert, den Gemeinden die Last der Sozialhilfe für Dauerarbeitslose abzunehmen.

Wie umfassend die mit längerer Arbeitslosigkeit und Armut verbundenen finanziellen, psychischen und sozialen Defizite sind und wie sie das Leben der direkt Betroffenen und ihrer Familien nachhaltig verändern, wird in einer kürzlich veröffentlichten Untersuchung über „Erscheinungsformen und Auswirkungen sozialer Not und Verarmung" des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, die im Auftrag des Diakonischen Werkes durchgeführt wurde, aufgezeigt. Allein die finanziellen Probleme hätten für einen Teil der Betroffenen ein derartiges Ausmaß angenommen, „daß selbst elementare Grundbedürfnisse wie das Bedürfnis nach Nahrung, Kleidung, Wohnung und Energieversorgung nicht mehr oder nur unzureichend befriedigt werden können", heißt es dort. Die Sozialhilfe sei immer weniger in der Lage, auch nur eine minimale Grundsicherung zu gewährleisten.

Daß Massenarbeitslosigkeit und Armut bewußt in Kauf genommen werden, um Druck auf die Löhne auszuüben, wurde nicht nur theoretisch auf der letzten Tagung des „Vereins für Sozialpolitik" im September deutlich. Dort vertraten die sogenannten Effizienzlohn-Theoretiker die These, daß Vollbeschäftigung der wirtschaftlichen Effizienz „abträglich" sei. Ganz offen forderte der Mannheimer Professor Vaubel eine Senkung der gegenwärtigen Reallöhne um 20 bis 25 Prozent. Nur so könne die Arbeitslosigkeit verringert werden.

Diese im Unternehmerinteresse liegende Position ist für manche bereits bittere Realität. Das Arbeitsgericht Hagen hat in erster Instanz Ende September entschieden, daß der Lohn einer Beschäftigten, der rund 26 Prozent unter der niedrigsten Tarifgruppe liegt, nicht sittenwidrig ist. Eine Abweichung von weniger als 30 Prozent vom Tariflohn, so die Richter, sei nicht zu beanstanden und durch den arbeitsvertraglichen Gestaltungsspielraum gedeckt.

Udo Gelhausen

GGLF: Überbetriebliche Ausbildung ausbauen

Die überbetriebliche Ausbildung wird bei der Neuordnung der Berufe der Agrarwirtschaft an Bedeutung gewinnen. Darauf verwies der Vorsitzende der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF), Günther Lappas, bei einem Pressegespräch am 20. Januar in Kassel. Solle den Anforderungen Rechnung getragen werden, die künftig an Beschäftigte im Gartenbau, in der Land- und Forstwirtschaft gestellt werden, so sei eine zukunftssichere Ausbildung in diesem überwiegend kleinstbetrieblich strukturierten Sektor ohne überbetriebliche Ergänzung völlig undenkbar. Lappas forderte die Arbeitgeberverbände sowie Bund und Länder auf, dafür die finanziellen Voraussetzungen zu schaffen.

Haas (DGB): Politik „auf einem Auge blind"

Das Thema Rechtsextremismus werde trotz steigendem Gewaltpotential und einer unverkennbaren Anfälligkeit vieler Jugendlicher für rechtsextreme Positionen in der öffentlichen Diskussion kaum zur Kenntnis genommen. Vor 150 Teilnehmern des von der DGB-Jugend NRW veranstalteten Hattinger Forums zum Thema Rechtsextremismus Mitte Januar äußerte der stellvertretende DGB-Landesbezirksvorsitzende Walter Haas die Überzeugung, Teile der Medien und der Politik seien „auf einem Auge blind". Von abgestimmtem, aktivem politischen Handeln könne keine Rede sein. Dem NRW-Kultusminister warf Haas vor, der DGB-Forderung nach intensiver Auseinandersetzung mit historischen und modernen Formen des Rechtsextremismus an allen Schulen der Sekundarstufe I und II zu sorgen, nicht nachgekommen zu sein. Im Bereich der Jugendarbeit sei zu befürchten, daß vorgenommene Mittelkürzungen rechtsextremistische Entwicklungen erleichtern. Dies betreffe z. B. Projekte mit Fußball-Fangruppen oder Sozialarbeiter, die als „Streetworker" tätig seien. „Gerade hier ist eine Intensivierung des finanziellen Engagements unabdingbar", sagte Haas, der ausdrücklich die Bemühungen von Innenminister Schnoor um ein Verbot der FAP begrüßte.

CDA mit umfangreichem Bildungsprogramm

Die Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) führen über das „Zentrum für Arbeitnehmerbildung" in Königswinter, dem Bildungswerk der „Stiftung für christlich-soziale Politik und Bildung", im Jahr 1988 220 Seminare von mehrtägiger Dauer durch. Inhaltlich wird auch über „aktuelle Gewerkschaftsarbeit" folgender DGB-Gewerkschaften beraten: Chemie – Papier – Keramik, HBV, GdED, GdP, ÖTV, GTB, BSE, IGM und DPG. Zugleich werden für Gruppen in einzelnen Gewerkschaften Seminare über „gewerkschaftliche Zukunftsaufgaben" angeboten.

