

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 3476 EX

Der Sturm flaut ab, doch in der Tiefe brodelt es

STREIK POST

Mehr als nur eine atmosphärische Irritation hat die Kollision der beiden „Tanker“ ausgelöst. Nach dem Spitzengespräch zwischen SPD-Führung und Vertretern des DGB-Vorstandes sowie den Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften Ende April will man zwar wieder zu höflichen Umgangsformen zurückkehren, aber die alte Verbundenheit hat sich nicht eingestellt. Schon gar nicht ist vom „Schulterschluß zwischen Arbeitnehmerorganisationen und Volkspartei“ die Rede. Kein Wunder, denn die Meinungsverschiedenheiten zwischen SPD und DGB-Gewerkschaften gehen tiefer. Im Kern dreht sich die Debatte um das Selbstverständnis der Gewerkschaften in der bundesrepublikanischen Gesell-

Seit dem 27. April werden die drei Betriebe der Bundesdruckerei in Neu-Isenburg bei Frankfurt, Bonn und Westberlin bestreikt. 85,8 Prozent der in der Deutschen Postgewerkschaft organisierten Angestellten sprachen sich für den Arbeitskampf aus. Die in der IG Druck und Papier organisierten Arbeiter traten in einen Solidaritätsstreik.

• Ayatollahs •

• Wallmanns Vorstöße • „Um 18.30, da geh' ich heim“ •

• Kongreß mit Signalwirkung •

Frankfurt/M.

28. Jahrgang

5/88

Mai 1988

Einzelheft DM 5,-

INHALT

POLITIK

Gegen Ayatollahs der Marktwirtschaft gesellschaftlichen Druck ausüben 3

1. Mai: Mehr Veranstaltungen als in den Jahren zuvor 4

Im Sinne der Unternehmer 4

LÖHNE/TARIFE

Wallmanns Vorstöße gegen gewerkschaftliche Tarifpolitik 5

Tarifpaket 5

Auch weiterhin für solidarische Arbeitszeit- und Einkommenspolitik Interview mit Klaus Zwickel, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall 6

Die „Partner“ sind störrisch Schwierige Tarifrunde der IG Chemie 7

NGG stellt sich auf Auseinandersetzungen ein 7

39-Stunden-Woche bei Banken – 3,5 Prozent bei Versicherungen 8

Tarifrunde mit ersten Warnstreiks in Baden-Württemberg 8

„Um 18.30, da geh' ich heim“ – mehr als nur ein Ohrwurm 9

WIRTSCHAFT/FINANZEN

„Mehr Markt wagen...“ Eine Großbank und die Politik Von Hermannus Pfeiffer 10

Durchschnittsverdienste 11

Daten zur Wirtschaftsentwicklung 11

Wirtschaftspolitische Alternative – Mangel an Umsetzungsschritten 12

„Europäischer Binnenmarkt: Wirtschafts- oder Sozialraum?“ 29

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Positionspapier der IG Metall gegen Lohnverzicht

Lafontaine ist in der Ökonomie ein Konservativer

„Fabrik der Zukunft“ und die Aufgaben der Gewerkschaften

Rheinhausen muß leben Eine Chronologie (3)

Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft HBV – Beschlüsse 13–28

Der Sturm flaut ab...

schaft. Ginge es nur um tarifpolitische Fragen, so könnte Oskar Lafontaine sicherlich schnell Nachhilfeunterricht erhalten. Und auch Vorschläge, wie die zum Teil extrem weite Spanne der Löhne und Gehälter korrigiert werden könnte, gibt es längst zuhauf. Dies alles wäre der Aufregung nicht wert und hätte auch nicht zu einem derartigen Zerwürfnis geführt. Denn noch an keiner anderen gesellschaftspolitischen Frage sind die Gewerkschaften so massiv und öffentlich gegen die SPD zu Felde gezogen.

Lafontaine, immerhin geschäftsführender Vorsitzender der SPD-Programmkommission, hat sich grundsätzlich zur Marktwirtschaft als beste aller Wirtschaftsordnungen bekannt. Wer das so sieht, verzichtet von vornherein auf planende Gestaltung der Wirtschaftsprozesse, der beschränkt sich bewußt auf nachträgliche Korrekturen. Auf solche Weise ist aber der Massenarbeitslosigkeit nicht zu Leibe zu rücken. Das spüren die Gewerkschaften seit Jahren und fordern beispielsweise Beschäftigungsgesellschaften, öffentliche Beschäftigungsprogramme, Strukturplanung und Investitionslenkung. Nur von der Position eines Marktwirtschaftlers aus ist es möglich, die Kapitalflucht in „Niedriglohnländer“ oder die Milliarden von nicht investiertem vagabundierenden Kapital zu übersehen.

Und nur wer völlig „vergißt“, über welche Macht- und Herrschaftspositionen die Unternehmer verfügen, wie sie im engen Verein mit der konservativen Wenderegierung gegen die Gewerkschaften vorgehen, kann eine Mitschuld des DGB an der Massenarbeitslosigkeit konstruieren. Da müssen Gewerkschafter in Rage geraten, wenn sie nicht ihr Selbstverständnis aufgeben wollen. Ihr Bestreben muß es sein, die SPD wieder auf eine gemeinsame gesellschaftspolitische Ausgangsbasis zurückzuführen.

Von seiner Grundposition aus hat sich Lafontaine aber weit ins konservative Lager abdrängen lassen, wenn er die lohn- oder gehaltsabhängige Arbeit, die der Existenzsicherung dient und von daher im Zentrum gewerkschaftlicher Interessenvertretung stehen muß, gleichsetzt mit irgendwelchen beliebigen privaten Betätigungen, seien sie auch noch so nützlich. Hier wird die Schutzfunktion der Gewerkschaften zu einer Art Standesdünkel der „Arbeitsplatzbesitzer“ umgedeutet. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nach dem Verursacherprinzip, das ist ein wichtiger gewerkschaftlicher Grundsatz, mit dem sie ihre Forderungen an die Unternehmer und den Staat richten. Lafontaine wendet sich aber an die Opfer seiner geschätzten Marktwirtschaft, um ihnen noch weitere Einschränkungen abzuverlangen. Da werden natürlich Befürchtungen wach, eine neue Politik der Notverordnungen – nur eben auf freiwilliger Grundlage – könnte gemeint sein. Lafontaine hat sich wahrlich weit aus dem Fenster gehängt. Gehalten hat ihn aber die gesamte SPD-Spitze. reb

INHALT

GEWERKSCHAFTEN

Die Zukunft des öffentlichen Dienstes muß heute gestaltet werden 29

Schwerpunkt der Mitgliederwerbung ist das Maler- und Lackierhandwerk 30

Kongreß mit Signalwirkung für betriebliche Friedensarbeit 31

Hinweis des Mannes mit dem „großen Bart“ wird in HBV ernst genommen 32

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Kommunisten sind aktiver Teil der Einheitsgewerkschaft Von Werner Cieslak 34

Arbeitslose und Beschäftigte haben die gleichen Interessen 35

Jugendvertreter: Vor 3. Lesung 35

SOZIALPOLITIK

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Noch mal: Befristete Verträge 36

SPD-Fraktion mit eigenen Vorschlägen zur Reform im Gesundheitswesen 37

INTERNATIONALES

Nach großen Mitgliederverlusten: Ist die Talfahrt jetzt zu Ende? 38

Die 29. Arbeiterkonferenz in Finnland 38

RUBRIKEN

GLOSSE 3
TARIFMELDUNGEN 9
GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN 33
PERSONALIEN 33
BUCHBESPRECHUNG 39
IMPRESSUM 39
VERLAGSINTERNES 39
TERMINKALENDER 40
BESTELLSCHEIN 40
ZU GUTER LETZT 40

Gegen Ayatollahs der Marktwirtschaft gesellschaftlichen Druck ausüben

Im Rahmen der Vorbereitung ihres im Oktober 1988 stattfindenden Zukunftskongresses führte die IG Metall am 29. und 30. März im Sprockhöveler Bildungszentrum ein weiteres Diskussionsforum durch, das sie unter das Motto stellte: „Mit uns Arbeit und Gesellschaft solidarisch gestalten – Zukunftsprobleme der sozialstaatlichen Demokratie.“ Das Ziel war, wie Horst Klaus, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, in seiner Begrüßungsrede sagte, Fragen des gesellschaftlichen Wertewandels, der neokonservativen Politik und Konsequenzen für die Weiterentwicklung von Sozialstaat und sozialer Demokratie zu diskutieren, um den Neokonservativen und wirtschaftlich Mächtigen nicht die Gestaltung der Zukunft zu überlassen.

Nach Auffassung von Prof. Jürgen Seifert hat der Sozialstaat nur dann Bestand, wenn es gelingt, gegenüber einer Rückentwicklung politisch-gesellschaftlichen Druck auszuüben. Große Bedeutung kommt hierbei einer sozialen Teilhabe zu, die mehr sei als die bloße Gewährung eines Existenzminimums. Zu ihr gehöre auch das Thema Arbeitszeit. Eine solidarische Gesellschaft auf der Grundlage von Selbstbestimmung und sozialer Teilhabe bedürfe allerdings gesellschaftlicher Veränderung und eines anderen gesellschaftlichen Modells. Der partiellen Rationalität bloßer Kapitallogik müsse das Allgemeine, beispielsweise Arbeitsproduktivität und soziale Lebensverhältnisse, entgegengesetzt werden.

Prof. Rainer Zoll plädierte für eine „individualistische Gewerkschaft“, da aus seiner Sicht der Individualismus der Lohnabhängigen ständig wachse. In einem von ihm vorgetragenen neuen kulturellen Modell, in dem ein neues Verhältnis des Individuums zu sich selbst erwachse, trete an die Stelle von Opferbereitschaft die Suche nach Selbstverwirklichung.

Besonders diese Ausführungen wurden in der Diskussion kritisch hinterfragt, vor allem von Bevollmächtigten der IG Metall wie Detlef Haag, Walter Kuhn und Horst Schmitthener. Detlef Haag wies nach, daß jede Ausweitung individueller Freiheiten erst auf der Grundlage kollektiver Erregenschaften möglich gewesen sei. Es wäre auch falsch, die Selbstverwirklichung nur in der Freizeit zu sehen. Den Gewerkschaften eröffne sich im Bereich der Arbeitsbedingungen ein breites Betätigungsfeld. Auch Walter Kuhn warnte davor, das Rad immer wieder neu erfinden zu wollen, und verwies darauf, daß vieles, was Zoll angeführt habe, das Ergebnis sozialer Sicherungen sei, die von den Gewerkschaften durchgesetzt wurden und mehr Freiheit und Selbstverwirklichung ermöglichten.

Franz Steinkühler, der Vorsitzende der IG Metall, verwies in seinem Referat „Gesellschaftlicher Wandel und gewerkschaftliche Antworten“ auf die globalen Probleme, denen sich heute die Gewerkschaften

gegenübersehen, von der Friedenssicherung über Arbeitslosigkeit bis hin zur Umweltkrise. Das weltweit organisierte Kapital habe sehr schnell gelernt, mit der globalen Dimension der Probleme in eigenem Interesse und zu eigenem Vorteil umzugehen. Auf der anderen Seite hingegen nehme, wo solidarische Problemlösungen gefordert sind, die tendenzielle Aufwertung der Individualität zu.

GLOSSE

Recht so?

Über Geschmack läßt sich bekanntlich nicht streiten. Aber über Recht. Und wie!

Im Volksmund findet das seinen Niederschlag in den flotten Sprüchen: „Recht ist, wenn man genug Geld hat.“ Und: „Recht hat, wer Macht hat.“ Bittere Erfahrungen stecken in diesen Worten. Jedenfalls: „Das Recht“ – objektiv und gerecht gegen jedermann/frau – gibt es nicht.

Marx sagte, das Recht sei immer das Recht der Herrschenden. Am Oberlandesgericht Koblenz (aber auch anderswo!) scheint Marx Pflichtlektüre zu sein. Und so dienten die Richter dort dieser Tage den Herrschenden mit dem Urteilsspruch, daß Sitzblockaden gegen Atomraketen Nötigung seien, und hoben einen gegenteiligen Freispruch des Landesgerichts Bad Kreuznach auf.

Denn: Blockaden beeinträchtigen das Eigentum und die Freizügigkeit anderer. Friedenswille und friedliche Absicht sind keine Milderungsgründe. Also: Strafe!

Nun werden aber die Unternehmer zittern, die mit Betriebsschließungen (z. B. Rheinhausen) viele tausend Arbeitsplätze blockieren, Arbeiter und Angestellte materiell ruinieren und so deren Eigentum und Freizügigkeit antasten. Das alles noch aus niedrigem Motiv, nämlich Gewinnsucht.

Leider falsch spekuliert! Jetzt gilt wieder: siehe oben! okulus

Als Folge der Unsicherheit und Unübersichtlichkeit der Lebenssituationen erwachse, nicht nur im religiösen Bereich, eine Art moderner Fundamentalismus. Auch bei uns sind, so Steinkühler, „die Ayatollahs der Marktwirtschaft am Werke, die mit einer teilweise schon religiösen Überhöhung des marktwirtschaftlichen Gedankens nach diesem Prinzip nicht nur bestimmte ökonomische Prozesse koordinieren, sondern die gesamte Gesellschaft gestaltet sehen wollen“.

Die neokonservative Politik, so Steinkühler, mache die Krisenopfer für ihr Schicksal selbst verantwortlich. Sie sei nicht nur gegen die Interessen der Arbeitnehmer gerichtet, sondern zugleich ein Angriff auf die Verfassung, denn zur demokratischen Ordnung gehöre auch der sozialstaatliche Auftrag. Die Gewerkschaften dürften daher nicht zulassen, daß er verächtlich gemacht und bis zur Unkenntlichkeit reduziert werde.

Die Hoffnung auf die Zukunft der kleinen Einheiten und einen idyllischen Regionalismus sei trügerisch und führe in die Irre, weil hier die politische Kontrolle wirtschaftlicher Macht und die dazu notwendige Gegenmacht ausgeblendet werde. Wenn allerdings, vor allem bei jungen Menschen, eine Betonung, und manchmal auch Überbetonung, individueller Entfaltungswünsche vorhanden sei, so wollen die Gewerkschaften hier nicht vorbeisehen, sondern Konsequenzen ziehen und die Bedürfnisse des einzelnen positiv aufgreifen und sie in ein gewerkschaftliches Handlungskonzept einbringen.

Allerdings, und dies konnte auch als Antwort des IG-Metall-Vorsitzenden an Rainer Zoll gesehen werden, bleibe die Erweiterung der persönlichen Freiheit eine Phrase, solange nur eine Minderheit davon profitieren könne. Es müsse immer beantwortet werden, wessen und welche Freiheit gemeint sei. Steinkühlers Antwort: „Die praktizierte Solidarität der vielen ist vielmehr die Voraussetzung dafür, daß jeder einzelne sich sein Leben und seine Arbeit nach seinen eigenen Vorstellungen gestalten kann.“ Da die soziale Wirklichkeit durch Machtinteressen bestimmt sei, könne, wer etwas verändern wolle, dies nur zusammen mit anderen tun.

Nach Steinkühler hat sich die Einheitsgewerkschaft in der Krise als Bündnis von verschiedenen politischen und weltanschaulichen Strömungen und Richtungen erneut bewährt. Stärker als die divergierenden Kräfte sei das einigende Band gemeinsamer Interessen. Zur Einheitsgewerkschaft, dem Medium und Umsetzungsorgan künftiger Gewerkschaftspolitik, gebe es keine Alternative.

In den beiden Tagen gab es in den Referaten und Diskussionen, vor allem hinsichtlich der Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse, viel Interessantes. Allerdings blieben neue Strategien noch sehr im dunkeln, und praktische Handlungsansätze waren noch Mangelware. Heinz Schäfer

1. Mai: Mehr Veranstaltungen als in den Jahren zuvor

Bereits am Morgen des 2. Mai zog der geschäftsführende DGB-Bundesvorstand eine erste Bilanz des 1. Mai: 775 Veranstaltungen – von der Saalveranstaltung über Demos bis hin zu Großkundgebungen – fanden 1988 in der Bundesrepublik statt (im Vorjahr waren es 48 weniger). Auch die Zahl der Teilnehmer hatte sich von 625 000 im vergangenen Jahr auf 630 000 erhöht. Im Mittelpunkt der Reden stand der Protest gegen die Massenarbeitslosigkeit. Als Alternative wurde die Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich betont.

Attackiert wurde die Steuerreform für die Großverdiener und statt dessen Beschäftigungsprogramme verlangt und übereinstimmend die geplante Strukturreform im Gesundheitswesen kritisiert. In den Betrieben und in der Öffentlichkeit gelte es, „einen Proteststurm zu entfachen, um den Gesetzentwurf zu Fall zu bringen“ (Karin Benz-Overhage in Frankfurt). Trotz der oberflächlich gekitteten Differenzen zwischen SPD und Gewerkschaftsbewegung wurde zu Oskar Lafontaines Lohnverzichtstheze Stellung genommen und diese ausdrücklich abgelehnt. Der saarländische Ministerpräsident selbst, ursprünglich als Redner für die 1.-Mai-Veranstaltung in Husum vorgesehen, konnte in Saarbrücken bleiben, denn er war ausgeladen worden.

Mainz war in diesem Jahr Ort der zentralen DGB-Veranstaltung mit dem DGB-Vorsitzenden Ernst Breit als Hauptredner. Vor rund 3500 Teilnehmern rief er dazu auf, „der Macht des großen Geldes die Kraft der gewerkschaftlichen Solidarität entgegenzusetzen“. Das sei das richtige Rezept für die Gestaltung der Zukunft und nicht die „bedingungslose Jagd nach dem Profit“. Als wichtigstes gewerkschaftliches Ziel nannte Breit die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und sicherte in diesem Zusammenhang den um die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung ringenden Textil- und Bekleidungsbeschäftigten die volle Solidarität des DGB zu.

Rund 30 000 Teilnehmer zählte die Kundgebung auf dem Hamburger Karl-Legien-Platz. Unter Losungen wie beispielsweise „Nein zu Lafontaine – kein Lohnverzicht“, „Umbau der Rüstungswirtschaft bringt Arbeitsplätze“ und „Gewerkschaften und Friedensbewegung gehören zusammen“ waren die GewerkschafterInnen zum Kundgebungsplatz demonstriert. Hier forderte die ÖTV-Vorsitzende Monika Wulf-Mathies dazu auf, das Steuer in der Wirtschaft- und Finanzpolitik herumzureißen. Gefragt sei keine neue Philosophie, die zu Lohn- und Sozialabbau führe, sondern ein handlungsfähiger Staat, der Arbeitsplätze schaffe, statt sich auf die Verwaltung von Arbeitslosigkeit zu beschränken. Den Oskar Lafontaines schrieb sie ins Stammbuch, daß es einen Freundschaftsrabatt für Sozialdemokraten nicht gebe, wenn diese versuchten, „die gewerkschaftliche Tarifpolitik in die Ecke zu stellen“.