Ruhrkohle will Teilzeit für Berufsanfänger

Am 22. Dezember 1987 haben die IGBE und der Unternehmensverband Ruhrbergbau einen Sondertarifvertrag über Teilzeitarbeit von Berufsanfängern im Anschluß an die Ausbildung unterzeichnet. Die Initiative ging am 17. November von den Unternehmern aus, die in der protokollarischen Erklärung in der Tarifrunde 1987 vereinbart worden war. Alle Berufsanfänger, einschließlich der Jungbergleute, werden ab 1. Januar 1988 nur noch in Teilzeitarbeit, im Höchstfall bis zu vier Jahren, beschäftigt. Danach soll die Übernahme in ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis erfolgen. Es gibt zwei Möglichkeiten: Zum einen beträgt die Arbeitszeit innerhalb von vier Wochen 75 Prozent der tarifvertraglichen Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter, zum anderen wird die Teilzeit mit Fortbildungsmaßnahmen kombiniert und beträgt die Hälfte der tarifvertraglichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter, wobei jeweils die tägliche Arbeitszeit der der Vollbeschäftigten entspricht. Die Bezahlung erfolgt nach dem prozentualen Anteil an der Vollarbeitszeit. Auch Urlaub, Sachbezüge und persönliche Freischichten werden anteilsmäßig gewährt.

Sparmedizin à la Blüm: eine getarnte Umverteilung

Die Bonner Koalition hat sich Anfang Dezember über die Reform des Gesundheitswesens geeinigt. Nach Beratungen der Vorschläge im Bundestag sollen sie zum 1. Januar 1989 als Gesetz in Kraft treten. Von einer wirklichen Strukturreform ist dabei wenig zu erkennen. Im wesentlichen handelt es sich um eine als Kostendämpfungsmaßnahme getarnte Umverteilung: Während die Unternehmen von Nebenkosten entlastet werden, zahlen Kranke und Versicherte drauf. Im heutigen ersten Teil unseres zweiteiligen Artikels werden die geplanten Einsparungen untersucht.

Norbert Blüms Entwurf für das Gesundheitswesen wird von allen Seiten kritisiert. Doch Blüm wäre nicht Blüm, wenn er das nicht wortgewaltig als „Beweis" für die Ausgewogenheit seiner Pläne verkaufen würde. Und geschickt mit Worten ist er auch in den von ihm vorgestellten „Grundsätzen der Reform des Gesundheitswesens". Hinter einer Fassade positiv klingender Begriffe werden die wahren Absichten versteckt: Die solidarische Gesundheitssicherung soll weiter ausgehöhlt, das Krankheitsrisiko stärker privatisiert werden. Zunächst will die Koalition rund 14 Mrd. DM bei den Krankenkassenausgaben einsparen.

Leistungsabbau zu Lasten der Versicherten

Schaut man sich die vorgeschlagenen Änderungen an, wird rasch klar, auf wessen Kosten hier gespart wird. Durch Leistungskürzungen, Leistungsausgrenzungen und Zuzahlungen werden die Versicherten ausdrücklich und unmittelbar erkennbar mit rund 5,5 Mrd. DM jährlich zusätzlich belastet. Dazu gehören beispielsweise der Wegfall des Sterbegeldes mit 1,1 Mrd. DM, die Einschränkung der Fahrtkostenübernahme mit 800 Mill. DM, die Erhöhung der Zuzahlungen beim Zahnersatz mit 2,6 Mrd. DM, die zeitweilige Erhöhung der Rezeptgebühr von 2 auf 3 DM mit 400 Mill. DM, die Halbierung der Zuschüsse für offene Badekuren mit 200 Mill. DM, der Ausschluß sogenannter Bagatellhilfsmittel und die Einschränkung bei medizinischer Behandlung im Ausland mit zusammen rund 340 Mill. DM.

Zu diesen 5,5 Mrd. kommen weitere Belastungen der Kranken durch den Ausschluß von sogenannten unwirtschaftlichen Arzneimitteln und „medizinisch nicht notwendigen" Heilmitteln, die Einschränkung der kieferorthopädischen Behandlung „nach zahnmedizinischen Gesichtspunkten" und die Begrenzung der Aufwendungen für Kontaktlinsen auf die Festbeträge für Brillen, was insgesamt 670 Mill. DM einsparen soll und wovon zumindest ein Teil von den Patienten selbst finanziert werden wird. Ganz bezahlen werden auf jeden Fall die Rentner die geplante Erhöhung ihres Beitragssatzes zur Krankenversicherung auf den durchschnittlichen Satz mit entsprechend geringerem Rentenanstieg.

Festbeträge: Stein des Weisen?

Als neues „Steuerungsinstrument" wird von Blüm die Festbetragsregelung für Arznei- und Heilmittel gepriesen. Dadurch sollen die „medizinisch notwendigen" Leistungen von den Kassen bezahlt werden. Was darüber hinausgeht, soll der Patient selber tragen. Einsparungen werden insbesondere aufgrund des dadurch angeblich zu erwartenden Preis- und Wettbewerbsdruckes auf die Anbieter von medizinischen Leistungen erhofft. Pferdefüße liegen in der Praxis: Wer legt – und das gilt auch für die weiter oben genannten Leistungskürzungen – eigentlich fest, was „medizinisch notwendig" ist? Wird die Pharmaindustrie das Instrument nicht durch die Entwicklung „unvergleichlicher" Medikamente unterlaufen? Werden mit dem Instrument die Preise gestoppt oder nur die Festbeträge? usw. Die im Gespräch befindlichen Beträge beispielsweise für Hörgeräte (800 DM) zeigen, daß hier auf jeden Fall die Patienten mitbelastet werden.

Ohne eine verbindliche positive Empfehlungsliste für die Ärzte bleibt der Arzneimittelmarkt völlig unübersichtlich, können die verordneten Mittel eben auch teurer sein als der Festbetrag der Kassen. Zu befürchten ist zudem, daß die Festbeträge ein Eigenleben entwickeln: Sie werden der Finanzentwicklung der Kassen folgen, während die Preise stärker steigen – die Differenz geht dann zunehmend zu Lasten der Kranken.

Fraglich ist auch, ob die Rezeptgebühr mit Einführung der Festbeträge wirklich wie geplant auf Dauer entfällt: Die 50prozentige Zuzahlung beim Zahnersatz zeigt, daß bereits jetzt gegen das Prinzip, daß die Kasse die medizinisch notwendigen Leistungen voll zahlt, verstoßen wird. Zu erwarten ist also, daß die Kranken einen großen Teil der mit Festbeträgen sofort einsparbaren 1,9 Mrd. DM jährlich tragen werden. Die geplanten Maßnahmen a Patientenseite insgesamt belasten Krank und Versicherte. Sie führen in dieser For zudem automatisch in die 2-Klassen-Me dizin: Die Armen und Kranken erhalten d Grundversorgung – derjenige, der es sic finanziell leisten kann, erhält bessere Le stungen.

Für die Anbieter medizinischer Leistunge sind demgegenüber wesentlich wenige Maßnahmen vorgesehen, die erreichbare Einsparungen zudem äußerst spekulati Für die Ärzte und Zahnärzte gibt es z. B so gut wie keine erwähnenswerten Vo schläge. Gegenüber unwirtschaftliche Krankenhäusern erhalten die Kassen ei Kündigungsrecht statt der notwendige Mitsprache bei der Krankenhausplanung Gleichzeitig führt die Einführung eine Preisvergleichsliste für Krankenhäuser oh ne entsprechende Qualitätsmaßstäb zwangsläufig zu einer schlechteren Ve sorgung – zu Lasten der Patienten. Durc solche und ähnliche Vorhaben erhofft ma sich Einsparungen von rund 1,5 Mrd. DM

Eine weitere Entlastung der Kassen in Hö he von etwa 600 Mill. DM soll im Apothe ken- und Arzneimittelbereich durch ein Veränderung der Apothekenrabatte un einen Festzuschlag statt des bisherige prozentualen Apothekenzuschlags er reicht werden. Durch eine „Kumulation der dynamischen Wirkungen" all diese Maßnahmen wird darüber hinaus noch einmal ein Spareffekt von rund 2 Mrd. DM erwartet.

Der „Solidarbeitrag der Pharmaindustrie"

Blüm will mit den Arzneimittelherstellern über einen „Solidarbeitrag" in Höhe von 1,7 Mrd. DM verhandeln. Selbst wenn er die Pharmakonzerne – im Gegenzug für eine profiterhöhende Verlängerung des Arzneimittelpatentschutzes – zu diesem Sparbeitrag überreden könnte, wären die 1,7 Mrd. kaum mehr als ein Trinkgeld, das sie zahlen können, um weitergehende Maßnahmen zu verhindern. Denn nach Expertenschätzungen könnten die rund 18 Mrd. DM jährlicher Ausgaben für Medikamente glatt halbiert werden, ohne daß die medizinische Versorgung schlechter würde, durch billigere Importe und das Streichen wirkungsloser oder schädlicher Arzneien. Allein für die Pharmawerbung geben die Konzerne jährlich 2,5 bis 3,5 Mrd. DM aus.

Und zudem: Seit Februar '87 ist die Abgabe von Arzneimittelmustern an die Ärzte fast vollständig verboten. Früher waren das bis zu 100 Mill. Stück bei vergleichsweise etwa 250 Mill. verkauften Packungen. Die Kosten der Muster waren im Preis der verkauften Medikamente einkalkuliert. Ihr Wegfall bei unveränderten Arzneimittelpreisen führt deshalb zu satten Mehrerlösen der Pharmakonzerne, die die 1,7 Mrd. DM des erhofften „Solidarbeitrags" sicher bei weitem wettmachen.

(Wird fortgesetzt) Udo Gelhausen

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Mitbestimmungsrechte

Welche rechtlichen Möglichkeiten haben Betriebsräte, wenn der Unternehmer immer wieder die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes verletzt? Besonders häufig geschieht dies bei der Anordnung von Überstunden (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) und bei Einstellungen und anderen personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG).

Bei Einstellungsverfahren ist gesetzlich in § 101 BetrVG geregelt, daß der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen kann, die entsprechende personelle Maßnahme aufzuheben. Gerade daran hat der Betriebsrat aber oft kein Interesse, denn dieser Antrag kann sich negativ auf den Kollegen/die Kollegin auswirken, wenn bereits eingestellt worden ist. Viel wichtiger ist es für ihn, den Unternehmer für die Zukunft zu zwingen, sich an die gesetzlichen Vorschriften zu halten.

In besonders schwerwiegenden und hartnäckigen Fällen kann es sich anbieten, auch einmal eine Strafanzeige nach § 119 BetrVG zu riskieren. Da jedoch bekannt ist, daß die Verfahren nach § 119 BetrVG von den Strafverfolgungsbehörden nicht unbedingt mit großer Energie verfolgt werden, bietet sich in der Praxis der Weg über § 23 Abs. 3 BetrVG an. Nach dieser Vorschrift kann der Betriebsrat bei „groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen" auf Unterlassung klagen. Für den Fall einer Zuwiderhandlung können Zwangs- und Ordnungsgelder bis zu 20000 DM festgesetzt werden.