„Rheinhausen muß leben!“, „Erhalt aller Stahlstandorte“ sowie Forderungen nach Vergesellschaftung der Stahlindustrie bestimmten das Bild der Kundgebung in der Krisenregion Duisburg. Auch der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gustav Fehrenbach beschäftigte sich mit dem Kampf der Stahlarbeiter, die nicht gewillt seien, die Vernichtung ihrer Arbeitsplätze widerstandslos hinzunehmen. Der Krupp-Unternehmensleitung warf er in diesem Zusammenhang vor, auf frühkapitalistische Verhaltensweisen zurückzugreifen. Und Betriebsratsvorsitzender Manfred Bruckschien wies auf die Kampfentschlössen-

Im Sinne der Unternehmer

Seit dem 26. April soll Paragraph 29 Absatz 5 der 1946 durch Volksentscheid mit überwältigender Mehrheit beschlossenen Hessischen Verfassung: „Die Aussperrung ist verboten“ nicht mehr gelten. Ganz im Sinne der Unternehmer entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), daß Bundesrecht Landesrecht bricht. Aber auch die Bestimmung des Grundgesetzes ist nicht eindeutig. Zwar wird die Tarifautonomie garantiert, die Aussperrung aber explizit nicht erwähnt. Mit dem Kasseler Richterspruch setzte sich wieder einmal das Recht des ökonomisch Stärkeren durch.

Betroffen werden von der Aussperrung, die nun auch in Hessen erlaubt ist, im Falle von Arbeitskämpfen nicht nur die Streikenden, sondern auch weitgehend Unbeteiligte, die von den Unternehmern den Stuhl vor die Tür gesetzt bekommen. Das führt letzten Endes dazu, daß der Kampfeswille gelähmt und die Streikkassen der Gewerkschaften geplündert werden. Ausgehend von diesen Tatsachen, erklärte der hessische DGB-Landesbezirksvorsitzende Karl-Heinz Jungmann, daß das BAG den Unternehmern in die Hände gearbeitet habe. Als gewerkschaftliches Ziel nannte er das generelle Verbot der Aussperrung, wie es bereits in zahlreichen gewerkschaftlichen Beschlüssen verlangt wird.

heit der Rheinhausener Stahlarbeiter hin. Damit hätten die Unternehmer jederzeit zu rechnen.

Rheinhausen spielte aber nicht nur in der durch den 22wöchigen Existenzkampf bekanntgewordenen Ruhrgebietsstadt Duisburg eine Rolle, sondern war für mehrere Gewerkschaftsredner Anknüpfungspunkt, um auf die Gefahren für andere Betriebe hinzuweisen. Unter dem bekanntgewordenen Satz „Rheinhausen ist morgen überall!“ erwähnte das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Karin Benz-Overhage, Leitz in Wetzlar, Grundig in Nürnberg, BBC in Mannheim, Thompson Brandt, Volvo, Philips, Audi und Porsche. Es ginge um die Bergbaulieferer, die Bundesbahn und die Post. Die Spekulationen der Gegner, daß jeder Betrieb bzw. Bereich allein stürbe, müßten ein Ende haben. Und dafür hätte der „Kampf der Stahlarbeiter in Hattingen, bei der Maxhütte, in Rheinhausen“ Zeichen gesetzt. Es sei eine Auseinandersetzung entstanden, die „die strukturalistischen Alternativen einklagt bis hin zur Perspektive der Vergesellschaftung der Stahlindustrie – und nicht nur der Stahlindustrie“.

In Braunschweig forderte Jochen Richert, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands, die Gewerkschafter auf, so wie Rosa Luxemburg es bereits gefordert habe, „den Politikern nicht nur aufs Maul, sondern auf die Hände zu schauen“. Da würde in Sonntagsreden „feierlich der Zusammenhalt der Familie beschworen“, gleichzeitig aber das „Arbeitsleben im Interesse der Unternehmer so gestaltet, daß die Familie zu einem Schichtbetrieb ... wird“. „Das gemeinsame sonntägliche Frühstück der Familie wird dann dank des technischen Fortschrittes nach den Vorstellungen der konservativen und wirtschaftsliberalen Politikstrategen durch eine Videokonferenz abgelöst.“

Und Christian Götz, Mitglied des geschäftsführenden HBV-Hauptvorstands, plädierte in Koblenz dafür, den 1. Mai „uneingeschränkt als ‚Kampftag‘“ zu gestalten. Gründe dafür gebe es genug. U. a. nannte er anhaltende Massenarbeitslosigkeit, wachsende Armut, Sozialabbau, Umverteilung von unten nach oben, wachsende Unternehmerrmacht, Angriffe auf die Politik und Funktionsfähigkeit der Gewerkschaften, eine gefährdete Umwelt und ein „weiterhin gigantischer, Unsummen verschlingender Rüstungswettlauf“. Dem stellten die Gewerkschaften ihre Forderungen entgegen, die sich alle unter die Parole zusammenfassen ließen: „Wir wollen in Frieden arbeiten und leben.“

Diesen Tenor hatten fast alle Reden, so auch die von Peeter Raane, Hauptkassierer der GHK, der in Bensheim sprach. Er rief dazu auf, „der Koalition aus Kabinett und Kapital unabhängige und starke Gewerkschaften entgegenzustellen“. Auch für seine Gewerkschaft bekräftigte er die Forderung nach der 35-Stunden-Woche. Jeder, der den Gewerkschaften dabei helfen wolle, sei herzlich willkommen. G. M.

Wallmanns Vorstöße gegen gewerkschaftliche Tarifpolitik

Da hat nun der Musterschüler seine Hausaufgaben ganz besonders gründlich machen wollen und erhält doch eine Strafarbeit: Nachsitzen in Sachen Tarifpolitik. Hessens CDU-Ministerpräsident Wallmann konnte sich gar nicht schnell genug zu Wort melden, um den Tarifvertrag im öffentlichen Dienst zu beantworten. Noch bevor das Kabinett entschieden hatte, legte Walter Wallmann sich fest: Die Landesbeamten in Hessen sollen nicht teilhaben an der ausgehandelten Arbeitszeitverkürzung für die Arbeiter und Angestellten.

Mitte April faßte das Bundeskabinett aufgrund einer Vorlage des Innenministers einen ganz anderen Beschluß. Es billigte Zimmermanns Vorschlag, den Tarifabschluß auch auf die Beamten des Bundes zu übertragen, und zwar in allen seinen Teilen, sowohl in der Gehaltserhöhung als auch in der Arbeitszeitverkürzung. Gleichzeitig mahnte der Innenminister seine Kollegen in den Ländern, vor allem aber mit Blickrichtung auf Hessen, den Tarifabschluß „ohne Abstriche“ auch auf die Beamten zu übertragen. Zimmermann: „Eine unterschiedliche Behandlung innerhalb des öffentlichen Dienstes ist nicht vertretbar und dem Arbeitsfrieden abträglich. Eine Auseinandersetzung liegt nicht im Interesse der Erhaltung und Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.“

Wallmann steht inzwischen auf einsamem Posten, sein „Heldenmut“ (FAZ) scheint nicht gefragt. Nachdem sich neben den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auch der Beamtenbund gegen den Landesfürsten gestellt hatte, bot er den Landesbeamten als Bonbon Höhergruppierungen und die volle Ausschöpfung des Stellenkegels an. Mit dem Hinweis, daß eine solche Regelung schließlich sogar teurer komme, wandten sich Niedersachsen und Schleswig-Holstein von Wallmanns Vorstellungen ab und übernahmen die bundeseinheitliche Regelung.

Direkt nach Bekanntwerden von Wallmanns Alleingang meldeten sich die hessischen Gewerkschaften zu Wort, um in einem Brief an den Ministerpräsidenten ihre Empörung auszudrücken. Dort heißt es: „Mit dieser Absicht setzen Sie sich in den Gegensatz zu den Erklärungen der öffentlichen Arbeitgeber während der Tarifverhandlungen bzw. nach dem Tarifabschluß. Ihre Absicht bedeutet auch einen Vertragsbruch. Sicher nicht im juristischen Sinne. Aber im Sinn eines auf gegenseitigem Respekt basierenden Verhältnisses der Vertragsparteien des öffentlichen Dienstes.“

Außerdem wird Wallmann mit seiner eigenen Rechnung konfrontiert, wonach die Arbeitszeitverkürzung rund 6000 Neueinstellungen erfordern würde. Die Verweigerung der kürzeren Wochenarbeitszeiten für Beamte in Hessen laufe darauf hinaus, die mögliche beschäftigungspolitische

Wirkung des Tarifvertrages zu unterminieren.

Aber die hessischen Gewerkschaften wollen es nicht bei Briefen und papierernen Protesten belassen. Bereits für die Woche nach Ostern waren die ersten Überlegungen für Protestaktionen angekündigt. So muß nach Auffassung des hessischen DGB-Vorsitzenden Jungmann durch Abstimmungen innerhalb der Beamenschaft geklärt werden, zu welchen Maßnahmen die Beamten greifen wollen, um ihr Recht zu erlangen. Zu einem solchen Maßnahmenkatalog muß nach Auffassung von Jungmann auch die Aktualisierung des Themas Beamtenstreik gehören, denn diese Beschäftigtengruppe bekomme gegenwärtig ihre faktische Ohnmacht vorgeführt.

Einer Aktualisierung bedarf in diesem Zusammenhang auch das Thema einheitliches Personalrecht, um der weiteren Spaltung der Belegschaften im öffentlichen Dienst vorzubeugen. Nicht zufällig sieht die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ gerade die Bedeutung des hessischen Vorgehens in einer Stärkung des Berufsbeamtentums. Beamte, die „sich wie Arbeitnehmer gebärden, dürfen sich nicht wundern, wenn sie sich eines Tages auf diese Form gleichgeschliffen wiederfinden“, schreibt das Blatt.

Wo die Unternehmer Spaltung und Absonderung von einzelnen Beschäftigtengruppen anstreben, muß es den Gewerkschaften um Vereinheitlichung und gerade auch um Verallgemeinerung von Tarifabschlüssen gehen. Aus diesem Grund sind auch die Eskapaden des saarländischen Ministerpräsidenten Lafontaine zurückzuweisen, der ebenfalls glaubt, für „seine“ Beamten den Tarifabschluß modifizieren zu können. Er spricht sich dafür aus, die Gehälter der Besoldungsgruppen A 9 bis A 12 nur zur Hälfte und von A 13 an gar nicht am vereinbarten Tarifabschluß teilhaben zu lassen. Diese Haltung geht sogar noch über die Position der SPD-Fraktion hinaus, die sich für Beamte ab der Besoldungsgruppe von A 16 eine „abschließende Prüfung“ vorbehalten will. Für die Gewerkschaften geht es hierbei um ein Essential. Denn was taugen Tarifabschlüsse noch, wenn einzelne Arbeitgeber sich nur noch herauspicken, was ihnen behagt?

Renate Bastian

Tarifpaket

Am 28. März wurde für das Baugewerbe ein Tarifpaket vereinbart, das Erhöhungen der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, Arbeitszeitverkürzung und einige Verbesserungen der Rahmentarifverträge vorsieht. Am 12. April wurde noch einmal über die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung verhandelt und anschließend das Tarifpaket den Tarifvertragsparteien zur Annahme empfohlen. Im einzelnen wurden folgende Ergebnisse erzielt:

1. Ab dem 1. April 1988 werden die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 3,6 Prozent erhöht.

2. Ab dem 1. April 1989 erfolgt eine weitere Erhöhung um 3,3 Prozent.

3. Die tarifliche Wochenarbeitszeit wird ab dem 1. Januar 1990 von 40 Stunden um eine Stunde bei vollem Lohnausgleich auf 39 Stunden reduziert, d. h., die Tariflöhne werden ab dem 1. Januar 1990 um 2,6 Prozent erhöht. Bei einer regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden von montags bis donnerstags beträgt die Arbeitszeit am Freitag 7 Stunden. Von dieser Regelung kann allerdings abgewichen und durch Betriebsvereinbarung können auch Regelungen getroffen werden, daß die 39-Stunden-Woche erst in einem zweimonatigen Ausgleichszeitraum für jeden Beschäftigten erreicht werden muß. Bei diesem Arbeitszeitmodell darf die Wochenarbeitszeit nicht unter 32 Stunden festgelegt werden.

4. Die Erschwerungszuschläge für besonders belastende Arbeiten werden um durchschnittlich 20 Prozent angehoben, und die Abgeltung der Fahrtkosten wird neu geregelt.

5. Das pauschale zusätzliche Urlaubsgeld für Angestellte, das 1978 auf 32 DM festgelegt worden war, wurde nunmehr auf 40 DM pro Urlaubstag erhöht.

Das auffälligste an diesem Tarifpaket ist die Lohn- und Gehaltserhöhung, die weit aus besser ist, als andere Gewerkschaften für den Zeitraum 1988/89 vereinbaren konnten. Nicht so gut sieht es mit der Arbeitszeitverkürzung aus. Wenngleich auch hier das 40-Stunden-Tabu durchbrochen wurde, ist der Schritt mit einer Stunde sicherlich zu klein und erfolgt auch zu einem sehr späten Zeitpunkt.

In der Urlaubsfrage konnten keine Verbesserungen erzielt werden, so daß für die unter 35jährigen immer noch nur 23 Tage und für die über 35jährigen nur 26 Tage Urlaub gewährt wird.

Wenngleich das Unternehmeransinnen verhindert werden konnte, eine sogenannte Baugleitzzeit einzuführen, d. h. praktisch Saisonarbeit, können durch den vereinbarten zweimonatigen Ausgleichszeitraum bisher gewährte Überstundenzuschläge wegfallen und damit auch Einkommensverluste eintreten.

H. Sch.

Auch weiterhin für solidarische Arbeitszeit- und Einkommenspolitik

Interview mit Klaus Zwickel, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Die Tarifverträge in der Metallindustrie von 1987, die vorsehen, die Arbeitszeit in zwei Stufen auf 37 Stunden zu verkürzen, wurden am 1. April 1988 wirksam. Zur Problematik ihrer Umsetzung in der betrieblichen Praxis stellte unser Redakteur Heinz Schäfer dem für Tarifpolitik zuständigen geschäftsführenden Vorstandsmitglied der IG Metall, Klaus Zwickel, einige Fragen.

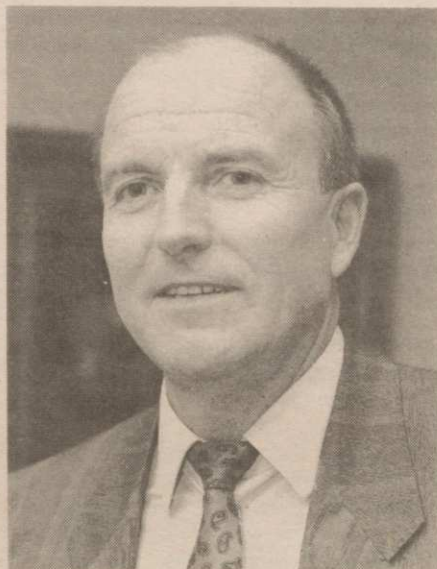
NACHRICHTEN: Ab 1. April 1988 wurde für Arbeiter und Angestellte in der metallverarbeitenden Industrie die 37,5-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich durchgesetzt. Sie zogen eine positive Bilanz der Umsetzung. Worauf gründet sich diese?

Klaus Zwickel: Die Differenzierung der Arbeitszeit spielt nach der Umsetzung der 37,5-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich so gut wie keine Rolle mehr. Hier hat die tarifliche Eingrenzung der Differenzierungsmöglichkeiten voll gewirkt. Für die weitere tarifliche Arbeitszeitpolitik ist dies sehr wichtig. Weiter befinden wir uns auf dem Weg zum 7-Stunden-Tag. Im Zuge der Umsetzung gab es eine deutliche Entwicklung hin zu mehr täglicher und wöchentlicher Arbeitszeitverkürzung. Aus allen Bereichen der IG Metall wird berichtet, daß die Zahl der Vereinbarungen mit täglicher Verkürzung der Arbeitszeit oder an einigen Tagen der Woche und der Frühschluß am Freitag zugenommen haben. Die Zahl der Vereinbarungen, die nur freie Tage vorsehen (auch das ist möglich), hat relativ abgenommen. Positiv ist weiter anzumerken, daß in fast allen Betriebsvereinbarungen der 8-Stunden-Tag als maximale Höchstgrenze der täglichen Regelarbeitszeit geblieben ist. Dies ist um so bemerkenswerter, weil gerade hier die Arbeitgeber versucht haben, eine Aufweichung des 8-Stunden-Tages in ihrem Sinne durchzusetzen.

Ganz wichtig für uns: Das freie Wochenende konnte eindeutig gesichert werden. Nur in wenigen Betrieben ist im Rahmen von Einigungsstellen Samstagsarbeit festgelegt worden, obwohl es erklärte Strategie von Gesamtmetall war, den Samstag in die regelmäßige Arbeitszeit wieder einzu beziehen. Hier zeigt sich deutlich, daß die Betriebsräte es auch selbst in der Hand haben, von einem Tarifvertrag Besitz zu ergreifen und ihn im konkreten Fall betrieblich umzusetzen. Nicht übersehen werden darf, daß sich einige Betriebsräte auch einen Quasi-Freibrief für die Ausweitung der Betriebsnutzungszeit ausgestellt haben.

Eine solche Option außerhalb der Betriebsvereinbarung über die aktuelle Arbeitszeitregelung ist zwar an Kriterien,

z. B. Produktionssteigerungen und/oder Investitionsentscheidungen für den Betriebsstandort, gekoppelt, damit jedoch steigt die Gefahr, daß der aktuell gesicherte 8-Stunden-Tag und das arbeitsfreie Wochenende schrittweise unterlaufen werden.



Solche betriebsyndikalistischen Überlegungen bringen immer eine Schraube in Gang, mit der letztlich alle Standorte, die Zulieferbetriebe usw., also alle Arbeitnehmer erpreßt werden. Jeder Betriebsrat entscheidet daher immer mit, wie sich die Arbeitsbedingungen nicht nur im direkten Verwertungsbereich des Betriebes, sondern auch insgesamt entwickeln.

NACHRICHTEN: In den Tarifverträgen wurde 1987 auch Monatslohn vereinbart. Wie ist hier der Stand, und welche Folgen ergeben sich bei weiteren Arbeitszeitverkürzungen?

Klaus Zwickel: Der Monatslohn wird in vielen Fällen mit Inkrafttreten der 37,5-Stunden-Woche zum 1. April auch als Regelentlohnung für gewerbliche Arbeitnehmer eingeführt. Das gilt bindend für alle Tarifgebiete des Bezirks Stuttgart, das gilt mit Einschränkungen für die restlichen Tarifgebiete, die bei bestimmten Voraussetzungen den Monatslohn für alle Arbeitnehmer einführen müssen, in jedem Fall aber auf freiwilliger Ebene jetzt schon Monatslohn für alle vereinbaren können.

Eine Ausnahme stellt hier lediglich das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen dar, wo mit Einführung des Monatslohnes erst in der zweiten Jahreshälfte 1988 und im Laufe des Jahres 1989 auf breiter Basis gerechnet wird. Dort verpflichtet der Tarifvertrag erst zu Ende März 1990 zur Einführung des Monatslohnes. Die Einführung des Monatslohnes wird von uns als wichtiger Baustein zur Vereinbarung von gemeinsamen Tarifverträgen für Arbeiter und Angestellte betrachtet.

NACHRICHTEN: Welche Probleme traten bei der Umsetzung auf, und welchen tarifpolitischen Handlungsbedarf erkennen Sie?