In einer Reihe von Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht zu dieser Vorschrift Stellung genommen: In der Entscheidung vom 5. Dezember 1978 (6 ABR 70/77) vertrat es den Standpunkt, daß neben dem Zwangsgeldverfahren nach § 101 BetrVG für eine Klage nach § 23 BetrVG kein Raum sei und hat deshalb den Antrag eines Betriebsrats abgewiesen, nach dem dem Arbeitgeber untersagt werden sollte, ohne Zustimmung des Betriebsrats Einstellungen vorzunehmen.

Diese Rechtsauffassung hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem neuesten Beschluß zu dieser Frage (Beschluß vom 17. März 1987 – 1 ABR 65/85) nunmehr ausdrücklich aufgegeben. § 101 BetrVG schließe den Anspruch des Betriebsrats auf künftige Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 23 Abs. 3 BetrVG nicht aus. Der mit den in § 23 Abs. 3 Satz 2 und 3 BetrVG geregelten Sanktionen (Ordnungs- und Zwangsgeld) bewehrte Anspruch des Betriebsrats auf künftige Beachtung aller seiner Mitbestimmungsrechte würde entwertet, wenn die Verletzung von Mitbestimmungsrechten bei personellen Einzelmaßnahmen im Sinne von § 99 BetrVG nur dadurch geltend gemacht und sanktioniert werden könnte, daß der Arbeitgeber die mitbestimmungswidrig durchgeführte Maßnahme wieder aufheben müsse: „Zu Recht weist die Rechtsbeschwerde und ein Teil des Schrifttums darauf hin, daß der Betriebsrat an der Aufhebung der konkreten Maßnahme trotz ihrer mitbestimmungswidrigen Durchführung vielfach kein Interesse haben wird, da er einmal die Maßnahme im Ergebnis durchaus billigen kann und zum anderen die Aufhebung stets zu Lasten des von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers erfolgen muß, was den Betriebsrat dazu zwingt, die Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte auch auf Kosten des betroffenen Arbeitnehmers durchzusetzen. Hinzu kommt, daß in vielen Fällen, nämlich bei allen personellen Einzelmaßnahmen von beschränkter Dauer, eine Aufhebung der Maßnahme auf Grund einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung überhaupt nicht mehr erfolgen kann."

Allerdings – so das BAG – reiche es bei einem Antrag nach § 23 Abs. 3 BetrVG nicht aus, daß der Betriebsrat lediglich den Gesetzeswortlaut wiederhole. Er müsse sich vielmehr in seinem Antrag auf die umstrittene personelle Maßnahme beziehen und diese eindeutig umschreiben. Er könne auch durch Feststellungsantrag diejenigen Mitbestimmungsrechte nach § 99 BetrVG klären lassen, die der Arbeitgeber leugne. Um die Rechtsfolgen des § 23 Abs. 3 auszulösen, nämlich die Verhängung eines Ordnungsgeldes, müsse der Betriebsrat außerdem auf Unterlassung klagen. (Beispiel: „Dem Arbeitgeber wird untersagt, Aushilfskräfte für wenige Tage zu beschäftigen, ohne daß die Zustimmung des Betriebsrats erteilt oder durch das Arbeitsgericht ersetzt worden ist.")

Erhebliche Kritik von Gewerkschaftsseite hat der Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 22. Februar 1983 (1 ABR 27/81) erfahren. Nachdem ein Arbeitgeber immer wieder Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrats anordnete, hatte der Betriebsrat verlangt, den Arbeitgeber zu verpflichten, künftig die Anordnung von Überstunden ohne vorherige Zustimmung des Betriebsrats zu unterlassen. Das Bundesarbeitsgericht hatte entschieden, daß das Betriebsverfassungsgesetz keinen allgemeinen Anspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber zur Wahrung seiner Mitbestimmungsrechte kenne. Erst wenn ein grober Verstoß vorliege, komme ein Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG in Betracht (zur gewerkschaftlichen Kritik vgl. Kümpel, Arbeitsrecht im Betrieb 1983, S. 132ff.).

In der nur kurze Zeit später veröffentlichten Entscheidung vom 17. Mai 1983 (1 ABR 21/80) wurde die Entscheidung vom 22. Februar 1983 jedoch modifiziert. Das BAG erklärte nunmehr, daß Ansprüche nach § 23 Abs. 3 nicht „auf den Fall beschränkt seien, daß die Nichterfüllung der Verpflichtung sich als ein grober Pflichtenverstoß des Arbeitgebers darstelle".

Noch weiter abgerückt von seiner Entscheidung vom Februar 1983 ist das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 18. April 1985 – 6 ABR 19/84. In diesem Fall ging es ebenfalls um die Anordnung von Überstunden. Die Leitsätze lauten:

„1. § 23 Abs. 3 BetrVG enthält einen eigenständigen Unterlassungsanspruch neben anderen Unterlassungsansprüchen im Betriebsverfassungsrecht.

2. Der Anspruch des Betriebsrats nach § 23 Abs. 3 BetrVG kommt in Betracht, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber bei regelungspflichtigen Tatbeständen übergangen worden ist und er nunmehr diesen zur künftigen Beachtung der gemeinsam wahrzunehmenden betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbefugnisse anhalten will. Der mit § 23 Abs. 3 BetrVG in einem Beschlußverfahren zu erreichende Verfahrenserfolg entspricht kollektivrechtlich einer (individualrechtlichen) Abmahnung durch den Arbeitgeber wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten eines Arbeitnehmers.

3. Der Anspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG ist jedenfalls dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber mehrfach erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats übergangen hat. Ob auch ein einmaliger Verstoß ausreicht, bleibt unentschieden. Der Anspruch ist schon bei objektiver Pflichtwidrigkeit gegeben; auf ein Verschulden des Arbeitgebers kommt es nicht an. Das Vorliegen einer Wiederholungsgefahr des gerügten Verhaltens des Arbeitgebers ist keine Voraussetzung des Anspruchs nach § 23 Abs. 3 BetrVG."

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist also jetzt geklärt, daß der Betriebsrat bei der Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte, insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen und der Anordnung von Überstunden, nach § 23 Abs. 3 BetrVG vorgehen kann. Barbara Degen

Keller für brauchbaren Rationalisierungsschutz

Einen „anständigen und brauchbaren" Rationalisierungsschutz hat der Vorsitzende der Gewerkschaft Textil – Bekleidung, Berthold Keller, anläßlich einer bundesweiten Konferenz seiner Organisation mit 300 Betriebsräten am 22. Januar in Würzburg gefordert. Wir brauchen, so Keller, ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Anwendung und Umsetzung neuer Techniken, das es im geltenden Betriebsverfassungsgesetz bisher nicht gab.

Gewerkschaften, Generalstreik und israelische Besatzungsmacht

Interview mit Hassan Sarrawi, Funktionär der palästinensischen Gewerkschaften

In den von Israel besetzten Gebieten gibt es keine Ruhe. Brutal geht die Besatzungsmacht gegen die einheimische Bevölkerung vor. Ausgangssperren werden verhängt, Schlagstöcke und Schußwaffen eingesetzt. Diese Unterdrückung hat dazu geführt, daß sich selbst in Israel Unmut breitmacht. So fand am 23. Januar in Tel Aviv eine Kundgebung mit rund 50 000 Teilnehmern unter der Losung statt: „Schluß mit der Apartheidpolitik gegenüber der Bevölkerung in den besetzten Gebieten." Gast unserer Redaktion war Hassan Sarrawi, Gewerkschaftsfunktionär in den besetzten Gebieten. Ihm stellten Werner Petschick und Gisela Mayer einige Fragen.

NACHRICHTEN: *Wie ist die Gewerkschaft in den besetzten Gebieten aufgebaut?*

Hassan Sarrawi: Jede Branche hat bei uns ihre eigene Gewerkschaft, die natürlich nicht mit der Gewerkschaftsbewegung in der Bundesrepublik vergleichbar ist, denn bei uns gibt es kaum Industrie. Die verschiedenen Gewerkschaften bilden einen Zentralrat, und jede Einzelgewerkschaft hat ihren Bundesvorstand. Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder liegt zwischen 40 000 und 50 000. Insgesamt gibt es rund 240 000 Arbeiter. 140 000 arbeiten als Tagelöhner hinter der grünen Linie, also in Israel. 50 000 sind in kleineren arabischen Betrieben im besetzten Gebiet beschäftigt. Es erscheinen auch Gewerkschaftszeitungen, aber um nicht verboten zu werden, wechselt bei jeder neuen Ausgabe der Titel.

NACHRICHTEN: *Werden die Gewerkschaften von der Besatzungsmacht anerkannt?*

Hassan Sarrawi: Sie werden nicht anerkannt, wohl aber geduldet, weil in den von Israel besetzten jordanischen Gebieten noch die alten Gesetze gelten sollten. Und diese Gesetze erlauben die Tätigkeit von Gewerkschaften. Vor 1967 gab es nur eine schwache Gewerkschaftsbewegung mit sehr wenigen Mitgliedern. Nach der Besetzung unseres Territoriums und besonders seit Ende der 70er, Anfang der 80er Jahre hatten und haben die Gewerkschaften großen Zulauf. Immer mehr Arbeiter organisieren sich, weil sie von den Gewerkschaften Hilfe erhoffen.

NACHRICHTEN: *Am 10. Dezember gab es in den besetzten Gebieten einen Generalstreik. Was waren die Ursachen?*

Hassan Sarrawi: Der Generalstreik am 10. Dezember war der größte Streik seit 1967 und auch der umfassendste, weil sich fast alle Bevölkerungsschichten daran beteiligten. Hauptgrund ist die schlechte soziale Situation. Beispielsweise sind die hinter der grünen Linie beschäftigten Arbeiter Tagelöhner. Sie werden sehr schlecht bezahlt und müssen in Israel dafür Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen, obwohl sie keine sozialen Leistungen in Anspruch nehmen können. Ins Gewicht fallen auch die Fahrtkosten in die Städte, wo sie von sogenannten Arbeitsvermittlern, die an ihnen verdienen, für die schmutzigsten Arbeiten vermietet werden.

NACHRICHTEN: *Können Sie uns Einzelheiten nennen, beispielsweise was man für einen Tageslohn kaufen kann?*

Hassan Sarrawi: Für einen Tageslohn kann man z. B. noch nicht einmal ein Kilo Fleisch kaufen. Das verdiente Geld reicht nur für Brot und bestenfalls für Gemüse, aber nur in der Erntezeit, wenn es billig ist.

Schlimm wird es, wenn jemand in der Familie krank ist. Arzthonorare können nicht bezahlt werden und auch keine Medizin. Diejenigen, die keine Verwandten im Ausland haben, die sie finanziell unterstützen, und auch kein Stück Land, fristen im wahrsten Sinne des Wortes ein Hungerdasein.