Klaus Zwickel: Probleme traten viele auf bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitgeber haben generell versucht, die Grenze des 8-Stunden-Tages zu überschreiten und auch den Samstag per Betriebsvereinbarung als Regelarbeitszeit zu erreichen. Dies konnten wir – wie oben dargelegt – abwehren. In etlichen Fällen versuchten die Arbeitgeber, die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung zu nutzen, um Gleitzeitregelungen zu vereinbaren oder zu verändern, die im Sinne von Anpassen der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Produktion genützt werden können. Das heißt, Gleitzeitstapfen wurden vereinbart, die über den 8-Stunden-Tag hinausgehen, teilweise bis zu 10 oder 11 Stunden pro Tag. So kann Gleitzeit genutzt werden zur verdeckten Schichtarbeit, zur Vermeidung von sonst genehmigungspflichtigen Überstunden und durch sanfteren oder harten Druck durch Anpassen der Arbeitszeit an die täglichen Bedürfnisse des Produktionsablaufes.

Wir diskutieren daher in der IG Metall darüber, tarifliche Eckpunkte zu Gleitzeitregelungen zu vereinbaren, die solche Mißbrauchsmöglichkeiten ausschließen. Mit tariflichen Eckpunkten wollen wir Gleitzeit so regeln, daß Arbeitnehmer innerhalb vernünftiger Grenzen ihren Anspruch auf selbstbestimmte Wahlmöglichkeiten auch tatsächlich verwirklichen können. Es ist wenig glaubhaft und auch logisch nicht nachzuvollziehen, wenn wir einerseits den 8-Stunden-Tag aus sozialen, politischen und arbeitsmedizinischen Gründen als absolute Obergrenze der täglichen Arbeitszeit bezeichnen und es andererseits zulassen, daß im Rahmen von Gleitzeitregelungen das alles nicht gilt.

Einen weiteren Streitpunkt stellen die Pausen im Dreischichtbetrieb dar. Obwohl in den meisten Tarifverträgen klar geregelt ist, daß hier bezahlte Unterbrechungen zur Einnahme des Essens während der Arbeitszeit zu gewähren sind, die auch nicht auf Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden können – das Bundesarbeitsgericht hat im übrigen diese Auffassung klar bestätigt –, haben sich viele Arbeitgeber geweigert, dies als Arbeitszeit anzuerkennen. Zu diesem Problem laufen noch einige Einigungsstellen in der Bundesrepublik Deutschland. In den abgeschlossenen Einigungsstellen haben wir in der Regel unsere Position durchsetzen können.

Die „Partner“ sind störrisch Schwierige Tarifrunde der IG Chemie

Für die IG Chemie – Papier – Keramik ballt sich was zusammen: Die Tarifverhandlungen in der Kautschuk-, Papier- und Glasindustrie, wo es rund 170 000 Beschäftigte gibt, kommen nicht recht voran. Die „Sozialpartner“ im Unternehmerlager sind störrisch, wenn es um Geld und nicht um schöne Worte geht. Gleichzeitig häufen sich auch in der chemischen Industrie die Klagen der Betriebsräte bei der Umsetzung des im vergangenen Jahr abgeschlossenen Entgelttarifvertrags.

Die Gewerkschaft hat in allen drei Branchen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit gefordert und darum zentrale Verhandlungen, auch über Einkommenserhöhungen, aufgenommen. Für die Papiererzeugung und die Glasindustrie wird jeweils die stufenweise Einführung der 35-Stunden-Arbeitswoche verlangt, für die Kautschukindustrie die 36-Stunden-Woche. Bis Redaktionsschluß dieser Ausgabe war es noch in keiner Branche zu einem Tarifabschluß gekommen.

Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sollen nach dem Willen der IG Chemie – Papier – Keramik um 5 bzw. 6 Prozent angehoben werden. Auch kommt für die Gewerkschaft bei Verkürzung der Wochenarbeitszeit nur der volle Lohn- bzw. Gehaltsausgleich in Frage. Für Beschäftigte im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb (Arbeit rund um die Uhr an allen sieben Wochentagen) soll eine fünfte Schicht eingeführt werden, was in der Praxis die 33,6-Stunden-Woche bei mehr Freischichten bedeuten würde. Auch in diesem Falle ist der volle Lohn- und Ge-

haltsausgleich vorgesehen. Schließlich fordert die Gewerkschaft Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit und eine Laufzeit der Verträge von zwölf Monaten.

Der Widerstand der Unternehmer richtet sich zur Hauptsache gegen die Arbeitszeitverkürzung. Das wird am Beispiel der Kautschukindustrie deutlich, wo die Verhandlungen nach zwei Treffen am 13. April auf den 11. Mai vertagt wurden. Die Gewerkschaft verlangt einen ersten Schritt noch in diesem Jahr, der nicht hinter 38,5 Stunden zurückbleiben dürfe. Diese Arbeitszeit gilt bereits für alle Beschäftigten, die 50 Jahre und älter sind. Sowohl diesen „ersten Schritt“ als auch das Ziel der 36-Stunden-Woche in der Kautschukindustrie lehnten die Unternehmer als wirtschaftlich nicht verkraftbar ab. Ihrerseits brachten sie das Verlangen nach Ausdehnung und anderer Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit in die Verhandlungen ein, was aber von der Gewerkschaft abgelehnt wurde.

In der Papierindustrie gab es am 22. April eine ergebnislose Verhandlungsrunde und in der Glasindustrie am 11. April bereits die zweite. Hier wurde ein drittes Treffen für den 26. April angesetzt. In dem zweiten Gespräch hatten die Glasunternehmer für eine Laufzeit von drei Jahren ein Gesamtvolumen von 8 Prozent angeboten, wobei die IG Chemie selbst entscheiden sollte, wieviel sie für Arbeitszeit bzw. für Lohn- und Gehaltsanhebungen anzurechnen gedenke. Die Gewerkschaft wies diesen Vorschlag zurück, da ein Abschluß zu diesen Konditionen für sie „nicht vorstellbar“ sei.

„Mit der Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche für alle Arbeitnehmer reagiert die IG Chemie – Papier – Keramik auf die Ankündigung der Bundesregierung, das Vorruhestandsgesetz nicht über das Ende dieses Jahres hinaus zu verlängern.“ So stand es am 16. März 1988 im „presse-dienst“ der Gewerkschaft zur Erläuterung des Schwenks von der Vorruhestandsregelung für Ältere zur 35-Stunden-Woche für alle in der Arbeitszeitpolitik. Und schon zeigt sich, daß die Unternehmer – trotz aller Partnerschaftsbeteuerungen und entsprechender gewerkschaftlicher Vorleistungen – in diesen Branchen nicht anders reagieren als alle Unterneh-

mer: hart und mit inhaltlichem Widerstand.

Ärger gibt es zunehmend auch an einer anderen tarifpolitischen Flanke, nämlich bei der Umsetzung des im vergangenen Jahr vereinbarten Entgelttarifvertrags für die 670 000 Beschäftigten der chemischen Industrie. Dieser tritt, je nach Tarifgebiet, am 1. Juli bzw. 1. August in Kraft und löst mit 13 Entgeltgruppen die bislang geltenden Lohn- und Gehaltstarifverträge ab. Bis dahin, so lautet die Vereinbarung, sollen alle Beschäftigten in die für sie zutreffende Entgeltgruppe unter Mitwirkung der Betriebsräte eingestuft werden. Nahezu in allen Bereichen der chemischen Industrie klagen jedoch die Betriebsräte darüber, daß die Personalabteilungen der Unternehmen bemüht sind, sie zu umgehen, um so eine zu niedrige Einstufung der Arbeiter und Angestellten zu erreichen.

Andererseits können die Unternehmer sehr schnell und unkompliziert handeln, wenn es um öffentlichkeitswirksame Aktionen sogenannter Partnerschaft mit der IG Chemie geht. So wurde jetzt von der Bertelsmann-Stiftung der IG Chemie – Papier – Keramik und dem Chemie-Unternehmerverband gemeinsam der „Carl-Bertelsmann-Preis 1988“ zugesprochen: für konstruktive Sozialpartnerschaft bei der Vereinbarung des Entgelttarifvertrags.

Gerd Siebert

NGG stellt sich auf Auseinandersetzungen ein

Konflikte um die Arbeitszeitverkürzung, die von der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten für mehrere Branchen gefordert wird, sieht der 2. NGG-Vorsitzende, Erich Herrmann, heraufziehen. Bei den ersten Tarifverhandlungen in der Zuckerindustrie, der Zigarettenindustrie und der Nahrungsmittelindustrie, so Herrmann am 23. April in Rosenheim, hätten die Unternehmer eine „eindeutige Verweigerungshaltung an den Tag gelegt“. Für nur minimale Zugeständnisse forderten sie Arbeitszeitflexibilisierung mit der Folge von Leistungsverdichtung und weiterem Arbeitsplatzabbau.

Da die Bundesregierung das Vorruhestandsgesetz nicht verlängern wolle, werde sich „der volle Druck“ der Gewerkschaften nunmehr auf die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und andere Formen der Lebensarbeitszeit konzentrieren. Die Gewerkschaft NGG habe bereits über 30 Manteltarifverträge gekündigt bzw. stehe kurz davor. NGG könne „bei aller Beweglichkeit“ nur solchen Formen der Arbeitszeitverkürzung zustimmen, die diese nicht durch Leistungsverdichtung wieder wettmachen. Wegen der Unternehmerrablehung müsse in der Zucker-, Nahrungsmittel- und Zigarettenindustrie mit „ernsthaften Arbeitskämpfmaßnahmen“ gerechnet werden.

G. S.

39-Stunden-Woche bei Banken – 3,5 Prozent bei Versicherungen

Nach einem 13stündigen Verhandlungsmarathon hat die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) in vierter Runde am 23. April für die rund 400 000 Bank- und Bausparkassenangestellten im Bundesgebiet und Westberlin einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen. Er sieht Gehaltserhöhungen von 3,4 Prozent rückwirkend ab 1. März dieses Jahres, die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um einheitlich 25 DM und die Einführung der 39-Stunden-Woche zum 1. April 1989 vor. Die Laufzeit beträgt 20 Monate.

Der jetzt abgeschlossene Tarifvertrag hat sowohl positive als auch negative Elemente. Positiv ist zu werten, daß es der Gewerkschaft gelungen ist, das von den Bankherren aufgestellte Tabu der 40-Stunden-Woche zu durchbrechen, was in der Tarifrunde des vergangenen Jahres trotz Streiks nicht gelungen war. Aus den Erfahrungen von 1987 klug, ließen es die Banker in diesem Jahr auch erst gar nicht darauf ankommen, Samstagsarbeit einführen zu wollen, die bekanntlich im vergangenen Jahr am Widerstand der Bankangestellten scheiterte.

Zweiter positiver Aspekt ist die enge Begrenzung des Ausgleichszeitraums. Es wurde vereinbart, daß ab April 1989 eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig ist, wenn innerhalb von zwei Monaten wiederum die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden erreicht wird. In diesem Falle darf die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden nicht überschreiten. Und was besonders positiv ins Gewicht fällt, ist die Tatsache, daß die Gewerkschaft HBV bereits Ende 1989 einen zweiten Schritt in Richtung 35 gehen kann.

Negativ ist indes die 3,4prozentige Gehaltserhöhung zu sehen. Sie entspricht – bei Berücksichtigung der Laufzeit von 20 Monaten – auf das Jahr umgerechnet nur einer Erhöhung von 2,04 Prozent. Zieht man jedoch den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad bei den Banken und das Vorhandensein der berufsständischen Deutschen Angestellten-Gewerk-

**Besser informiert
durch
NACHRICHTEN**

schaft DAG ins Kalkül, so ist dem HBV-Verhandlungsführer Lorenz Schwegler zuzustimmen, wenn er den Abschluß als „tragfähigen Kompromiß“ bewertet.

Für die Gewerkschaft HBV steht jetzt als nächstes die Arbeitszeitgestaltung auf der

Tagesordnung. Ihr vorgegebenes Ziel ist keine Umsetzung der 39-Stunden-Woche durch Veränderung der Pausen. Darüber hinaus favorisiert sie bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung Blockfreizeiten (1mal 4 bzw. 2mal 2 Stunden innerhalb von vier Wochen).

Tarifrunde mit ersten Warnstreiks in Baden-Württemberg

Die Tarifrunde im Einzelhandel ist in vollem Gange. Mit Ausnahme von Westberlin und Schleswig-Holstein sind in den neun übrigen Tarifbezirken die Lohn- und Gehaltsverträge ausgelaufen. Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) fordert Erhöhungen zwischen 6 und 6,5 Prozent sowie Strukturverbesserungen.

Bereits die ersten Verhandlungen deuten darauf hin, daß es eine schwierige Runde wird. Beispielsweise boten die Unternehmer in Hessen 2,1 Prozent; verlangt hatte hier die Gewerkschaft Erhöhungen zwischen 120 und 240 DM. Ähnlich ist es in Baden-Württemberg, wo die Einzelhandelsunternehmer sich nicht bereit zeigten, über 3 Prozent hinauszuweichen. Diesem Miniangebot steht eine Forderung von 6 Prozent gegenüber. Aus Protest gegen die unnachgiebige Haltung der Einzelhandelsunternehmer kam es in Baden-Württemberg während der Zeit vom 2. bis 20. April zu 13 Warnstreiks, so u. a. im Kaufhof Göppingen; bei Horten in Reutlingen, beim Großversandhaus Wenz in Pforzheim, bei den Warenhäusern Heine und Mona in Karlsruhe sowie im Kaufhaus Schneider in Ettlingen und Karlsruhe.

Die baden-württembergische HBV-Landesleitung hat weitere Streikaktionen mit dem Schwerpunkt Verbrauchermärkte und Versandhandel angekündigt. „Gerade in den beiden letztgenannten Vertriebslinien sind besonders viele Frauen – 80 Prozent aller Beschäftigten – in den beiden untersten Gehaltsgruppen eingrup-

Auch für die rund 200 000 Versicherungsangestellten ist die Tarifrunde in der Nacht zum 26. April zu Ende gegangen. Rückwirkend ab 1. April – bei einer Laufzeit von zwölf Monaten – erhöhen sich die Gehälter um 3,5 Prozent. Im ersten Ausbildungsjahr steigen die Vergütungen um 29 DM, im zweiten um 35 DM und im dritten Ausbildungsjahr um 37 DM. Darüber hinaus wird die Verantwortungszulage um 10 bis 20 DM monatlich angehoben. Auch die Zulage für in Schicht Beschäftigte wurde um 25 DM (Zweischichtbereich) und um 35 DM (Dreischichtbereich) aufgestockt.

Gefordert hatte die Gewerkschaft 6 Prozent und eine Verlängerung des Vorruhestandes über 1988 hinaus. Zu letzterem waren die Versicherungsunternehmer unter der Bedingung bereit, die Arbeitszeit bis Ende 1990 festzuschreiben, denn die seit 1987 gültige 38,75-Stunden-Woche läuft im Frühjahr des nächsten Jahres aus. Auf diesen Kuhhandel jedoch ließ sich die Verhandlungskommission nicht festlegen.

G. M.

piert“, wird in einem Pressedienst betont. Für diesen Beschäftigtenkreis werden Sonderanhebungen verlangt, wozu es noch kein Angebot, aber auch keine strikte Ablehnung der Unternehmer gibt.

Erneut hat der 2. Vorsitzende der Gewerkschaft HBV, Dieter Steinborn, der für den Einzelhandel zuständig ist, auf dem von seiner Organisation am 17. April in Bremen veranstalteten „Tag des Einzelhandels“ bekräftigt, daß die HBV keinen Grund habe, „in die Tarifrunde 1988 kürzerzutreten. Die Beschäftigten im Einzelhandel wollen vielmehr einen kräftigen Schluck aus der Pulle“, erklärte er. Appelle und Aufforderungen aus dem Unternehmerlager zu „bescheidenen Tarifabschlüssen“ wies der Gewerkschaftsfunktionär aus guten Gründen zurück. Seinen Angaben zufolge haben sich die Einzelhandelsumsätze im vergangenen Jahr um 2 Prozent erhöht, gleichzeitig sei die Produktivität um 2,2 Prozent gestiegen.

Diese Situation will die Gewerkschaft HBV nun nutzen, um die Einkommen der Beschäftigten im Einzelhandel an das Lohn- und Gehaltsniveau anderer Branchen heranzuführen, denn „Einkommensbenachteiligungen von 20 bis 30 Prozent gegenüber gleichwertigen Tätigkeiten... sind auf Dauer nicht vertretbar und müssen endlich abgebaut werden“, sagte Steinborn. In diesem Zusammenhang wies er darauf hin, daß eine qualifizierte Fachverkäuferin erst nach sieben Berufsjahren ein Bruttomonatseinkommen von 2215 DM erreicht.

G. M.

„Um 18.30, da geh' ich heim“ – mehr als nur ein Ohrwurm

„Es ist 5 vor 12.“ Mit diesen Worten eröffnete der Zweite Vorsitzende der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Dieter Steinborn, am 21. April in Bonns Beethovenhalle die bundesweite Betriebsrätekonferenz seiner Organisation. Statt der erwarteten 1000 waren 2400 betriebliche Interessenvertreter aus dem Einzelhandel gekommen, darunter auch einige Unorganisierte und ein paar von der DAG. Einziges Thema: Die Erhaltung des Ladenschlusses um 18.30 Uhr. Mit Transparenten und dem Ohrwurm „... um 18.30, da geh' ich heim“ machten die Betriebsräte deutlich, daß sie am gegenwärtigen Ladenschluß nicht rütteln lassen.

Unterstützung sagte den 2,3 Mill. Einzelhandelsbeschäftigten namens des DGB dessen stellvertretender Vorsitzender Gustav Fehrenbach zu. Ernst Haar, Vorsitzender der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), dessen Organisation nach eigenem Bekunden das Stadium der Entschliefungen verlassen hat, überbrachte die Grüße der fünf Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Begriffe wie „Flexibilisierung“, „Liberalisierung“ und „Deregulierung“ zeigten den „Tanz um das goldene Kalb“, das brutale Gesicht einer Ellbogengesellschaft, die beherrscht wird von Konzernen und anonym gehaltenen Kapitalanlagen.

Heribert Maier, der Generalsekretär der FIET, schloß sich im Namen dieser internationalen Organisation der Einzelhandelsbeschäftigten der HBV-Aufforderung an die Bundesregierung an: „Feierabend statt Dienstleistungsabend.“ Und für die SPD erklärte sich die Geschäftsführerin Anke Fuchs solidarisch. Dafür gab es Beifall. Als sie jedoch Oskar Lafontaines Lohnverzichtsthese verteidigte, erntete sie Unmut.

Die Betriebsräte hatten erwartet, daß ihnen Bundesarbeitsminister Blüm, in dessen Ministerium das Gesetz über den Dienstleistungsabend im Einzelhandel zusammengebraut wird, Rede und Antwort stehen würde. Doch er zog es ebenso wie sein Staatssekretär Vogt vor, der Protestveranstaltung fernzubleiben. Als der entsprechende Absagebrief mit Wünschen für „gutes Gelingen“ verlesen wurde, gab es ein ohrenbetäubendes Pfeifkonzert und Rufe „Feigling, Feigling“.

Als Ende März zu der Betriebsrätekonferenz eingeladen worden war, fehlte noch jenes „Stück aus dem Tollhaus“, mit dem sich Günter Volkmar in der Beethovenhalle kritisch auseinandersetzte. Bereits im Februar hatte die Gewerkschaft HBV im Tarifbezirk Hamburg durch ihre Kampfschlossenheit den Abschluß eines Tarifvertrages über den Ladenschluß um 18.30 Uhr durchgesetzt. Von Unternehmerseite war beantragt worden, den abgeschlossenen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. Das war seit Jahren gängige Praxis, auch um die Einzelhändler vor der

Konkurrenz unorganisierter Händler zu schützen.