NACHRICHTEN: *Können die Gewerkschaften auf Löhne und Arbeitsbedingungen Einfluß nehmen, und gibt es Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen sowie Tarifverträge?*

Hassan Sarrawi: Verträge nein. Aber durch die Gewerkschaften werden die Arbeiter in den Betrieben mobilisiert. Oft kommt es zu Streiks. Ob ein Streik Erfolg hat, hängt von der Branche, Größe und Struktur des jeweiligen Betriebes ab. Wenn z. B. die arabischen Kellner usw. in einem Hotel bzw. Restaurant streiken, so können sie durchaus Erfolg haben, denn ohne sie läuft nichts. Problematischer und fast aussichtslos ist ein Arbeitskampf in einem Betrieb, wo nur 10 Prozent Araber sind, die von der israelischen Gewerkschaft Histadrut nicht vertreten werden. Verhandlungen, nach denen Sie gefragt haben, gibt es nur in Ausnahmefällen, und diese nur mit dem Vertreter der Arbeiter im jeweiligen Betrieb.

NACHRICHTEN: *Uns ist bekannt, daß auch die Histadrut Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen führt. Ist das nicht ein Widerspruch zu Ihren Aussagen?*

Hassan Sarrawi: Nein, das ist kein Widerspruch. Verhandlungen werden zwar von der Histadrut geführt, aber nur für die israelischen Arbeiter und für die Araber, die 1948 in Israel geblieben sind. Sie haben israelische Pässe und gelten als Israelis.

NACHRICHTEN: *Wie hoch ist die Arbeitslosenquote in den besetzten Gebieten?*

Hassan Sarrawi: Wenn wir die Tagelöhner einbeziehen, die ja faktisch Arbeitslose sind, dann liegt die Arbeitslosenquote über 50 Prozent.

NACHRICHTEN: *Um noch einmal auf den Generalstreik am 10. Dezember zurückzukommen: Dazu haben doch sicherlich auch neben den Gewerkschaften andere Organisationen aufgerufen?*

Hassan Sarrawi: Aufgerufen haben beispielsweise auch die Ärzte. Sie praktizieren unter sehr schlechten Bedingungen und viele von ihnen sind arbeitslos. Kaum ein Arzt kann eine Praxis eröffnen, weil das Geld für die ärztlichen Instrumente fehlt. Und selbst, wenn sie eine Praxis und die Geräte hätten, so könnten sich die Menschen nicht ärztlich betreuen lassen, weil ihnen eben das Geld fehlt. Aus diesem Grunde wurde auch die Zahl der Krankenhäuser reduziert. Zum Beispiel: Früher gab es in Ramalla drei Krankenhäuser, und jetzt nur zwei und auch nur die Hälfte der Betten. In Jerusalem wurde das Kinderkrankenhaus geschlossen und auch das Hauptlaboratorium und die Blutbank.

Auch die Studenten und Schüler haben sich am Streik beteiligt, denn auch sie werden unterdrückt. Häufig werden Schulen und Universitäten auf Anordnung des Militärgouverneurs geschlossen, Schul- und Universitätsräume nach politischem Informationsmaterial durchsucht. Nicht selten gehören zu den Verhafteten auch Schüler und Studenten.

Die Geschäftsleute hatten während des Generalstreiks ihre Geschäfte geschlossen. Grund dafür sind die israelischen Gesetze, die sie verpflichten, Steuern und Zoll zu bezahlen, wobei manchmal die Abgaben höher sind als ihre Gewinne. Besonders aber leiden die Bauern unter der Besatzungsmacht, denn es erfolgt eine systematische Landenteignung. Von heute auf morgen wird bereits angebautes Land enteignet, um israelische Siedlungen oder militärische Anlagen zu bauen. Eine Entschädigung wird nicht gezahlt. Rund 60 Prozent des Landes wurde den Bauern bereits weggenommen.

Es sind die sozialen und politischen Probleme, die zu Unruhen geführt haben und weiter führen werden. Angewandt wird in diesem Zusammenhang ein Gesetz aus der englischen Mandatszeit. Dieses Gesetz erlaubt es den israelischen Besatzern, jeden Bürger zu verhaften und ohne Urteil sechs Monate einzusperren.

Die „verdeckte Tarifpolitik"

Rudolf Welzmüller: Personalzusatzkosten – Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit oder Nebenschauplatz im Verteilungskonflikt? WSI-Arbeitsmaterialien Nr. 17, WI-Verlag, Düsseldorf 1987, 47 Seiten, 12 DM.

Die Forderung nach Senkung der Lohnnebenkosten wird von den Unternehmern immer heftiger vorgetragen. Sie spielt eine wichtige Rolle in ihren Flexibilisierungsbemühungen, auch in der Diskussion um die Strukturreform im Gesundheitswesen zum Beispiel oder bei der vermeintlichen Wettbewerbsfähigkeit „unserer" Wirtschaft bis hin zur in jüngster Zeit vorgetragenen Argumentation von der Bedrohung des Produktionsstandorts Bundesrepublik.