Am 13. April trat nun der bundesweit entscheidende Tarifausschuß zusammen. Er versagte dem Vertrag die Allgemeinverbindlichkeit, „so daß Minister Blüm gar nicht mehr antreten muß, um sein Verhältnis zur Tarifautonomie in dieser Frage zu offenbaren“, so Günter Volkmar. Dem Tarifausschuß gehört kein Vertreter des Einzelhandels an. Er setzt sich zusammen aus Peter Knevels von der BDA-Spitze, Dieter Kirchner, Gesamtmetall, und Ansgar Pawelke, Papierindustrie. Und auch unter den drei Gewerkschaftsvertretern ist die HBV nicht präsent, dafür aber die berufsständische DAG.

Vorwürfe richtete der HBV-Vorsitzende im Zusammenhang mit dem Tollhausstück auch gegen die „Hauptgemeinschaft des Einzelhandels“ (HdE). Sie haben mit „gezinkten Karten“ gespielt: „Sie hat uns, als sie die Entschlossenheit der Beschäftigten im Einzelhandel zu kämpfen gespürt hat, hingehalten und den Hamburgern grünes Licht für den Abschluß eines Vertrages gegeben. Aber sie hat offenbar schon damals fest damit gerechnet, daß dieser Vertrag von den Arbeitgebervertretern insgesamt zunichte gemacht wird.“

Für die Gewerkschaft HBV ist nun eine neue Situation entstanden. Jetzt ist das Ziel nach Aussagen Günter Volkmars darauf gerichtet, „Tarifverträge abzuschließen, auch ohne Allgemeinverbindlichkeit“. Arbeitskämpfmaßnahmen stehen jedoch Gerichtsentscheidungen in einigen Bundesländern bzw. Tarifvereinbarungen entgegen. „Aber zum Jahresende können wir in allen Tarifbezirken gemeinsam wieder unserer Forderung auch durch Arbeitskämpfe Nachdruck verleihen.“

Zu dieser Kampfbereitschaft der Gewerkschaft HBV sollte die Solidarität der übrigen 16 DGB-Gewerkschaften hinzukommen, denn es geht um mehr als die 2,3 Mill. Einzelhandelsbeschäftigten. Wird hier der Feierabend durchlöchert, so ist dies unzweifelhaft ein Einfallstor für Angriffe auf den Feierabend und auf das freie Wochenende. Insofern ist es nicht ein Kampf, der von der HBV allein geführt werden muß.

G. M.

In Bundesdruckerei: Geldpresse gestoppt

Begleitet von massiven Drohungen mit Privatisierung durch Bundespostminister Schwarz-Schilling traten am 27. April die 550 in der DPG organisierten Angestellten der Bundesdruckerei in Neu-Isenburg (bei Frankfurt), Bonn und Westberlin in einen unbefristeten Arbeitskampf. Vorausgegangen war eine Streikurabstimmung, in der sich 85,8 Prozent der in der DPG organisierten Angestellten für den Arbeitskampf entschieden hatten. Die rund 3400 Arbeiter – sie sind in der IG Druck organisiert – stellten sich mit einem Solidaritätsstreik an die Seite ihrer kämpfenden Kollegen.

Anlaß für den Ausstand ist die Ablehnung der von der DPG gestellten Forderung auf einen nach Betriebszugehörigkeit gestaffelten Hauszuschlag, der mindestens 5 Prozent der monatlichen Vergütungen betragen soll. Einen solchen Hauszuschlag erhalten bislang nur die Arbeiter. Darüber hinaus werden Arbeitszeitverkürzungen und Einkommensverbesserungen gefordert. Der gegenwärtige Zustand hat dazu geführt, daß die Angestellten bis zu 500 DM weniger Einkommen haben wie die Arbeiter. Der Vorsitzende der DPG, Kurt van Haaren, hat am 28. April den Versuch des Postministeriums zurückgewiesen, seiner Gewerkschaft bzw. den Angestellten der Bundesdruckerei, die Schuld zuzuschreiben. „Allein der Bundespostminister hat es in der Hand, den Arbeitskampf kurzfristig zu beenden, indem er mit einem neuen verhandlungsfähigen Angebot an den Verhandlungstisch zurückkehrt.“

Die Verhandlungen um den Hauszuschlag laufen schon seit über zweieinhalb Jahren. Bereits in den Tarifverhandlungen Mitte 1985 hat die DPG auf die Verzerrungen in der Bezahlung hingewiesen und Forderungen zu deren Beseitigung erhoben. Im Mai 1986 wurden Verbesserungen ausgehandelt, die jedoch Anfang September des gleichen Jahres angeblich auf Intervention von Bundesinnenminister Zimmermann widerrufen worden sind. (Wir werden in der nächsten Ausgabe ausführlich über den Verlauf des Streiks berichten.)

G. M.

Für Journalisten Forderungen beschlossen

Fristgemäß zum 30. April wurde der Tarifvertrag für die 11 000 Redakteure und Volontäre an Tageszeitungen gekündigt. Die Deutsche Journalisten-Union (DJU) in der IG Druck und Papier/IG Medien fordert eine lineare Gehaltserhöhung von 7 Prozent, den Wegfall der Auflagenstaffel bis 30 000 sowie die Neuordnung der Anrechnung der Berufsjahre. Zum gleichen Zeitpunkt war auch der Tarifvertrag für freie arbeitnehmerähnliche Journalisten an Tageszeitungen gekündigt worden.

„Mehr Markt wagen . . .“ Eine Großbank und die Politik

Von Hermannus Pfeiffer*

In der Vergangenheit hatte der Deutschen Bank (DB) auch in der Politik ein Wirken im stillen genügt. 1980 begann man dann aber, die Geschäftsberichte mit einem ideologisch-politischen Vorspann zu versehen, zur Rolle des Staates, zur Bildungspolitik, zum „Mittelstand“ oder zur Leugnung der Macht der (Groß-)Banken. In dem kürzlich veröffentlichten Geschäftsbericht 1987 werden nun erstmals zentrale Bereiche eines Regierungsprogramms formuliert. Insbesondere betroffen ist die Sozialpolitik.

Die Marschrichtung heißt „Weniger Staat, mehr Markt“. Die Wirtschaftspolitik der siebziger Jahre war zwar auch in den Augen der Deutschen Bank nicht „antimarktwirtschaftlich“, aber „ein Dickicht neuer Gesetze legte sich über die Wirtschaft, das ihre Beweglichkeit einschränkte“. Dies mag der Nachwuchs-Abs Alfred Herrhausen nun aber der Politik nicht länger durchgehen lassen. So sorgt sich die Deutsche Bank über die Arbeitslosen: „Ein sehr weit ausgebauter Kündigungsschutz für Arbeitnehmer bevorzugt die Beschäftigten gegenüber den Arbeitslosen. Wenn Arbeitskräfte de facto unkündbar werden oder ihre Kündigung viel Geld kostet, halten sich die Arbeitgeber zurück, wenn es darum geht, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen.“

Aber auch um „junge Paare“ sorgt man sich in den Frankfurter Doppeltürmen, haben sie doch Schwierigkeiten, „preiswerte Mietwohnungen zu finden, wenn ein überzogener Mietzinsstopp oder mit Steuermitteln subventionierte Sozialwohnungen die Mobilität der Altmietver mindern, die beides genießen“. Nun könnte gehofft werden, das offensive Kapitalprogramm verschone wenigstens die alten Menschen – weit gefehlt. Auch mit den Renten geht es so nicht weiter: „Die Altersversicherung wurde nicht als Aufgabe privater Kapitalbildung, also als Vorsorge durch Sparen, konzipiert, sondern als ein staatlich reglementiertes Umlageverfahren, das im Generationenvertrag die Jüngeren verpflichtet, für die Älteren aufzukommen.“ An diesem Punkt wurde auch die tiefe Moralität der DB deutlich, als sie ihren „Sparplan“ auflegte, Sparen mit Lebensversicherungsschutz (die Versicherungsleistung stellt übrigens eine Allianz-Tochter bereit).

Da die Menschen es leid waren, im Netz sozial-liberaler Wirtschaftspolitik zu zapeln – so die DB –, wählten sie 1983 Helmut Kohl zum Kanzler. Nun ist Kohl zwar ein Vertrauter von DB-Sprecher Herrhausen, man trifft sich monatlich, aber dem schwergewichtigen Adenauer-Enkel ging immer schon der Ruf einer gewissen verlangsamen Auffassungsgabe voraus. Jedenfalls „drängt sich inzwischen der Eindruck auf, als sei der Schwung verlorengegangen, als sei man auf halbem Wege steckengeblieben“. Die Deutsche Bank

will nun neuen Schwung in die Bonner Politik bringen. Unter dem Motto „Mehr Markt wagen“ empfiehlt die Deutsche Bank ein radikales Programm.

„Mehr Markt am Arbeitsplatz“ heißt, daß es „ökonomisch nachteilig ist, die erforderlichen Befähigungen entweder gar nicht oder am falschen Platz zu haben“. Weiter wendet man sich gegen den „übertriebenen Kündigungsschutz“, „zuwenig

Flexibilisierung der Arbeit einerseits und die Steigerung der Profitabilität des Kapitals andererseits, bedarf flankierender Maßnahmen. Also attackiert die Deutsche Bank das soziale Netz. „Mehr Markt wagen“ heißt auch, soziale Leistungen auf die wirkliche Bedürftigkeit ihrer Empfänger zu beschränken. „Soziale Leistungen gibt es dann nur noch, soweit „die Kraft des einzelnen überstiegen“ wird.

„Mehr Markt wagen“ heißt, endlich die Subventionen zu vermindern . . . , notfalls durch eine proportionale Kürzung aller Zuwendungen“, also 20 Prozent weniger für Sozialhilfeempfänger, aber (?) auch 20 Prozent weniger staatliche Forschungsgelder für Siemens. Erstere bringt es um, letztere wird es praktisch nicht berühren, zumal man immer noch mehr aus der Staatskasse erhalte, als per Steuern an diese gezahlt würde. Dies verweist uns auf eine weitere wichtige Hoffnung der Ideologie „Mehr Markt wagen“. Wem dienen eigentlich freie nationale und internationale Märkte? Doch ohne Zweifel vor allem den Großen, die im „freien“ Spiel der Kräfte um so sicherer den Kleinen überlegen sind, den „kleinen Leuten“ wie den kleinen Unternehmen.

Bankenjahr 1987: Trotz Börsen-Crash ein erfolgreiches Jahr für die Großen

	Bilanzsumme Konzern in Milliarden DM	Bilanzsumme AG in Milliarden DM	Kredit- volumen in Milliarden DM	Eigen- kapital- quote* in Prozent ¹	Teilbetriebsergebnis in Millionen Veränderung in Prozent
Bayerische Hypotheken- und Wechsel-Bank	126,3	85,8	66,6	4,4	875 + 0,4
Bayerische Vereinsbank	149,6	87,6	69,1	3,3	601 ./. 10,5
BHF-Bank	30,6	16,5	12,2	6,7	140 ./. 20,7
Commerzbank	161,7	101,1	58,4	4,9	683 ./. 9,2
Deutsche Bank	268,3	165,2	103,3	6,4	1489 ³ ./. 23,2
Dresdner Bank	206,9	111,7	77,2	5,2	804 ./. 13,8

¹) Anteil der Eigenmittel an der Bilanzsumme. – ²) Ertrag aus Geschäftsvolumen und Dienstleistungsgeschäft der AG abzüglich dem Verwaltungsaufwand (offizieller Gewinn vor Steuern). – ³) Ohne Eigenhandel und ohne Ergebnisanteil aus dem vorjährigen Sondergeschäft (Flick). – Stand Jahresende 1987. – Quelle: BHF-Bank

* Quelle: FAZ vom 18. April 1988.

nach Branchen und Regionen unterschiedene Löhne“ und die „zu schematische Belastung mit Lohnnebenkosten“. Unbedingt müsse die Möglichkeit des Einsatzes von „Zeitarbeitskräften“ ausgebaut werden.

Der Idealarbeiter soll also weniger Lohn bekommen, im Zeitarbeitsverhältnis stehen und trotzdem jederzeit kündbar sein und zudem räumlich flexibel. Es ist allerdings nicht bekannt, ob bereits Pläne für eine geschlossene Umsiedlung der Schleswig-Holsteiner nach Bayern existieren. Für einen weiteren faktischen Sozialabbau soll dann eine Senkung der Lohnnebenkosten dienen, was zugleich und zusätzlich die Unternehmen von Kosten „entlasten“ würde.

Die Senkung des Lohnniveaus sowie die

Angemessen scharf reagierte dann auch der Deutsche Gewerkschaftsbund. Der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gerd Muhr warf der Deutschen Bank „maßlose Attacken“ auf Arbeitnehmerrechte und die soziale Sicherung vor. Die Arbeitnehmer seien es leid, wenn ihre eigenen beschiedenen sozialen Ansprüche immer wieder von Managern in Frage gestellt würden, die selbst über ein Einkommen verfügten, von denen 50 Durchschnittsfamilien ein ganzes Jahr lang leben müßten.

Moralisch sind die Äußerungen der Deutschen Bank in der Tat ein Skandal, politisch sind sie aber gerade darum wohl gezielt.

* Autor von „Das Imperium der Deutschen Bank“, Campus-Verlag, Frankfurt/Main und New York, 2. Aufl. 1987.

Durchschnittsverdienste

Die laufenden Arbeitseinkommen (ausgeklammert bleiben einmalige Sonderzahlungen wie Jahresabschlußprämien u. ä.) haben sich seit 1980 nominal und brutto beträchtlich erhöht. Da aber gleichzeitig der Index der Lebenshaltungskosten um 21 Prozent gestiegen ist, errechnet sich nur eine kleine reale Anhebung der Bruttoeinkommen. Zusätzlich hat sich die Belastung der Löhne und Gehälter mit Steuern und Sozialabgaben von durchschnittlich 30 Prozent im Jahre 1980 auf 34,4 Prozent im Jahre 1987 erhöht, so daß die realen Nettoverdienste 1987 sogar noch minimal unter dem Stand von 1980 lagen.

Am auffallendsten aber ist die Tatsache, daß sich im Zuge einer deutlich steigenden Frauenerwerbstätigkeit, die verbunden war mit einem höheren Bildungs- und Qualifikationsniveau der Frauen, die Einkommensunterschiede nach Geschlechtern eher noch vergrößert haben. Zwar stiegen die Einkommen der Arbeiterinnen prozentual etwas rascher an als die der Arbeiter; dies reichte aber nicht aus, um die Einkommenskluft zu verringern.

Nach wie vor beziehen die abhängig beschäftigten Frauen nur etwa zwei Drittel des entsprechenden männlichen Einkommens. In absoluten Beträgen – und auf die kommt es an – vergrößert sich der Abstand. Bei den Arbeitern bzw. Arbeiterinnen ist die Differenz der Stundenverdienste von vier auf fünf Mark angestiegen, bei den Angestellten von 1200 DM monatlich auf 1600 DM. Die Verdienstunterschiede hängen nur zum geringeren Teil mit den Arbeitszeiten zusammen. Bei den Arbeitern bzw. Arbeiterinnen in der Industrie lag die Zahl der bezahlten Wochenstunden bei den Frauen 1987 mit 39 nur wenig unter dem Stand der Männer mit 40,5 Prozent. Eine etwas größere Rolle dürfte dieser Faktor bei den Angestellten spielen, wo Teilzeitarbeit zu 90 Prozent auf Frauen entfällt.

Entscheidend für die Einkommensunterschiede ist die Bewertung der männlichen bzw. weiblichen Berufstätigkeit in „qualitativer“ Hinsicht. So waren (Oktober 1987) 59 Prozent der Industriearbeiter in die höchste Leistungsgruppe 1 eingestuft, waren also überwiegend als Facharbeiter tätig. Aber nur 7 Prozent der Frauen hatten diesen Status erreicht. Umgekehrt waren fast 50 Prozent der Industriearbeiterinnen in der niedrigen Leistungsgruppe 3, gegenüber 9 Prozent bei den Männern.

Auch bei den Angestellten spielt die niedrige Bewertung weiblicher Tätigkeit die Hauptrolle: In der hohen Leistungsgruppe II waren 40 Prozent der Männer, aber nur 8 Prozent der Frauen eingestuft. Umgekehrt werden nach den unteren Leistungsgruppen IV und V 54 Prozent der Frauen, aber nur 14 Prozent der Männer bezahlt.

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Verarbeitendes Gewerbe

Index 1980 = 100	Februar 1988	Veränderung in v. H. gegenüber Januar 1988	Februar 1987
Produktion	99,1	+ 2,4	+ 3,2
Auftragseingänge ¹	139,5	+ 10,2	+ 9,2

¹ nominal

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

2. Preise

Index 1980 = 100	März 1988	Veränderung in v. H. gegenüber Februar 1988	März 1987
Lebenshaltung	121,9	+ 0,1	+ 1,0
Industriepreise ¹	116,0	0,0	+ 0,4
Landw. Erzeugerpreise ¹	101,4	+ 0,1	+ 2,1
Importpreise ¹	93,8	+ 0,3	+ 0,1
Exportpreise ¹	116,4	+ 0,1	+ 1,2

¹ Februar 1988, Veränderungen gegenüber Januar '88 bzw. Februar '87

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

3. Arbeitsmarkt (in 1000)

	März 1988	Veränderung in v. H. gegenüber Februar 1988	März 1987
Erwerbstätige ¹	25775	–	+ 114
Arbeitslose	2440	– 76	+ 28
Kurzarbeiter	424	+ 74	– 39
Offene Stellen	190	+ 16	+ 10

¹ Februar 1988

(Quelle: Bundesanstalt für Arbeit)

4. Bruttoverdienste der Arbeiter und Angestellten (DM)

	Stunden- lohn Männer	Arbeiter/ innen Frauen	Wochen- lohn Männer	Arbeiter/ innen Frauen	Monats- gehalt Männer	Ange- stellte Frauen
1980	14,16	10,25	596	408	3421	2202
1987	18,55	13,61	753	531	4485	2875
Veränderung in v. H.	+ 31,0	+ 32,8	+ 26,3	+ 30,1	+ 31,1	+ 30,6

(Quelle: Wirtschaft und Statistik, 3/1988, S. 211)

Daß die Männer überwiegend höher qualifizierte und besser bezahlte Tätigkeiten ausüben, während den Frauen die weniger qualifizierten und schlechter bezahlten Funktionen bleiben, ist also nach wie vor ein bestimmendes Moment des Arbeitslebens. Dies ist um so bemerkenswerter, als inzwischen die formale Qualifikation der Frauen stark angestiegen ist und sich von jener der Männer nur noch wenig unterscheidet: So hatte schon 1985 fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber zwei Dritteln der Männer. Es ist also typisch, daß Frauen oft trotz ihrer Qualifikation nur in als unqualifiziert bewerteten

Tätigkeiten eingesetzt werden.

Dies dürfte sowohl mit der einseitigen Ausbildungsstruktur der Frauen zusammenhängen (das Übergewicht von schlecht verwertbaren Abschlüssen im Einzelhandel oder im Friseurhandwerk) als auch mit den typischen weiblichen „Berufskarrieren“, die von häufigen, familienbedingten Unterbrechungen gekennzeichnet sind. Der Skandal der krassen Einkommensunterschiede verweist also auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen, die weit über das unmittelbare Berufsleben hinausweisen.

J. G.

Wirtschaftspolitische Alternative – Mangel an Umsetzungsschritten

Am 20. und 21. April führte die IG Metall in ihrem Bildungszentrum Sprockhövel ein wirtschaftspolitisches Diskussionsforum „Soziales Wirtschaften durch soziales Handeln“ durch. Es war die vierte Veranstaltung zur Vorbereitung des Ende Oktober stattfindenden Zukunftskongresses. Die IG Metall hatte eine Reihe von Professoren eingeladen, von denen sie sich Anregungen für wirtschaftspolitische Alternativen erhoffte.

In seiner Eröffnungsrede stellte Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, fest, daß seit der Wirtschaftskrise von 1974/75 und verstärkt seit der Krise der Weltwirtschaft von 1981/82 alle Grundprobleme der kapitalistischen Wirtschaft und neue Strukturprobleme der Weltwirtschaft zusammenfielen. „Eine neue Etappe nationaler und internationaler Strukturbrüche, Überakkumulation und Konkurrenz des Kapitals, eine neue Qualität der Umweltprobleme und eine neue Dimension des Elends in vielen Teilen der dritten Welt, rund 15 Millionen Arbeitslose in der EG und rund 30 Millionen Arbeitslose in der OECD kennzeichnen das Ausmaß der Krise“, sagte Preiss.

Während wirtschaftspolitische Gestaltung auf nationaler und internationaler Ebene, aktive Beschäftigungspolitik und vorausschauende Strukturpolitik und die Überwindung nationaler Egoismen dringend nötig seien, dominiere in den USA, in Japan, in der Bundesrepublik und in Westeuropa der Abbau staatlicher Verantwortung und das Aufheizen nationaler Konkurrenz, eine fortschreitende Erosion des Sozialstaates und ein erbarmungsloser Klassenkampf. Hinter den Stichworten Privatisierung und Deregulierung und unter den mythischen Formen von Leistung und Freiheit lauere das gesellschaftliche Faustrecht und die private Bereicherungssucht.

Hans Preiss erinnerte an die gewerkschaftlichen Gegenpositionen und Alternativen in der Weltwirtschaftskrise von 1929 wie den WTB-Plan (Woytinski, Tarnow, Baade), das Arbeitsbeschaffungsprogramm des ADGB und das Konzept der Wirtschaftsdemokratie. „Heute“, sagte er, „haben wir Abschied genommen von der Vorstellung, daß alles erst schlechter werden müsse, damit nachher alles besser werden könnte.“ Die Gewerkschaften brauchten daher plausible und perspektivreiche Konzepte und Ansätze zur Überwindung der Krise, deshalb müßten das Vollbeschäftigungsprogramm des DGB, die Arbeitszeitpolitik der IG Metall, gesellschaftliche Umweltsanierung und strukturelle Initiativen weiter ausgebaut und popularisiert werden.

In seiner Rede hatte der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, den Begriff „Soziales Wirtschaften“ als Sehnsucht nach einer Wirtschaftsweise definiert, „die den Menschen das gleichberechtigte Nebeneinander und das brüderliche und schwesterliche Miteinander ermöglicht“. Solidarisches Handeln setze den Erhalt der gewerkschaftlichen Konfliktfähigkeit gegenüber den politischen Mehrheiten und wirtschaftlich Mächtigen und zugleich den Erhalt der gesellschaftlichen Kompromiß- und Gesprächsfähigkeit voraus. Steinkühler verdeutlichte noch einmal die Forderung nach Beschäftigungsgesellschaften, die von der Vergesellschaftungsforderung, für die er gegenwärtig keine Durchsetzungschance sieht, keineswegs ablenken solle, sondern ein heute realisierbar erscheinender Schritt in diese Richtung bedeute.

Die Referate der eingeladenen Universitätslehrer und Politiker waren unter dem Gesichtswinkel gewerkschaftspolitischer Erfordernisse nicht sehr hilfreich. Von sozialem Wirtschaften war wenig, von solidarischem Handeln kaum die Rede, und gedankliche Anregungen waren ausgesprochen Mangelware.

Prof. Zinn meinte, daß die Keynesche Theorie als Grundlage wirtschaftspolitischen Handelns anderen wirtschaftstheoretischen Konzeptionen überlegen sei. Zinns These, daß die ungerechten und unvernünftigen Verteilungsstrukturen das Kernproblem entwickelter Länder bilde, wurde in der Diskussion heftig widersprochen.

Der Leiter des Westberliner Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), Prof. Krupp, hatte zu den Perspektiven des Strukturwandels nur Allgemeinplätze übrig, etwa dergestalt: „Sektoraler Strukturwandel ist immer beschäftigungsrelevant.“ In dem ihm gestellten Thema über die Zukunft der Metallwirtschaft verlor er nur wenige Worte. Um so mehr freudete er sich dafür mit den Vorstellungen Lafontaines an. Er plädierte dafür, daß im öffentlichen Dienst künftig nur noch diejenigen einen Inflationsausgleich erhalten sollten, die unterhalb der Gehaltsgruppe A10 eingestuft seien.

Dr. Wieczorek, der zu EG-Problemen sprach, erklärte, daß die entwickelten Regionen auf einen Teil ihres kurzfristig möglichen Wohlstandszuwachses verzichten sollten. Seine Vorschläge nach der Bildung einer EG-Zentralbank und einer einheitlichen Währung als „krönenden Abschluß“ blieben nebelhaft. Wenngleich er sich für eine Integration aussprach, die nicht auf der Basis von Kapitalinteressen erfolgen solle, blieb er die Antwort schuldig, wie dies aber angesichts der gegenwärtigen Macht- und Herrschaftsverhältnisse geschehen soll. Prof. Altwater deutete Alternativen mit seiner Forderung nach einer Lösung der Schuldenkrise und nach einer neuen Weltwirtschaftsordnung an, wobei in seinen Vorstellungen die sozialistischen Länder keinen Platz hatten. Kurzum: Dem Diskussionsforum hätte etwas weniger Keynes und etwas mehr Marx gut angestanden.

Die IG Metall hat sicherlich die richtige Konsequenz gezogen, einen wirtschaftspolitischen Gesprächskreis einzurichten und den Kreis ihrer Diskussionspartner auszuweiten.

Heinz Schäfer

Karl-Heinz Janzen: Arbeitsschutz in Gefahr

Den Ausbau der Gewerbeaufsicht beim Arbeitsschutz und die Einstellung von mehr Gewerbeaufsichtsbeamten forderte die IG Metall am 11. April in Frankfurt. Wie der 2. Vorsitzende der Gewerkschaft, Karl-Heinz Janzen, feststellte, werden immer mehr Beamte der Gewerbeaufsicht vom betrieblichen Arbeitsschutz abgezogen und für Umweltkontrollen eingesetzt. Fast in allen Bundesländern sei dies zu registrieren. In Hessen sollen künftig nach den Plänen der Landesregierung 11 von 15 Gewerbeaufsichtsämtern nur noch für Umweltschutzaufgaben zuständig sein. Bis zu 70 Prozent des Personals würden dem Arbeitsschutz entzogen. Der Gewerkschafter, der darauf hinwies, daß Arbeitnehmer in den Betrieben mit weit über 100.000 reinen Gefahrenstoffen und mit über einer Million Gefahrstoffgemischen umzugehen haben, mahnte deshalb: „Umweltschutz darf nicht auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmer in den Betrieben gehen.“

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Positionspapier der IG Metall gegen Lohnverzicht

Ende März hat der Vorstand der IG Metall ein Positionspapier gegen die Lohnverzichtsthese des saarländischen Ministerpräsidenten Lafontaine (SPD) für die Funktionäre herausgegeben. Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich trage nicht zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei, erklärt die IG Metall. Die Gewerkschaft kämpfe für die Umverteilung des Volkseinkommens zugunsten der Arbeitnehmer und gegen die Wiederbelebung alter Opferideologien. „Wer Solidarität mit den Arbeitslosen praktizieren will, der darf dem Verteilungskonflikt mit dem Kapital nicht ausweichen“, wird betont. Nachfolgend dokumentieren wir umfangreiche Teile des Positionspapiers.

1 Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung

1.1 Die beschäftigungspolitischen Erfolge der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik

Seit einem Jahrzehnt stellt die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden mit vollem Lohn- und Gehaltsausgleich den zentralen Schwerpunkt gewerkschaftlicher Tarifpolitik dar. Mehr Arbeitsplätze, mehr Menschlichkeit, mehr Freizeit, das waren und sind die drei guten Gründe für die arbeitszeitpolitische Offensive der IG Metall und aller Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Unter dem Eindruck der Wirtschaftskrise 1974/75 und des Anstiegs der Arbeitslosigkeit, die darauf folgte, wurde die 35-Stunden-Woche 1977 als Programmpunkt der Tarifpolitik der IG Metall beschlossen. In der Eisen- und Stahlindustrie fand angesichts der Strukturprobleme in dieser Branche 1978 der erste Versuch statt, die 35-Stunden-Woche vor allem aus beschäftigungspolitischen Gründen durchzusetzen. Zwar konnte damals keine Wochenarbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten erkämpft werden.

Im Gefolge dieses harten Arbeitskampfes wurde die 35-Stunden-Woche das beschlossene Ziel innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

schaftsbundes sowie auf internationaler gewerkschaftlicher Ebene. Dazu trug auch die seit Anfang der 80er Jahre ständig steigende Dauer- und Massenarbeitslosigkeit bei. Der DGB nennt in seinen Vorschlägen zur „Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“ als dritten zentralen Schwerpunkt einer „autonomen Beschäftigungspolitik“: „Angesichts anhaltend hoher Arbeitslosigkeit in der Gegenwart und der absehbaren Gefahr wachsender Arbeitslosigkeit in der Zukunft gewinnen Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung im weitesten Sinn darüber hinaus unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten an Bedeutung“ (S. 27).

Die beschäftigungspolitische Begründung der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik steht seit Beginn der 80er Jahre eindeutig im Mittelpunkt. Von daher ist gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik in der Programmatik und Praxis der letzten Jahre ausdrücklich immer als Tarifpolitik der Solidarität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den schon Arbeitslosen verstanden worden. Die IG Metall kündigte die bis 31. 12. 83 festgeschriebenen Arbeitszeitbestimmungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt und forderte 1983 für die gesamte Metallindustrie die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich. Diese Kampagne wurde von Anfang an unter dem zentralen Motto „Arbeitsplätze sichern und schaffen“ geführt.

Gegen eine breite Front der Ablehnung, angeführt von den Arbeitgeberverbänden mit ihrer Tabupolitik, unterstützt von der Bundesregierung, sowie gegen eine weitverbreitete Skepsis auch in der SPD, in den anderen Gewerkschaften und zum Teil auch in den eigenen Reihen, mußten IG Metall und IG Druck und Papier mit harten Arbeitskämpfen einer neuen Dimension die Blockadepolitik des Arbeitgeberlagers und die Schallmauer der 40-Stunden-Woche durchbrechen. Die Arbeitgeberverbände insgesamt, insbesondere aber die Metallarbeitgeber, bestritten mit größtem Nachdruck die ökonomische Machbarkeit und die beschäftigungspolitische Wirksamkeit jeglicher Arbeitszeitverkürzung.

Gegen diesen Widerstand wurde die 38,5-Stunden-Woche erkämpft, wurde die Wirkung von kürzerer Wochenarbeitszeit für mehr und sichere Arbeitsplätze unter Beweis gestellt und eine Welle von arbeitszeitpolitischen Initiativen in anderen Organisationsbereichen in der Bundesrepublik, aber auch in den Gewerkschaften des europäischen Auslands ausgelöst. Für die Eisen- und Stahlindustrie wurde als erstem Industriezweig die 38-Stunden-Woche vereinbart. Die Gewerkschaften Holz und Kunststoff und Handel, Banken und Versicherungen führten 1984/85 den arbeitszeitpolitischen Erfolg fort. Die Vereinbarung der 38,5-Stunden-Woche im gesamten Metallhandwerk mit seinen ca. 1 Million Beschäftigten folgte 1985, eine erste arbeitszeitpolitische Initiative der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes 1986.

Die beschäftigungspolitische Bilanz dieser Arbeitszeitpolitik war und ist hervorragend: etwa 200.000 Arbeitsplätze, die bisher insgesamt durch Arbeitszeitverkürzung gesichert und geschaffen wurden. Und der Beginn des unumkehrbaren Weges zur Einführung der 35-Stunden-Woche in der gesamten Wirtschaft. Ohne den Beschäftigungseffekt aufgrund der Arbeitszeitverkürzung wäre der Beschäftigtenstand 1987 um 200.000 niedriger auf dem Stand von 1982 gewesen (25.650.000).

Durch den von den Gewerkschaften gegen massiven Widerstand erkämpften Erfolg, durch die sichtbaren Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung für mehr Arbeitsplätze, mehr Freizeit, mehr Menschlichkeit fand die Forderung nach der 35-Stunden-Woche immer festere Verankerung innerhalb der Arbeitnehmerschaft, eindeutige Unterstützung von seiten der SPD und immer breitere Zustimmung unter den gesellschaftlichen Kräften, z. B. den Kirchen, bis hinein in weite Teile der veröffentlichten Meinung.

Die Gewerkschaften konnten 1983/84 ihren Kampf um kürzere Arbeitszeit noch nicht auf dem Hintergrund eines solchen breiten gesellschaftlichen Konsenses führen und gewinnen. Sie haben allein durch den von ihnen gegen alle Widerstände und alle Zweifel

Inhaltsverzeichnis

„Fabrik der Zukunft“ und die Aufgaben der Gewerkschaften	23
Rheinhausen muß leben Eine Chronologie	26
Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft HBV – Beschlüsse	28

durchgesetzten Erfolg die Grundlage für einen gesellschaftlichen Konsens in Sachen Wochenarbeitszeitverkürzung zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Umverteilung von Arbeit und Einkommen zugunsten von Arbeitslosen gelegt. 1987 konnte auf diesem Hintergrund der Weg zur 35-Stunden-Woche fortgesetzt und zunächst für die Metallverarbeitung sowie die Druckindustrie die 37-Stunden-Woche vereinbart werden. Ein Beschäftigungseffekt in der Größenordnung von weiteren 100 000 Arbeitsplätzen.

Auch für das Metallhandwerk liegen die ersten Tarifverträge über die Einführung der 37-Stunden-Woche vor. Für immer mehr Gewerkschaften wurde und wird ein erster Schritt zur 35-Stunden-Woche aktuelle tarifpolitische Forderung. Die Gewerkschaft Textil – Bekleidung, die IG Chemie, die IG Bau – Steine – Erden stehen zusätzlich vor oder in solchen Auseinandersetzungen. Für immer mehr Industriebereiche und Branchen werden entsprechende Erfolge erzielt. Für die Eisen- und Stahlindustrie mit dem größten beschäftigungspolitischen Handlungsbedarf konnte die 36,5-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich vereinbart werden. Und vor allem: Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes haben es ge-

schaft, für einen Bereich mit fast 4 Millionen Beschäftigten den ersten Schritt zur 35-Stunden-Woche, die 38,5-Stunden-Woche, durchzusetzen. Das bedeutet: nochmals 100 000 Arbeitsplätze, die in diesem Bereich geschaffen werden können.

Die arbeitszeit- und beschäftigungspolitische Bilanz der zurückliegenden fünf Jahre kann sich sehen lassen: Für weit mehr als zwei Drittel (70 Prozent) der von Tarifverträgen der DGB-Gewerkschaften erfaßten Erwerbstätigen ist eine Arbeitszeit von unter 40 Stunden vereinbart. Das sind allein in der Privatwirtschaft mehr als 300 000 gesicherte und geschaffene Arbeitsplätze. Dies ist mit dem öffentlichen Dienst ein Beschäftigungseffekt von mehr als 400 000 Arbeitsplätzen insgesamt.

Damit haben die Gewerkschaften im Unterschied zu allen anderen gesellschaftlichen Kräften eindeutige Konsequenzen aus der Massenarbeitslosigkeit gezogen. Die Vorschläge zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung blieben nicht Programm, sie wurden im Rahmen der Handlungsmöglichkeiten autonomer gewerkschaftlicher Tarifpolitik auch Praxis.

Lafontaine ist in der Ökonomie ein Konservativer

Lafontaines Vorschlag, Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zu gewähren, also Teilzeitarbeit zu verordnen, was CDU und einige Grüne schon zuvor forderten, hat zwei Momente: Zum einen empfiehlt der saarländische Ministerpräsident sich den Unternehmern und der politischen Rechten als Hoffnungsträger. Und zum anderen, dies hängt mit ersterem eng zusammen, bietet er ökonomische Scheinlösungen an, die die Profite der Unternehmer nicht antasten, hingegen allein die Arbeiter, Angestellten und Beamten schröpfen.

So nimmt es nicht wunder, daß der sich früher links gebärdende Oskar über Nacht zum Protagonisten der Erzkonservern und Reaktionäre unseres Landes wurde. Selbst die Deutsche Bank, die Machtzentrale des Kapitals, kann sich nunmehr auf Lafontaine berufen, um den Abbau sozialstaatlicher Errungenschaften zu begründen.

In seinen wirtschaftspolitischen Vorstellungen ist, wenn theoretisch auch nur ein Leichtgewicht, Lafontaine kein Linker, sondern ein Anhänger der Marktwirtschaft, der vornehmen Umschreibung für den ganz gewöhnlichen Kapitalismus. In seinem neuen Buch „Die Gesellschaft der Zukunft“ findet man auf Seite 249 folgende Formulierung: „Es gibt kein System, das die menschlichen Bedürfnisse besser befriedigt hätte als die Marktwirtschaft.“ In einem Gespräch mit dem großbürgerlichen „Handelsblatt“ (23. Februar 1988) betonte Lafontaine, daß er „Marktwirtschaftler“ wäre und der Markt nach wie vor das beste Findungssystem dafür sei, was wachsen und schrumpfen müsse.

Ihm antwortete Detlef Hensche in „druck und papier“ (7/1988): „Es ist rührend, immer wieder zu lesen, die Marktwirtschaft erfülle die menschlichen Bedürfnisse am besten. Nein, eine Marktwirtschaft, deren Motor private Unternehmer sind, ist zwangsläufig mit Arbeitslosigkeit und Angriffen auf erworbene Rechte verbunden.“ Er schrieb ihm auch im sozialdemokratischen „Vorwärts“ (12. 3. 1988) ins Stammbuch, daß dem, der wie Lafontaine vor marktwirtschaftlichen Sachzwängen die Segeln streiche, wirtschaftspolitisch nur noch die Kapitulation bleibe.

Lafontaine weist, wie der Teufel das Weihwasser, alle Gedanken von sich, die Wirtschaft planend gestalten zu können. Ohne auch nur im Detail auf die unternehmerfreundlichen Rezepte der letzten Jahre einzugehen, vermerkt er nur, daß sie nicht verhindern konnten, daß die Arbeitslosigkeit weiter gestiegen sei. Sollten sie dies aber überhaupt? Da nach seiner Auffassung die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nicht allein eine Frage der Steigerung

des Wachstums, der Steigerung der staatlichen Nachfrage, des Auflegens von Beschäftigungsprogrammen oder des Einsatzes anderer Instrumente sein kann, wie dies auch der DGB fordert, sieht er nur einen Weg: Heran an die Taschen der kleinen Leute. Jeder weiß dabei, daß seine 5000-DM-Grenze nur ein Rauchschleier ist, um die wirklichen Absichten zu verbergen.