Was sind Personalnebenkosten, wie setzen sie sich zusammen, und welche Rolle spielen sie bei den Arbeitskosten insgesamt? Der Spezialist für Einkommensfragen beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB (WSI), Rudolf Welzmüller, weist in dieser Schrift nach, daß schon der Begriff „Neben"kosten irreführend ist, die Tatsache verdeckt, daß es sich dabei zum größeren Teil um normale Arbeitseinkommen handelt, das nur in zeitlich anderen Zusammenhängen (z. B. Urlaubsgeld, 13. Monatseinkommen usw.) ausgezahlt wird. Auch der gesetzlich fixierte Bestandteil von Personalzusatzkosten, also die Aufwendungen für Sozialversicherung, sind von den abhängig Beschäftigten erarbeitete Einkommensbestandteile, nämlich solche für Zeiten der Nichtbeschäftigung wie bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder im Alter. Schlüssig weist deshalb Welzmüller nach, daß es den Unternehmern mit dem Gejammer um die hohen Lohnnebenkosten nur um eine Umverteilung zu Lasten der Beschäftigten geht. Sollen wir uns doch selbst kümmern, wie wir unser Leben bei Krankheit oder im Alter fristen; so die Konsequenz der Unternehmervorstellungen. Hier wird, so Welzmüller, der einkommenspolitische Verteilungskampf, der in der Tarifpolitik mehr oder minder offen ausgetragen wird, nur mit anderen Mitteln und mit ideologisch besetzten Begriffen verdeckt weitergeführt.

Andererseits weist der Autor nach, daß die Unternehmer an den nicht tariflich oder gesetzlich festgelegten Lohnnebenkosten ein starkes Interesse haben, weil sie diese Teile als Instrument einer differenzierten Leistungs- und Motivationspolitik einsetzen wollen. Hier wird deshalb nicht von „notwendiger Entlastung" gesprochen.

Welzmüller geht aber noch weiteren Fragen nach, so der Behauptung, Nebenkosten belasteten besonders kleinere Unternehmen, und der Frage der Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich, die – so stellt sich heraus – natürlich nicht von Nebenkosten, sondern maßgeblich von der Produktivität, z. B. ausgedrückt in Lohnstückkosten, beeinflußt wird. B. K.

NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare
Gegründet 1961
von Heinz Seeger

ISSN 0047–8598

Herausgeber seit 1969: Manfred Balder, Arthur Böpple, Uschi Döring, Rainer Einenkel, Regina Fuhrmann, Detlef Haag, Heinz Hummler, Heinz Lukrawka, Leonhard Mahlein, Willi Malkomes, Heinz Seeger.

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

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

Einzelpreis 5,– DM; Jahresabonnement 48,– DM einschließlich Zustellgebühren. Das Jahresabonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, falls es nicht bis zum 30. November des laufenden Jahres schriftlich gekündigt wird. Konto-Nr. 16 15 61 29 00, Bank für Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M., Postgirokonto: Frankfurt/Main 3050 40-606.

Namentlich gezeichnete Artikel entsprechen nicht unbedingt der Meinung der Redaktion.

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

Redaktionsschluß: 29. Januar 1988

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

Nachrichten
Verlagsgesellschaft mbH
Kurfürstenstraße 18
Postfach 90 07 49
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon (069) 77 80 79

VERLAGSINTERNES

Das neue Jahr begann für Redaktion und Verlag gleich mit einem weiteren runden Geburtstag. Nach Heinz Seeger (80.!) und Heinz Schäfer im November letzten Jahres vollendete Gisela Mayer am 7. Januar ihr 60. Lebensjahr. Der dichtbesetzte Willi-Richter-Saal im Frankfurter Gewerkschaftshaus am Tag danach war wohl mit Ausdruck dafür, welches Ansehen unsere Kollegin unter Gewerkschaftern genießt. Ihre Kontakte zu den Pressestellen des DGB und der Einzelgewerkschaften, aufgebaut in mehr als 15 Jahren Redaktionstätigkeit für NACHRICHTEN, darunter ihre vielfältigen Bemühungen um Interviews – anfangs sicher nicht einfach –, vor allem aber ihre engagierte jahrzehntelange Gewerkschaftsarbeit in der IG Druck und Papier haben ihr solches Ansehen eingebracht.

Zu den zahlreichen Gratulanten des Abends zählten u. a. der DGB-Landesbezirksvorsitzende Karl-Heinz Jungmann, der die Grüße von Jochen Richert (DGB-Bundesvorstand) überbrachte, das Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Dieter Langendorf, und der hessische Vorsitzende der IG Druck und Papier, Ernst Kersting. Letzterer würdigte u. a. Giselas langjähriges Wirken als Mitglied des Landesbezirksvorstandes sowie mehrmalige Delegierte zu Gewerkschaftstagen und überreichte ihr den Ehrenteller der Organisation.

Weitere Redner des Abends waren Hans-Georg Fritz, Betriebsratsvorsitzender der Frankfurter Rundschau, NACHRICHTEN-Chef Werner Petschick und, für den DKP-Parteivorstand, Werner Cieslak, der Gisela mit der Ehrenplakette ihrer Partei auszeichnete. Im Verlauf des geselligen Abends kamen massenweise Blumen, Geschenke und 890,– DM an Solidaritätsspenden zusammen. Überwältigt von den vielen herzlichen Glückwünschen sollen wir für das „Geburtstagskind" auch an dieser Stelle allen nochmals herzlichen Dank sagen.