Als Anhänger der Marktwirtschaft, die allein durch Profitmaximierung funktioniert, hat Lafontaine die Unternehmergewinne selbstverständlich überhaupt nicht im Auge. Der „liebe Oskar“ muß sich daher vom Bundesvorsitzenden der IG Bau – Steine – Erden, Konrad Carl, am 9. April folgendes sagen lassen: „Die Unternehmer schwimmen im Geld. 170 Mrd. DM geistern auf internationalen Kapitalmärkten herum. Sie schaffen keinen einzigen Arbeitsplatz. Jede Mark, die ins Ausland geschafft wird, ist ein Stück weniger Hoffnung für die Arbeitslosen.“

Lafontaines Parteifreund Herbert Ehrenberg schrieb im „Spiegel“ (14. März 1988): „Um 69 Milliarden übertrafen 1986 die Kapitalanlagen Deutscher im Ausland die Summe des ausländischen Kapitals, das in der Bundesrepublik angelegt wurde. Hohe Zinsen in Luxemburg und Manhattan waren reizvoller als Investitionen in der Bundesrepublik.“ In der „Welt der Arbeit“ (17. März) vermerkt Dieter Schmidt, daß die Unternehmer niemals zuvor soviel Geld geschaufelt und kaum jemals zuvor „soviel Kies ins Ausland geschleppt“ hätten.

Haben Carl, Ehrenberg und Schmidt etwa übertrieben? Lesen wir, was der Monatsbericht der Deutschen Bundesbank (Nr. 3/1988) zu sagen hat: „Nach den Angaben aus der Zahlungsbilanz haben sich jedenfalls die Direktinvestitionen deutscher Unternehmen im Ausland, die auf eine verstärkte Investitionstätigkeit dort hindeuten, in den vergangenen fünf Jahren um rund 80 Prozent erhöht, ein Anstieg, wie er vordem nicht annähernd zu beobachten war.“

Und wenn schon der liebe Oskar von all dem nichts gemerkt haben sollte, sind ihm dann die milliardenschweren offenen und stillen Reserven solcher Mammutgesellschaften wie Siemens völlig entgangen? Sieht er hier keine Finanzreserven, die für die Schaffung von Arbeitsplätzen mobilisiert werden könnten? Andeutungsweise schon. (Siehe S. 29 seines neuen Buches.) Aber er zieht keinerlei Konsequenzen. Nein, ein Marktwirtschaftler seines Formats greift lieber den kleinen Leuten in die Tasche und nicht denen, denen er später einmal noch mehr zu dienen und die er zu bedienen hofft.

H. Sch.

1.2 Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich

Die Gewerkschaften haben die vereinbarten Wochenarbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich gefordert und durchgesetzt. Dabei bedeutet der volle Lohnausgleich nicht mehr und nicht weniger als

– die Erhöhung der Stundenlöhne um den Prozentsatz der Arbeitszeitverkürzung, damit die tariflichen Monatseinkommen der betroffenen Arbeiter nicht absinken,

– gleiche Monatslöhne und -gehälter trotz kürzerer Arbeitszeit.

Dieser volle Lohnausgleich war und ist notwendig

– aus sozialen Gründen, damit die Lebensmöglichkeiten der abhängig Beschäftigten und ihrer Familien gesichert bleiben, und

– aus gesamtwirtschaftlichen Gründen, damit durch Erhaltung der Massenkauflkraft bei Arbeitszeitverkürzung auch Nachfrage und Arbeitsplätze nicht vermindert werden.

Der volle Lohnausgleich bedeutet aber trotzdem solidarische Tarifpolitik zugunsten der Arbeitslosen. Denn bei der Forderung und natürlich auch im Ergebnis tritt die Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich anstelle sonst höherer Lohn- und Gehaltsforderungen bzw. -verbesserungen. Rein rechnerisch haben die Arbeitnehmer der Metallindustrie 1985 bis 1989 um 9,4 Prozent geringere tarifliche Einkommensverbesserungen zugunsten der Wochenarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich in Kauf genommen. Die tariflichen Monatseinkommen werden 1989 um 15,5 Prozent höher sein als Anfang 1985. Die tariflichen Monatseinkommen könnten um 24,9 Prozent höher sein, wären statt Arbeitszeitverkürzung nur Einkommensverbesserungen gefordert und durchgesetzt worden.

Aller Skepsis und allen Widerständen zum Trotz haben Gewerkschaften zwei Dinge erreicht:

– zum einen, den vollen Lohnausgleich im definierten Sinne zum selbstverständlichen Bestandteil von Arbeitszeitverkürzung zu machen. Dies war und ist aus sozialen Gründen notwendig und aus wirtschaftlichen Erfordernissen gerechtfertigt;

– zum anderen, innerhalb der Arbeitnehmererschaft eine solidarische Tarifpolitik durchzusetzen, die nicht nur an möglichst hohe Einkommenssteigerung für die Arbeitenden, sondern auch an möglichst viele Arbeitsplätze für die Arbeitslosen denkt.

1.3 Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht (Verzicht auf vollen Lohnausgleich)

Nicht das Interesse an größerer sozialer Gerechtigkeit, sondern der Wunsch nach wirtschaftsfriedlichen Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit haben offenkundig Oskar Lafontaine zu seinen Gedankenspielerien und Vorschlägen über Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich geführt. Denn am Anfang seiner Überlegungen und als tragende Begründung steht nicht der Verzicht auf Lohnausgleich für Besserverdienende, sondern an zentraler Stelle steht die immer wieder formulierte angebliche Erkenntnis: „Die Kosten der Arbeit entscheiden ja auch über die Zahl der Arbeitsplätze“ (Interview Deutschlandfunk vom 28. 2. 88). Und an anderer Stelle formulierte Lafontaine, er sei „gegen integrative Lügen – und eine dieser Lügen ist, daß der volle Lohnausgleich möglich ist“ (Zitat nach Frankfurter Rundschau vom 27. 2. 88). Will man versuchen, einen seriösen Kern dieser Vorstellungen zu entdecken, so muß man sich mit folgenden Fragen auseinandersetzen.

1. Wird durch Verzicht auf Lohnausgleich ein rascheres Tempo an Arbeitszeitverkürzung erreicht?

Unsere Antwort ist: Keineswegs. Dies beweist das Verhalten der Arbeitgeber in der Vergangenheit und wird unterstrichen durch ihre aktuellen Aussagen in der Gegenwart. 1984 wie heute bestreiten die Arbeitgeber prinzipiell die beschäftigungspolitische Wirkung von Arbeitszeitverkürzung mit und ohne vollen Lohnausgleich. 1984 wie heute kann Arbeitszeitverkürzung nur durch Kampf oder durch glaubwürdige Kampfdrohung durchgesetzt werden. Nicht zu

einem rascheren Tempo der Arbeitszeitverkürzung, sondern nur zu höheren Gewinnsteigerungen würde der Verzicht auf Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung führen.

Hinzu kommt noch ein weiterer Punkt: Solidarische Tarifpolitik ist auch ein Balanceakt, der die Interessen derer in Rechnung stellen muß, die ja letztlich auch Arbeitszeitverkürzungen gegen harten Arbeitgeberwiderstand erkämpfen und notfalls erstreiken müssen. Würde hier der Verzicht auf Lohnausgleich zur Parole, so ist ein schwindendes Interesse an Arbeitszeitverkürzung bei der Millio-nenzahl derer, die nichts haben, worauf sie verzichten können, zu befürchten. Nicht mehr, sondern weniger Arbeitszeitverkürzung wäre die Folge.

2. Brächte der Verzicht auf Lohnausgleich mehr Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzung?

Das Gegenteil ist zu erwarten. Denn die positiven volkswirtschaftlichen Kaufkraft- und Nachfrageeffekte durch mehr Beschäftigung aufgrund von Arbeitszeitverkürzung würden durch die sinkenden Einkommen der schon Arbeitenden direkt konterkariert.

3. Bringt ein Lohnverzicht/Verzicht auf Lohnausgleich bei den sogenannten „Besserverdienenden“ etwas?

Hier ist zunächst daran zu erinnern, daß dies nicht der ökonomische und politische Kern des Vorschlags von Oskar Lafontaine und seinen Anhängern ist. Die Begrenzung auf die „Besserverdienenden“ ist vielmehr nachträglich als Reaktion auf die Kritik des Lohnverzichtskonzepts eingeführt worden. Deutlich wird diese Orientierungslosigkeit auch an den sehr schwankenden Grenzen, an denen „Besserverdienende“ definiert werden, einmal 3700 DM, einmal 5000 DM und das nächste Mal wieder etwas mehr oder etwas weniger.

Fest steht jedenfalls, daß wir im Bereich der Metallverarbeitung tarifliche Löhne von unter 3000 DM, tarifliche Monatsgehälter von höchstens 5231 DM vereinbaren. In der Privatwirtschaft gibt es nur zwei Bereiche mit höheren tariflichen Monatsgehältern, nämlich die Mineralölverarbeitung (mit knapp über 6000 DM) und die Brauereien (mit etwa 5600 DM). Bei einer Grenze von 5000 DM könnte für die größte Zahl der „Besserverdienenden“ im Rahmen der Tarifpolitik überhaupt kein wirksamer Verzicht auf den Lohnausgleich vereinbart werden. Die Folge wäre also keineswegs ein wirksamer Solidarbeitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sondern ein noch sprunghafter Anstieg der Zahl der AT-Angestellten, die außerhalb des Geltungsbereichs von tariflichen Regelungen stehen.

4. Kann die zur Diskussion gestellte „garantierte Beschäftigungswirkung“ etwas ausrichten?

Diese Vorstellungen von einem „vollen Personalausgleich“, von garantierten Einstellungen im Verhältnis zum Volumen der Arbeitszeitverkürzung sind keineswegs neu. Daß die Arbeitgeber mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln Sturm laufen würden gegen solche Vorschläge, braucht ja kaum eigens erwähnt zu werden. Wichtiger ist der Hinweis, daß solch garantierter Beschäftigungseffekt nur in Verbindung mit einer zeitlich unbefristeten Beschäftigungsgarantie eines Betriebes überhaupt realisierbar und überprüfbar wäre. Denn ohne solche umfassend garantierte Beschäftigung und die vollständige Festschreibung der Belegschaftszahlen könnten z. B. ein bis zwei Prozent zusätzliche Einstellungen, die im Blick auf den Stichtag einer Arbeitszeitverkürzung vorgenommen werden, durch später folgende Entlassungen, Nichtersatz von Ausscheidenden und Fluktuation jederzeit wieder zunichte gemacht werden.

Wie solche totale Beschäftigungsgarantie auf dem Hintergrund unserer Rechts- und Wirtschaftsordnung beurteilt würde, kann man sich leicht vorstellen. Wer den Wunsch nach Ruhe an der Verteilungsfront und nach Kooperationsfähigkeit mit dem Kapital so deutlich als Motiv seiner Verzichtsvorstellungen zu erkennen gibt, sollte dies nicht mit in der Tat systemsprengenden Vorstellungen von vereinbartem Beschäftigungseffekt und garantierter Beschäftigung scheinbar radikal garnieren. Die öffentliche Resonanz bestätigt auch, was die Thesen Oskar Lafontaines bewirkt haben: die Schuldzuweisung für Arbeitslosigkeit an die Gewerkschaften und die abhängig Beschäftigten und eben nicht eine breite Diskussion

über die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung durch garantierte Beschäftigung.

5. Kann im öffentlichen Dienst der Lohnausgleichsverzicht der „Besserverdienenden“ und ein garantierter Beschäftigungseffekt verwirklicht werden?

Auch für den öffentlichen Dienst gelten natürlich die prinzipiellen Argumente gegen einen vollständigen oder teilweisen Lohnverzicht, auch wenn dort die vereinbarten Tarifgehälter eine höhere Obergrenze erreichen als in der Privatwirtschaft (über 8000 DM). Aber der Ansatz bliebe selbst bei der Begrenzung auf den öffentlichen Dienst fragwürdig:

– weil er nach wie vor der Einstieg und das Signal für eine allgemeine Verzichtsdiskussion zu Lasten der abhängig Beschäftigten bliebe,

– weil ein garantierter Beschäftigungseffekt mit über Jahre hinweg festgelegten Stellenplänen hier praktisch genauso schwer zu realisieren ist

– und weil wiederum nur die Arbeitnehmerereinkommen, nicht aber die Struktur der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben in die Diskussion einbezogen wird.

Wer z. B., was sinnvoll und notwendig ist, mehr Lehrer, mehr Sozialarbeiter, mehr humane und soziale Dienstleistungen durch die öffentliche Hand mit und ohne Arbeitszeitverkürzung will, der sollte nicht den Lohnverzicht und Lohnausgleichsverzicht in den Vordergrund stellen, sondern die Kritik an der gewollten Selbstverarmung des Staates durch die Steuerreform (Einnahmen), an den nach wie vor astronomisch hohen Rüstungsausgaben, an der Milliarden verschlingenden EG-Agrarordnung, den kostenverursachenden hohen Ärzteeinkommen und riesigen Gewinnen der Pharmaindustrie in den Mittelpunkt stellen.

Die Vorschläge Oskar Lafontaines zum teilweisen oder vollständigen Lohnverzicht sind prinzipiell äußerst problematisch und praktisch für das angestrebte Ziel – mehr Beschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung – unwirksam. Die Absage an diese Vorschläge ist keineswegs Absage an eine solidarische Einkommenspolitik. Die Gewerkschaften und insbesondere die IG Metall streben seit eh und je absolut und relativ höhere Einkommen für die Beschäftigten in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen an. Es waren die Arbeitgeber, die solche „Nivellierung“ rigoros ablehnten, und weite Teile der Öffentlichkeit, die solcher „Mindest- und Sockelpolitik“ zugunsten der wenig Verdienenden skeptisch gegenüberstanden. Diese Verteilungsauseinandersetzung wird von der IG Metall auch in Zukunft geführt werden. Sie darf aber nicht zu Lasten anderer Arbeitnehmergruppen, z. B. von Facharbeitern und Angestellten innerhalb der Arbeitnehmerschaft geführt werden.

2 Einkommensverteilung und Arbeitslosigkeit

Unstrittig ist: Seit der politischen Wende und trotz der konjunkturellen Wende wurde das Unrecht der Massenarbeitslosigkeit und die Ungerechtigkeit der Einkommensverteilung gleichermaßen verschärft. Unstrittig ist auch: Unter den Zielen der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften nehmen gesellschaftliche Vollbeschäftigung und soziale Gerechtigkeit gleichermaßen einen hohen Rang ein.

Strittig aber sind offenkundig die aktuellen politischen Schlußfolgerungen und die prinzipiellen strategischen Weichenstellungen:

– Praktische Erfahrungen beweisen, daß die Verletzung des Vollbeschäftigungsziels und die Verletzung des Gerechtigkeitsziels in einem ursächlichen Zusammenhang stehen.

– Von den Gewerkschaften wird daraus eine eindeutige Konsequenz gezogen: Der Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit muß mit dem umfassenden Engagement für soziale Gerechtigkeit gekoppelt werden. Die Umverteilung der Arbeit zugunsten der Arbeitslosen und die Umverteilung des Volkseinkommens zugunsten der Arbeitnehmerschaft als Ganzes sind gleichzeitig anzugehen. Dies schließt die Verteidigung des vollen Lohnausgleichs ebenso ein wie den Verteilungskonflikt mit dem Kapital.

– Von Teilen der SPD dagegen wird daraus eine andere Schlußfolgerung gezogen: Dem Abbau der Arbeitslosigkeit soll zumindest in zeitlicher Hinsicht Vorrang vor dem Ziel der Verteilungsgerechtigkeit zwischen Arbeit und Kapital eingeräumt werden. Die Umverteilung der Arbeit zugunsten der Arbeitslosen soll durch die Umverteilung der Einkommen zu Lasten der Beschäftigten finanziert werden. Dies schließt die Problematisierung des vollen Lohnausgleichs ebenso ein wie die Neutralisierung des Verteilungskonflikts mit dem Kapital.

2.1 Zu den verteilungspolitischen Erfahrungen der Vergangenheit (1982–87): Schaffung von Arbeitslosen durch Umverteilung von unten nach oben

Die Verteilung des Volkseinkommens wird von tarifpolitischen Entscheidungen und von finanzpolitischen Eingriffen beeinflusst. Diese beiden Handlungsfelder haben die verteilungspolitische Bilanz der letzten fünf Jahre (1982–87) keineswegs gleichgewichtig geprägt.

2.1.1 Verteilungspolitische Fehlentwicklungen

Die Ergebnisse des tariflichen Verteilungskampfes schlagen sich in der Entwicklung der Bruttoeinkommen nieder. Dabei hat die gewerkschaftliche Tarifpolitik den binnenwirtschaftlichen Verteilungsspielraum, soweit er sich aus Produktivitätsraten und Preisraten in 1983/87 ergab, durchaus ausgeschöpft. Jedenfalls stand einem Anstieg der Produktion je Beschäftigten um gut 9 Prozent und einem Anstieg der Verbraucherpreise um rund 8 Prozent die Erhöhung des tariflichen Lohn- und Gehaltsniveaus auf Monatsbasis um knapp 17 Prozent gegenüber.

Dabei hat die gewerkschaftliche Tarifpolitik umgekehrt den zusätzlichen außenwirtschaftlichen Verteilungsspielraum, der sich in 1985/87 aus Dollarverfall und Preisverfall bei Rohöl und Rohstoffen ergab, nicht ausgeschöpft. Die Einkommenstransfers aus dem Ausland konnten nicht für zusätzliche Einkommenssteigerungen der Arbeitnehmer, sondern nur für zusätzliche Gewinnsteigerungen der Unternehmen genutzt werden. Hier liegt der maßgebliche Grund dafür, daß innerhalb des genannten Fünfjahreszeitraums

- einem Anstieg der Bruttoarbeitseinkommen um 20 Prozent,
- einer Erhöhung des Volkseinkommens um 29 Prozent
- und einer Erhöhung der Bruttogewinneinkommen um 54 Prozent gegenüberstanden.

Die Ergebnisse des finanzpolitischen Verteilungskampfes schlagen sich in der Entwicklung der Nettoeinkommen nieder. Sie wurden durch staatliche Eingriffe auf krasse Weise zu Lasten der Arbeitnehmerschaft verzerrt. So wurde die Belastung der Arbeitnehmerereinkommen mit Lohnsteuern und Sozialabgaben – trotz des Steuerentlastungsgesetzes von 1986 – spürbar gesteigert

- von 30,5 Prozent in 1982
- auf 33,5 Prozent in 1987.

Von jeder zusätzlichen Mark an Arbeitnehmerereinkommen wurden 50 Pfennig einbehalten. So wurde umgekehrt die Belastung der Gewinneinkommen mit direkten Steuern drastisch reduziert

- von 19,2 Prozent in 1982
- auf 13,5 Prozent in 1987.

Von jeder zusätzlichen Mark an Gewinneinkommen wurden lediglich drei Pfennig einbehalten.

Hier liegt der entscheidende Grund dafür, daß in den letzten fünf Jahren

- die Nettoarbeitseinkommen nur um 13 Prozent,
- die Nettogewinneinkommen dagegen um 65 Prozent heraufgesetzt wurden.

2.1.2 Investitions- und beschäftigungspolitische Konsequenzen

Diese gigantische Umverteilung von unten nach oben ging mit überaus bescheidenen investitionspolitischen Ergebnissen Hand in

Hand. Die angehäuften Gewinne wurden zuallererst für produktive Investitionen im Inland, zuallererst für unproduktive Finanzanlagen im Ausland verwendet: Ersteres wird durch die Kluft zwischen unternehmerischer Gewinnbilanz und gesamtwirtschaftlicher Investitionsbilanz belegt. Der nominale Rückgang der staatlichen Nettoinvestitionen wurde von einem minimalen Anstieg der privaten Nettoinvestitionen begleitet. Von 1982 bis 1987 stand dem Zuwachs der Nettogewinneinkommen von 168 Milliarden DM ein Zuwachs der Nettoinvestitionen um lediglich 36 Milliarden DM gegenüber.

Letzteres wird durch die zunehmende Verwendung von Gewinneinkommen für den unternehmerischen Erwerb ausländischer Wertpapiere zumindest angedeutet, der in den letzten fünf Jahren die stolze Summe von mehr als 92 Milliarden DM erreicht hat. Beides zusammen ist vor allem das Resultat einer arbeitnehmerfeindlichen Umverteilungspolitik der konservativen Regierung, die über die Schwächung der privaten Massenkaufkraft und die Drosselung der öffentlichen Investitionstätigkeit die Absatzmärkte und die Arbeitsmärkte gleichermaßen schädigt.

Die gigantische Umverteilung von unten nach oben ist mit beschämenden beschäftigungspolitischen Ergebnissen bezahlt worden. In den letzten fünf Jahren, vom Beginn der konservativen Regierungszeit bis zum Ende der konjunkturellen Aufschwungsphase, stieg nach amtlichen Angaben

- die Zahl der registrierten Arbeitslosen um rund 400 000 auf über 2,2 Millionen;
- die Zahl der nichtregistrierten Arbeitslosen (stille Reserve) um mehr als 200 000 auf fast 1,2 Millionen;
- die Zahl der Arbeitssuchenden insgesamt um rund 600 000 auf über 3,4 Millionen.

Fazit: Es hat sich in der Tat gezeigt: „Die Gewinne von heute sind in der Bundesrepublik zumindest im nationalen Rahmen nicht mehr die Investitionen von morgen und die Arbeitsplätze von übermorgen“ (Oskar Lafontaine, Rede auf dem AfA-Bundeskongreß in Wiesbaden, März 1988). Die Gewinnquote ist auf Rekordniveau hochgetrieben worden. Die Investitionsquote dagegen ist ebenso wie die Arbeitslosenquote auf Rezessionsniveau festgeschrieben worden.

Es hat sich aber auch gezeigt: Das Nebeneinander einer glanzvollen Verteilungsbilanz des Kapitals und einer schändlichen Beschäftigungsbilanz der Gesellschaft ist zuallererst auf das Scheitern der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, zuallererst auf den Bankrott der konservativen Wirtschaftspolitik zurückzuführen. Wer das Recht auf Arbeit tatsächlich realisieren will, der muß gemeinsam mit den Gewerkschaften für einen verteilungspolitischen Kurswechsel eintreten. Wer Solidarität mit den Arbeitslosen wirklich praktizieren will, der darf dem Verteilungskonflikt mit dem Kapital nicht ausweichen.

2.2 Zu den verteilungspolitischen Alternativen der Gewerkschaften: Schaffung von Arbeitsplätzen durch aktive Tarifpolitik

Der Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit muß mit dem Engagement für Verteilungsgerechtigkeit verbunden werden, und zwar auf doppelte Weise:

- durch die Umverteilung der Einkommen auch zwischen Arbeit und Kapital;
- durch die Umverteilung der Arbeit zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen.

Dabei kann und soll die gewerkschaftliche Tarifpolitik die staatliche Wirtschaftspolitik – eine beschäftigungsorientierte Finanzpolitik und eine arbeitsorientierte Strukturpolitik – nicht ersetzen, sondern ergänzen. Dabei kann und muß die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik einen eigenständigen Beitrag zur Überwindung der Beschäftigungskrise leisten.

2.2.1 Zum Konzept der aktiven Tarifpolitik (1): Das Forderungsvolumen

Die tarifpolitische Antwort auf die Beschäftigungskrise darf nicht in einer Verringerung des Forderungsvolumens bestehen. Dieses

setzt sich nach dem Konzept der aktiven Tarifpolitik aus drei Komponenten zusammen: Das ist erstens die Preiskomponente. Sie soll den Ausgleich für die steigenden (Lebenshaltungs-)Kosten der Arbeitnehmer gewährleisten. Damit wird die Sicherung der Realeinkommen reklamiert. Das ist zweitens die gesamtwirtschaftliche Produktivitätskomponente. Sie soll den Ausgleich für die steigende Leistung der Arbeitnehmer sicherstellen. Damit wird der Erhalt des Arbeitnehmeranteils am Volkseinkommen reklamiert. Das ist drittens eine gesamtwirtschaftliche Umverteilungskomponente. Sie soll wenigstens den teilweisen Ausgleich verteilungspolitischer Fehlentwicklungen aus der Vergangenheit ermöglichen. Damit wird eine begrenzte Erhöhung des Arbeitnehmeranteils am Volkseinkommen für die Zukunft reklamiert.

2.2.2 Zum Konzept der aktiven Tarifpolitik (2): Die Forderungsstruktur

Die tarifpolitische Antwort auf die Beschäftigungskrise muß statt dessen in einer Veränderung der Forderungsstruktur bestehen: Gemeint ist der tarifpolitische Vorrang von qualitativen Forderungen vor quantitativen Einkommensverbesserungen als aktuelle Praxis und als prinzipielle Perspektive. Gesetzt wird auf die konsequente tarifpolitische Prioritätenbildung zugunsten arbeitszeitpolitischer Forderungen für die Arbeitnehmerschaft als Ganzes und damit notwendigerweise zu Lasten einkommenspolitischer Forderungen für die beschäftigten Arbeitnehmer. Gewollt ist, so das Modell, die Verwendung bloß der Preiskomponente für Lohn- und Gehaltsforderungen und die Verwendung sowohl der Produktivitäts- als auch der Umverteilungskomponente für die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich.

Eine solche tarifpolitische Strategie nimmt die Solidarität der sogenannten Arbeitsplatzbesitzer praktisch beim Wort. Mit der Verwendung des Produktivitätszuwachses für die teilweise Finanzierung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich wird ein Solidarbeitrag der Arbeitnehmer geleistet

– nicht durch den Verzicht auf Lohn,

– wohl aber durch den Verzicht auf ansonsten mögliche Lohnerhöhungen.

Die Gewerkschaften haben also keine Belehrungen darüber nötig, daß der Produktivitätszuwachs nicht zweimal verteilt werden kann.

Eine solche tarifpolitische Strategie läßt aber auch die Solidarität der Produktionsmittelbesitzer nicht außen vor. Mit der Verwendung der Umverteilungskomponente für die restliche Finanzierung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich wird der Solidarbeitrag der Arbeitgeber angemahnt. Der Verzicht der Arbeitnehmer auf einen Teil der Einkommensverbesserungen soll durch den Verzicht der Unternehmer auf einen Teil der Gewinnsteigerungen ergänzt werden. Die Propagandisten des Verzichts auf den vollen Lohnausgleich haben offenkundig die Erinnerung daran bitter nötig, daß die verteilungspolitischen Tabus der Konservativen ebenso gebrochen werden können, wie die arbeitszeitpolitischen Tabus der Arbeitgeber gebrochen wurden.

Eine solche tarifpolitische Strategie wird auch ansatzweise nur durchsetzbar bleiben, wenn das Ziel des sozialen Kompromisses den Weg des offenen Konflikts bewußt einkalkuliert. Ihre Erfolgsaussichten stehen und fallen mit den Möglichkeiten und den Grenzen der gewerkschaftlichen Mobilisierung und der gesellschaftlichen Solidarisierung.

2.3 Zu den gesellschaftspolitischen Grundlagen beschäftigungspolitischer Solidarität

Von den erklärten Gegnern des vollen Lohnausgleichs wird die Umverteilung von unten nach oben, die in der Vergangenheit stattgefunden hat, zwar moralisch verurteilt, aber politisch akzeptiert. Gleichzeitig wird die Umverteilung von oben nach unten, die für die Zukunft eingeplant werden muß, zwar moralisch umfassend reklamiert, aber politisch an die Arbeitnehmerschaft delegiert. Aus dem tarifpolitischen Forderungskonzept der Gewerkschaften soll die Umverteilungskomponente gestrichen werden. Aus dem arbeitszeitpolitischen Instrumentarium soll der Solidarbeitrag der Arbeit-

geber getilgt werden. Die beschäftigungspolitische Solidarität mit den Arbeitslosen soll durch die verteilungspolitische Schonung des Kapitals ermöglicht und erleichtert werden.

Es ist bereits verdeutlicht worden, daß dieses beschäftigungspolitische Kalkül durch die ökonomischen Realitäten durchkreuzt wird (vergleiche Teil 1). Das ist mit jener „Pferde-Spatzen-Theorie“ in ein griffiges Bild gebracht worden, die Oskar Lafontaine gegen die steuerpolitischen Pläne der Bundesregierung geltend macht, die sich aber auch gegen seine eigenen arbeitszeitpolitischen Auslassungen ins Feld führen läßt: Danach ist die Vorstellung abwegig, „man müsse den großen und starken Pferden nur kräftig Futter geben, damit die armen kleinen Spatzen sich dann an den nahrhaften Pferdeäpfeln gütlich tun könnten“. Danach gilt statt dessen: „Die Spatzen sollen begreifen, daß es besser für sie ist, die Körner direkt zu bekommen anstatt auf dem Umweg über die Pferde“ (Oskar Lafontaine lt. Stuttgarter Zeitung vom 11. März 1988).

Es bleibt darüber hinaus zu unterstreichen, daß das verteilungspolitische Kalkül mit dem Lohnverzicht den begonnenen Weg der Wochenarbeitszeitverkürzung selbst in Frage stellt: Die Gegner der Arbeitszeitverkürzung im Arbeitgeberlager haben – nach anfänglichen Irritationen – längst zu ihrer alten Linie zurückgefunden. Sie lehnen die generelle Wochenarbeitszeitverkürzung ab – mit und ohne vollen Lohnausgleich. Sie feiern jedoch die Lohnverzichtsparen als Bestätigung der unternehmerischen Kostenideologie und als Untermauerung der konservativen Opferideologie.

Die Befürworter der Arbeitszeitverkürzung außerhalb des Arbeitgeberlagers aber werden auseinanderdividiert. Mit der Einleitung des verteilungspolitischen Rückzugs wird der gesellschaftspolitischen Spaltung Vorschub geleistet. Mit der Verlagerung des Verteilungskonflikts in die Reihen der Arbeitnehmerschaft wird die Verlagerung des politischen Konflikts in die Reihen der Arbeiterbewegung programmiert. Der Gegensatz zwischen erklärtem politischem Anspruch und erkennbarer politischer Konsequenz soll nun dadurch kaschiert oder gemildert werden, daß nicht der totale Verzicht, sondern der partielle Verzicht auf den vollen Ausgleich in den Vordergrund gestellt wird.

2.3.1 Zum Solidarbeitrag der mittleren und oberen Einkommen

Teilweiser Verzicht auf den vollen Lohnausgleich wurde erstens in der Form eines tarifpolitischen Solidaropfers von Durchschnitts- und Besserverdienern in die öffentliche Debatte lanciert. Dazu Oskar Lafontaine: „Bei den unteren Einkommensgruppen muß am vollen Lohnausgleich festgehalten werden. Wir haben aber im mittleren und oberen Bereich der Einkommen hinreichend Spielräume, um durch Nicht-Lohnausgleich Mittel freizubekommen, damit mehr Arbeitslose beschäftigt werden.“ Die Forderung nach Lohnverzicht der Durchschnittsverdiener ist ökonomisch absurd und politisch abenteuerlich: Sie ist ökonomisch absurd angesichts der realen Nachfrageausfälle, die sich bei bloßem Einkommensstausch zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen im Zeichen steigender Preiseraten und zunehmender Produktivitätsraten einstellen müssen. So würde der Weg in die konjunkturelle Krise bei rückläufiger Auslandsnachfrage durch reduzierte Binnennachfrage nur beschleunigt.

Sie ist politisch abenteuerlich angesichts der Umverteilungssorgen in der Gesamtwirtschaft und der Einkommensverhältnisse der Arbeitnehmerschaft. Im Jahre 1987 lag

– die durchschnittliche Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigtem Arbeitnehmer und Monat bei 3 196 DM;

– die durchschnittliche Nettolohn- und -gehaltssumme je beschäftigtem Arbeitnehmer und Monat bei 2 125 DM.

Die Forderung nach Lohnverzicht der Besserverdienenden ist der falsche Weg für die Heranziehung der oberen Einkommensgruppen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze: das zeigt zunächst ein Blick auf die vorhandenen Einkommensstrukturen.

Unter den Arbeitnehmern (einschließlich Beamte) liegt der Anteil derjenigen, die ein monatliches Bruttoeinkommen

– von über 5000 DM (Jahreseinkommen über 60 000 DM) erzielen, bei 15,1 Prozent;

– von über 8000 DM (Jahreseinkommen über 96 000 DM) erreichen, bei 2,8 Prozent.

Unter den Selbständigenhaushalten (ohne Landwirte) dagegen liegt der Anteil derjenigen, die ein verfügbares monatliches Haushaltseinkommen

– von über 5000 DM einstreichen, bei 96 Prozent;

– von über 8000 DM einkassieren, immer noch bei 69 Prozent.

Das belegt vor allem ein Blick auf die finanzpolitischen Alternativen der Gewerkschaften, die die Besserverdiener unter den Arbeitnehmern keineswegs ausklammern und die Großverdiener unter den Selbständigen einbeziehen. Es sind dies vor allem die Forderungen

– nach einer Ergänzungsabgabe zur Einkommenssteuer für alle Bezieher von überdurchschnittlichen Einkommen;

– nach einer Arbeitsmarktabgabe für Freiberufler und Beamte.

Der Solidarbeitrag der oberen Einkommensgruppen zur Finanzierung von Arbeitsplätzen darf nicht als Einfallstor zum allgemeinen Lohnverzicht mißbraucht werden. Das wäre die zwangsläufige Konsequenz tarifpolitischer Eingriffe. Der Solidarbeitrag der oberen Einkommensgruppen zur Schaffung von Arbeitsplätzen muß statt dessen über den Einstieg zur Finanzierung eines umfassenden Programms für gesellschaftliche Zukunftsinvestitionen erbracht werden. Das ist die zwingende Konsequenz aus dem überfälligen finanzpolitischen Kurswechsel.

2.3.2 Zum Sonderopfer der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Teilweiser Verzicht auf den vollen Lohnausgleich wurde zweitens in der Form eines Sonderopfers zu Lasten der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in die öffentliche Diskussion eingeschleust. Es wurde mit den Grenzen der Staatsverschuldung im allgemeinen und mit der Krise der Saarfinanzen im besonderen in Verbindung gebracht. Dazu noch einmal Oskar Lafontaine: „Es (ist) meine Pflicht, die dramatische Verschuldung des Saarlandes in Grenzen zu halten... Ein zu starkes Anwachsen der Verschuldung der öffentlichen Haushalte schafft nicht mehr, sondern weniger Beschäftigung.“

Die Forderung nach einem tarifpolitischen Sonderopfer im öffentlichen Dienst ist sozial ungerecht und finanzpolitisch unsinnig: Sie ist sozial ungerecht, weil die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes genau wie die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft permanent mit zunehmenden Leistungsanforderungen und wachsendem Problemdruck konfrontiert werden. Mit der Einigung im aktuellen Tarifkonflikt wurde verhindert, daß die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes noch weiter von den arbeitszeitpolitischen Fortschritten in der Privatwirtschaft abgekoppelt werden. Mit der Vereinbarung der 38,5-Stunden-Woche kommen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes endlich ebenfalls in den Genuß der arbeitszeitpolitischen Errungenschaften, die seit Jahren in der florierenden Metallverarbeitung ebenso selbstverständlich wurden wie in der krisengeschüttelten Stahlindustrie – durch die allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich. Sie erweist sich darüber hinaus aber auch finanzpolitisch als unsinnig, wenn man sich die tatsächlichen Ursachen der staatlichen Finanzkrise vergegenwärtigt.

Staatliche Finanzkrise und kommunale Finanznot werden vor allem von der Massenarbeitslosigkeit verursacht:

Die Schaffung von Arbeitslosen durch staatliche Sparpolitik und soziale Demontage, durch staatliche Umverteilungspolitik und Steuergeschenke für die Reichen führt zu Steuerausfällen für die öffentlichen Hände und zu Beitragsausfällen für die Sozialversicherung. Die Schaffung von Arbeitsplätzen durch eine gesellschaftliche Offensive für Zukunftsinvestitionen dagegen führt zu zusätzlichen Steuereinnahmen für die öffentlichen Hände und zu zusätzlichen Beitragseinnahmen für die Sozialversicherung.

Staatliche Finanzkrise und kommunale Finanznot werden verschärft durch die steuerpolitische Praxis und die finanzpolitischen Pläne der Bundesregierung. Allein die Auswirkungen der für 1990

betriebliche Praxis

BEILAGE IN »NACHRICHTEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK«

„Lernfähigkeit der Unternehmer wächst immer mit den Kosten“

In kaum vier Jahren hat sich unter der 650köpfigen Kaufhof-Belegschaft am Wehrhahn in Düsseldorf die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter um 150 Prozent erhöht. Über die Hälfte der Belegschaft gehört inzwischen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) an. Im Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden Ingo Schade und seinem Stellvertreter, Helmut Born, erfuhr „NACHRICHTEN“ einiges darüber, wie sich das Selbstbewußtsein der Kollegenschaft im Betrieb und die „Lernfähigkeit“ einer Geschäftsführung entwickeln kann, wenn ein konfliktbewußter Betriebsrat die betrieblichen und gesellschaftlichen Probleme tatkräftig aufgreift.

Auf einem Gewerkschaftslehrgang in Hamburg, erinnert sich Ingo Schade, habe er einmal den Satz gehört: „Die Lernfähigkeit der Unternehmer wächst immer mit den Kosten.“ Diesen Satz habe er sich fest eingeprägt, denn da sei „wirklich etwas dran“...

Als aktuelles Beispiel schildern die beiden Betriebsräte die jüngste Auseinandersetzung um willkürlich angeordnete Überstunden. Die unerträgliche Praxis bestand darin, daß die Geschäftsführung ohne Zustimmung des Betriebsrates Überstunden anordnete. Besonders betroffen waren davon die Kolleginnen und Kollegen in den Abteilungen Frischfleisch, Wurst und Fleisch, Obst, Gemüse und Käse.

Schon vor drei Jahren kam es darüber zu einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung, bei der die Geschäftsführung eindeutig unterlag. An der betrieblichen Praxis wurde aber kaum etwas geändert. Das konnte und wollte der Betriebsrat nicht hinnehmen. Bevor er erneut vors Arbeitsgericht zog, wurde der Prozeß in enger Zusammenarbeit mit der Belegschaft gut vorbereitet. Mehr als ein Dutzend konkreter Beweise für die Verstöße der Geschäftsführung konnten vor dem Arbeitsgericht ausgebreitet werden, so daß die Forderung nach hohen Geldstrafen bei weiterer Zuwiderhandlung unabwendbar und angemessen erschien.