Einige Dutzend Anmeldungen liegen jetzt vor für das 9. Nachrichten-Seminar am 19. und 20. März im Frankfurter Haus der Jugend, darunter von vielen Gewerkschaftsfunktionären, aber auch aus dem wissenschaftlichen Bereich. In dieser Ausgabe veröffentlichen wir die Thesen zu den beiden Referaten von Hellmuth Lange und Detlef Haag (siehe Seite 13 ff.) zur Information unserer Leser und zur Vorbereitung der Teilnehmer auf eine streitbare Diskussion. Resonanz erhielten wir übrigens auch schon aus dem Ausland. Von der französischen CGT, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Gewerkschaftshochschule Fritz-Heckert (DDR) kamen Zusagen für die Teilnahme. Unsere Leser wollen wir bitten, sich bei Interesse recht bald anzumelden, damit wir die organisatorischen Vorbereitungen besser abwickeln können. Eine Anmeldekarte ist in Heft 1/88 der NACHRICHTEN. jaco

D 3476 E

Postvertriebsstück
Nachrichten-
Verlags-GmbH
Kurfürstenstr. 18
Postf. 90 07 49
6000 Frankfurt/M. 9(

NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

2/88

0603650ANN88002 100033 978 4
FREIE UNIVERSITAET B.
VORM.OTTO-SUHR-INSTITU
IHNESTR. 21

1000 BERLIN 33

TERMINKALENDER

- **1. März bis 31. Mai**
  Personalratswahlen bei Bahn und Post sowie in den Bundesbehörden nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz
- **4. bis 6. März**
  8. Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen der SPD in Wiesbaden
- **5. März**
  Bundesarbeitstagung der betrieblichen Friedensinitiativen in Dortmund
- **6 bis 11. März**
  14. Gewerkschaftstag der Rundfunk-Fernseh-Film-Union, Ludwigshafen
- **8. bis 9. März**
  Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Würzburg
- **12. März**
  Tribunal der IG Druck und Papier zu „Ungeschützten Arbeitsverhältnissen", Wiesbaden
- **18. bis 20. März**
  Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Dortmund
- **19. März**
  Europäische Eisenbahner-Kundgebung, Frankfurt
- **19. bis 20. März**
  Angestelltenkonferenz der IG Bau – Steine – Erden, Mainz
- **19. bis 20. März**
  9. Nachrichten-Seminar zum Thema „Mensch und Technik 2000", Frankfurt
- **8. bis 10. April**
  Bundesjugendkonferenz der IG Bau – Steine – Erden, Gießen
- **23. bis 24. April**
  Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Koblenz
- **7. bis 8. Mai**
  Handwerkskonferenz der IG Bau – Steine – Erden, Heilbronn
- **9. bis 13. Mai**
  6. Kongreß des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in Stockholm.
- **16. bis 19. Juni**
  Bundesjugendtreffen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln

Ich bestelle hiermit: **2/88**

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

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

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ Ort

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

Konto-Nr. BLZ

bei (Bank, Sparkasse oder Postgiroamt, Ort)

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

Datum Unterschrift

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

Nachrichten-Verlags-Gesellschaft mbH
Kurfürstenstraße 18
Postfach 90 07 49
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon: (0 69) 77 80 79

Zu guter Letzt

Atommafia

Die Bundesrepublik ist nicht arm an Skandalen, einer reiht sich an den anderen. Kaum hatten sich die Wogen über die Barschel-Affäre geglättet, da wurde ein neuer Skandal bekannt, der alles bisher Dagewesene in den Schatten stellt. Es tauchte der bisher nicht ausgeräumte ungeheuerliche Verdacht auf, daß gegen den Atomwaffensperrvertrag verstoßen und zur Nuklearwaffenproduktion geeignetes spaltbares Material über dunkle Kanäle nach Pakistan und Libyen gelangt sei.

Ausgangspunkte sind die im hessischen Hanau gelegenen Atombetriebe Nukem und ihre Tochter Transnuklear. Jahrelang werkelte hier eine Atommafia. Falsch deklarierte Fässer wurden zwischen dem belgischen Kernforschungszentrum Mol, das die Aufbereitung und Entsorgung von Atommüll übernehmen sollte, und Hanau hin- und hergeschoben. Millionen an Bestechungsgeldern wurden dafür gezahlt, daß in Mol radioaktiver Müll entgegengenommen wurde, der in der dortigen Anlage überhaupt nicht bearbeitet werden konnte. Zurück kamen Fässer mit Material, das durch Plutonium, Cäsium und Kobalt angereichert war und in bundesrepublikanischen Kernkraftwerken an völlig ungeeigneten Stellen gelagert wurde.

Angesichts des zum Himmel stinkenden Skandals blieben Bundesumweltminister Töpfer und seinem hessischen Amtskollegen Weimar nichts anderes übrig, als Nukem vorläufig stillzulegen und Transnuklear die Transportgenehmigung für atomaren Müll zu entziehen. Nukem gehört zu 35 Prozent der Degussa. Bis 1983 wurde von Steuerprüfern dieses Konzerns, der jetzt die Oberherrschaft übernommen hat und den Geschäftsführer stellt, die Bücher überprüft. Und da sollen so mir nichts, dir nichts 21 fehlende Millionen nicht aufgefallen sein?

Solchen Konzernen – das zeigt der Skandal – muß die Verfügungsgewalt über Nukem, Transnuklear u. a. entzogen und die Betriebe müssen in Gemeineigentum überführt werden. Nichts anderes fordert das DGB-Grundsatzprogramm. Selbstverständlich bei strenger Kontrolle. Es genügt nicht, die Spitzenmanager auszuwechseln. Überlegenswert ist auch der Vorschlag des hessischen DGB, die Hanauer Atomfabriken zur Erforschung alternativer Energien umzuwandeln, um so den Ausstieg aus der Atomwirtschaft vorzubereiten und die Vernichtung der dortigen Arbeitsplätze zu verhindern. G. M.