„Jetzt haben wir endlich eine Vereinbarung unter Dach und Fach, die vorsieht, daß bei einem Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Ansetzung von Überstunden vom Unternehmen 80 000 DM hingelättert werden müssen“, sagt Ingo Schade mit sichtlich zufriedener Miene. Daß der ansehnliche Strafbetrag im Wiederholungsfall die „Lernfähigkeit“ der Kaufhof-Manager erheblich gesteigert haben muß, glauben beide Betriebsräte – unschwer daran festmachen zu können, daß das Unternehmen inzwischen sogar auf den möglichen Widerspruch gegen die vor dem Arbeitsgericht getroffene Vereinbarung verzichtet hat. Sie ist damit in Kraft getreten – und: „Wir werden darauf achten“, sagt Ingo Schade, „daß sie mit Leben erfüllt wird, wie man so schön im Volksmund sagt.“

Natürlich müsse sich der Betriebsrat bei der Überwachung der Einhaltung von Vereinbarungen immer auch auf eine konfliktbereite Belegschaft stützen und verlassen können. Keine Klage ohne Kläger und aussagebereite Zeugen. Doch seit der Zeit, da sich die Belegschaft einen elfköpfigen Betriebsrat (fünf Frauen und sechs Männer) wählte, der keiner ernsthaften Auseinandersetzung mehr ausweiche, sei es auch für die Kollegenschaft längst keine Überwindung mehr, ihre Rechte vor Gerichtsschranken zu vertreten. Egal, welche Grimasse der jeweilige Vorgesetzte zieht.

„Das ist hier bei uns im Kaufhof wirklich kein Problem mehr“, sagt Ingo Schade. So hat der Betriebsrat in einem jahrelangen Kampf mit diversen Einigungsstellenverfahren und Prozessen auch das leidige Thema KAPOVAZ (soll heißen kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit), Arbeit auf Abruf, vom Tisch gefegt. Eine Betriebsvereinbarung für Teilzeitarbeit, die allerdings mit einem Anteil von 26 Prozent immer noch Sorge bereitet, schreibt festumrissene Arbeitszeiten und

1834
Feierabend
Keine Minute länger!
Gewerkschaft HBV im DGB

Mindestarbeitszeiten vor, an die sich die Geschäftsführung halten muß.

Mehr Sorge als die Teilzeitarbeit bereitet gegenwärtig die sogenannte Aushilfsbeschäftigung, Einstellungen bis zu drei Monaten. Helmut Born rechnet uns vor, wie lukrativ diese Beschäftigungsart für das Unternehmen ist: „Aushilfskräfte haben bekanntlich keinen Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld, sind nicht an der Jahresprämie beteiligt, erhalten keine vermögenswirksamen Leistungen, bekommen kein Weihnachtsgeld. Wenn übers Jahr durchgängig 30 Aushilfskräfte beschäftigt werden (zeitweilig können das bis zu 100 sein), dann rechnen sich die Einsparungen des Unternehmens an den sogenannten Lohnnebenkosten gut und gerne auf mehr als 100 000 DM alljährlich zusammen...“

Ingo Schade: „Natürlich halten wir auch da die Augen offen, daß sich die Aushilfsbeschäftigung im Rahmen der Gesetzlichkeit bewegt. In einem Fall konnten wir eine jämmerliche Abfindung von 600 DM erstreiten. In mehreren Verfahren sind wir vor dem Arbeitsgericht auch auf die Nase gefallen. Wichtig aber ist, daß wir mit unserem Vorgehen absichern konnten, daß jede Aushilfseinstellung sieben Tage vorher beim Betriebsrat bean-

trägt werden muß. Damit ist der Geschäftsführung die totale Flexibilisierung aus der Hand genommen. Auf jeden Fall sind wir mit der Belegschaft auf der Hut, daß Stammarbeitsplätze nicht durch wachsende Aushilfsbeschäftigung gefährdet werden.“

Andere Konfliktstoffe ergeben sich, wenn es um Freistellungen nach Paragraph 37,6 oder 37,7 Betriebsverfassungsgesetz geht. Da werden von der Geschäftsführung immer wieder Schwierigkeiten gemacht. Rund ein halbes Dutzend Verfahren der verschiedensten Arten sind da noch anhängig. „Wir weichen grundsätzlich keinem Prozeß aus“, betonen die beiden Betriebsräte und meinen, es wäre für die Firma eigentlich weniger kostspielig, sich einvernehmlich zu einigen.

So war es aus ihrer Sicht ganz vernünftig, daß die Firma eine widerrechtliche Urlaubssperre noch vor der drohenden Einigungsstelle, die sicher wieder viel Geld gekostet hätte, zurückgenommen hat. „Wir waren darüber, weil es zum ersten Mal passiert ist, überrascht und erfreut“, sagt Ingo Schade. „Wir streiten ja nicht aus Freude am Streit. Uns geht es immer nur um die Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten. Wir hätten nichts dagegen, wenn man uns das durch freiwillige Einsicht leichter machen würde.“

Im aufgezwungenen Prozeßkrieg greift der Betriebsrat zunehmend auf einen versierten Anwalt zurück, weil die überlastete DGB-Rechtsstelle dem großen Prozeßberg aus allen Bereichen der Wirtschaft einfach nicht mehr gewachsen ist. Mit der Einschaltung von Rechtsanwälten steigen natürlich die Kosten. Wie wenig das den Kaufhof-Managern behagt, geht aus einem Brief hervor, mit dem das Unternehmen erst jüngst vor der Einschaltung eines Anwaltes in einem bevorstehenden Verfahren dreist „gewarnt“ hat. „Der Brief ist in meinen Augen glatte Rechtsbehinderung“, meint Ingo Schade und denkt bereits darüber nach, ob das nicht auch ein Grund für eine ganz besondere Klage sein könnte...

Doch im Augenblick beschäftigt die Kollegenschaft im Einzelhandel – und davon gibt es allein in Düsseldorf rund 40 000 Frauen und Männer – die immer noch von der Regierung betriebene Änderung des Ladenschlusses. Daß die Beschäftigten im Einzelhandel, die wahrlich nicht zu den Spitzenverdienern gehören („Eine Verkäuferin im siebten Berufsjahr geht heute mit sage und schreibe 2215 DM brutto im Monat nach Hause“, erinnert Ingo Schade), jetzt auch noch um ihre geregelte Arbeitszeit gebracht werden sollen, bringt unsere Gesprächspartner im wahrsten Sinne des Wortes auf die Palme. Im Kampf gegen die Verschlechterung des Ladenschlußgesetzes wünschten sie sich deshalb eine noch effektivere gewerkschaftliche Strategie des Widerstandes, die sich nicht in Einzelaktionen verzetteln dürfe. Noch mehr Solidarität im DGB sei gefragt, mehr Koordination und ständige Aufklärung.

Die Beteiligten schließen folgenden

Vergleich:

1. Mehrarbeit im Sinne des § 87 I Nr. 3 BetrVG ist mindestens 3 Tage vorher beim Betriebsrat zu beantragen. Dies gilt nicht für unvorhersehbare Notfälle; in diesen Fällen ist der Betriebsrat unverzüglich, spätestens am darauffolgenden Tag vom Arbeitgeber über die durchgeführte Mehrarbeit zu unterrichten.
2. Die Abgeltung der Mehrarbeit hat gem. § 3 Nr. 4 des einschlägigen Manteltarifvertrages zu erfolgen. Sie ist dem Betriebsrat nachzuweisen.
3. Werden Rolltage nicht innerhalb von drei Wochen in Freizeit genommen, so gilt die an diesem Tage geleistete Arbeit als Mehrarbeit i. S. des Manteltarifvertrages.
4. Die Antragsgegnerin verpflichtet sich, mit dem Antragsteller eine Regelung zu treffen, über die Lage und Einhaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer(-innen) in den Abteilungen Frisch-Fisch, Wurst und Fleisch, Obst und Gemüse und Käse.

Insbesondere sollen die Arbeitszeiten der dort beschäftigten Arbeitnehmer(-innen)

- a) entsprechend den betrieblichen Erfordernissen vor 9 Uhr beginnen und dementsprechend vor 18.35 Uhr enden oder
- b) um 18.45 Uhr enden (statt um 18.35 Uhr) und entsprechend der Regelung gemäß Anlage 3 zur Betriebsvereinbarung „Jahresarbeitszeit“ vom 20. 3. 1986 für SB-Kassen um 9.30 Uhr beginnen berücksichtigt werden.

5. Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Regelungen der Ziffer 1–3 dieses Vergleichs uneingeschränkt auch für Substituten(-innen) gelten.

6. Wenn Substitute und Substituten Früh- oder Spätdienst haben, soll die tägliche Arbeitszeit nicht überschritten werden.

7. Damit ist der Antrag vom 7. Mai 1987 erledigt.

8. Der Antragsgegnerin bleibt vorbehalten, diesen Vergleich durch schriftliche Anzeige zum Arbeitsgericht bis zum 23. März 1988 zu widerrufen.

– vorgelesen und genehmigt –

Die Vertr. des Antragstellers bittet um Wertfestsetzung.

(Urteil vom Arbeitsgericht Düsseldorf vom 9. März 1988)

ÖTV sichert Teilzeitarbeit per Tarifvertrag ab

Rund 800 000 Teilzeitbeschäftigte gibt es schon im öffentlichen Dienst. Sie machen nahezu ein Drittel aller Beschäftigten aus. Mit rund 670 000 stellen Frauen den Löwenanteil, sie sind hauptsächlich als Angestellte oder Arbeiterinnen eingestuft. Nun haben die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden bereits seit Monaten angekündigt, daß bei der Ausweitung der Teilzeitarbeit der öffentliche Dienst beispielhaft werden soll. Damit ist gemeint, daß Vollzeitstellen in Teilzeit umgewandelt oder Arbeitsplätze geteilt werden sollen. Vorrangig will man den Beamtenbereich „erschließen“.

Gegenüber solchen Vorhaben hat die Gewerkschaft ÖTV vorgebaut. Mit Geltungstermin 1. Januar 1988 hat sie tarifvertragliche Bestimmungen durchgesetzt, die den Arbeitgeberstrategien einige gewichtige Steine in den Weg legen. Wollen die öffentlichen Arbeitgeber über Teilzeitarbeit auch im öffentlichen Dienst das Normalarbeitsverhältnis aushebeln, so setzt dem die ÖTV die Zielsetzung entgegen, die Teilzeitarbeitsverhältnisse in ihren rechtlichen und sozialen Absicherungen dem Regelarbeitsverhältnis möglichst weit anzunähern: mit einem Bündel von Änderungstarifverträgen zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes und der Länder (MTB II und MTL II), zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II), zum Tarifvertrag über die

Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betrieben.

Im Kern laufen die tariflichen Änderungen – bei einigen Modifikationen – darauf hinaus, Teilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst, die mindestens 18 Stunden wöchentlich arbeiten, Vollzeitbeschäftigten gleichzustellen, und zwar in bezug auf den Bewährungsaufstieg, die Zusatzversorgung, den Rationalisierungsschutz, das Urlaubsgeld, die vermögenswirksamen Leistungen, die Zuwendungen und das Krankengeld.

Eine Angestellte in Vergütungsgruppe VII BAT hatte vordem bei einer 20stündigen wöchentlichen Arbeitszeit einen Be-

BMW als negativer Vorreiter: Samstagsarbeit erpreßt

Den Konzernherren ist der freie Samstag schon lange ein Dorn im Auge. Die Maschinen sollen länger laufen – möglichst rund um die Uhr – und entsprechend auch mehr Profit abwerfen. In der zurückliegenden Tarifrunde des Frühjahr 1987 war die IG Metall angetreten, den freien Samstag tarifvertraglich abzusichern. Sie hatte insofern Erfolg, daß in allen Tarifverträgen „ausdrücklich festgelegt“ wurde, „daß die Regelarbeitszeit im Normalfall auf die Werktage von Montag bis Freitag zu verteilen ist“, so Klaus Zwickel, der Tarifexperte der IG Metall.

Diese tarifvertragliche Bestimmung gilt seit dem 1. Mai nicht mehr für das seit einem Jahr produzierende BMW-Werk in Regensburg. Vorsorglich mußte bereits bei der Einstellung jedes Belegschaftsmitglied eine Bereitschaftserklärung zur Samstagsarbeit unterschreiben. Aber auch noch andere Mittel, die von Erpressung nicht weit entfernt sind, wurden angewandt, um die 1800 Arbeiter und Angestellten samt ihrem Betriebsrat gefügig zu machen. Kurzerhand wurden Vereinbarungen über übertarifliche Leistungen wie erhöhtes Weihnachtsgeld, betriebliche Pausenregelungen und Erfolgsbeteiligung aufgekündigt.

Der Betriebsrat informierte die Belegschaft erst Mitte Februar von der Kündi-

gung der Betriebsvereinbarungen seitens des Konzerns, ohne allerdings auf das BMW-Ziel zur Einführung von Samstagsarbeit einzugehen. Statt dessen suchte er sein Heil in Geheimverhandlungen. Sämtliche von Betriebsrat und IG Metall vorgeschlagenen Arbeitszeitmodelle mit 54 Stunden – aber ohne Samstagsarbeit – wurden von der Betriebsleitung abgelehnt. Ausgesucht für seinen Vorstoß hatte sich BMW eine Belegschaft, die sich noch nicht zusammengefunden hatte. Entgegen kam den Konzernoberen auch die hohe Arbeitslosigkeit in dieser oberpfälzischen Region. Sie hat dazu geführt, daß bei BMW Regensburg 22 000 Bewerbungen für maximal 1200 Arbeitsplätze nach dem endgültigen Ausbau zum Selektieren vorliegen.

tigten, ein Jahr beziehungsweise drei Jahre.

Nicht unerhebliche Verbesserungen ergeben sich auch in bezug auf die Kündigungsfristen. Für Arbeiter mit einer einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit von mindestens 18 Stunden pro Woche und weniger als 30 Stunden pro Woche gelten künftig nach der Probezeit dieselben Kündigungsfristen und Endtermine wie für Vollzeitbeschäftigte. Damit entfallen die extrem kurzen Kündigungsfristen für diesen Kreis der Teilzeitbeschäftigten. Nach den alten Regelungen konnte einer Arbeiterin oder einem Arbeiter mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden und einem Jahr Beschäftigung innerhalb einer Woche zum Wochenschluß gekündigt werden. Nunmehr ist die Frist ein Monat. Beträgt die Beschäftigungszeit mindestens fünf Jahre, so gelten künftig drei Monate zum Quartalsende und nach acht Jahren Beschäftigung vier Monate zum Quartalsende an Kündigungsfristen.

Erfolgreich war die Gewerkschaft auch, was die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Stunden in der Woche in die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes anbelangt. Mit diesen tarifvertraglichen Vereinbarungen ist die ÖTV den Weg gegangen, gegen die Ausweitung von Teilzeitarbeit tarifpolitische Hürden aufzubauen.

Mitte März wurde der „Husarenritt gegen das freie Wochenende“, so „metall“ vom 18. März, durch die Unterschriften von Betriebsleitung und Betriebsrat sanktioniert: Ab 1. Mai gilt die 6-Tage-Woche mit 54 Stunden. Die persönliche Arbeitszeit liegt bei vier Tagen zu jeweils neun Stunden. Flexibilisiert wird dadurch nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch das Familienleben. Das bedeutet beispielsweise, daß die Frau am Samstag und der Mann am Montag frei hat, die Zeit für das Familienleben, für gemeinsame Unternehmungen am Wochenende knapper geworden ist.

BMW ist aber nur der Vorreiter und die Spitze des Eisbergs. Es besteht die reale Gefahr, daß sich die Zulieferbetriebe, bedingt durch die geringe Lagerhaltung bei BMW, dem neuen Produktionsrhythmus mit der Samstagsarbeit anschließen müssen und daß die anderen BMW-Betriebe

Samstagsarbeit nicht bei Murmann

Der Präsident der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), Murmann, ist mit dem Plan gescheitert, in seinem neumünsterschen Getriebewerk Sauer-Sundstrand GmbH Samstagsarbeit einzuführen. Zweimal trat die Belegschaft in den Streik und machte dadurch einen dicken Strich durch die Rechnung des BDA-Präsidenten. Über die Umsetzung der ab 1. April in der Metallindustrie geltenden 37,5-Stunden-Woche muß jetzt die Einigungsstelle entscheiden. Auf alle Fälle sei sicher: „Der Sonnabend als Arbeitstag ist vom Tisch“, erklärte die IG Metall.

in München, Dingolfing und Landshut über kurz oder lang folgen sollen, notfalls, wie das Beispiel Regensburg zeigt, mit Erpressung. „Was BMW hier vorexerzierte, ist ein Beispiel für Unternehmerdruck“, so Klaus Zwickel in der Sonderausgabe der „metall-Nachrichten“ für die bayerische Metallindustrie“, 2. März 1988, also vor Abschluß der Vereinbarungen.

„Für die IG Metall“, so Klaus Zwickel weiter, „ist dies erst recht Anlaß, das Engagement für den Erhalt des freien Wochenendes zu verstärken. Der freie Samstag ist kein Tauschobjekt auf dem Weg zur 35-Stunden-Woche. Hier sollen Weichenstellungen für die Tarifaufeinandersetzung 1990 vorgenommen werden. Auch dieses strategische Element im Vor-

Thesen von Prof. Däubler: Deregulierung und Flexibilisierung

Am 24. und 25. März veranstaltete die IG Metall in Bad Homburg eine Arbeitstagung mit dem Thema: „Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses.“ Vor den rund 250 Teilnehmern sprach der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Wolfgang Däubler über „Deregulierung und Flexibilisierung im Arbeitsrecht“. Zu seinem Referat hatte er folgende acht Thesen formuliert:

These 1:

Unternehmer haben ihrer gesellschaftlichen Hegemonie entsprechend die Begriffe „Deregulierung“ und „Flexibilisierung“ in ihrem Sinne besetzt. Ziel der Deregulierung ist der Abbau der Schutzelemente des Normalarbeitsverhältnisses, Flexibilisierung will die Verfügbarkeit der Arbeitskraft für den Arbeitgeber erhöhen.

These 2:

Das Normalarbeitsverhältnis ist Bezugspunkt der wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Normen. Seine wesentlichen Merkmale sind:

- Vollzeitbeschäftigung in einem „Normalarbeitstag“,
- darauf aufbauende monatliche Vergütung, die die Reproduktion des abhängig Beschäftigten und seiner Familie sichert,
- Arbeit in Betrieb oder Dienststelle,
- Existenz eines gewissen Bestandschutzes, der mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt, aber auch von anderen Faktoren abhängig ist,
- Sozialleistungen, die in der Regel mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigen,

gehen des Arbeitgeberlagers müssen wir erkennen.“

Die Gewerkschaft aber werde ihre Position nur halten, wenn Belegschaften, Vertrauensleute und Betriebsräte „Geschlossenheit in der Organisation bewahren“, so Klaus Zwickel. Niemand dürfe sich 1990 beklagen, „wenn wir den freien Samstag – und dann wohl auch den Sonntag – nicht halten können, jetzt aber keine betriebliche Gegenwehr leisten“. Und eben an dieser Gegenwehr hat es bei BMW Regensburg gefehlt. Für die IG Metall gilt es jetzt, die Weichen dafür zu stellen, daß Regensburg ein Einzelfall bleibt und die bis zum Sommer 1989 befristete Vereinbarung über die Samstagarbeit rechtzeitig aufgekündigt wird. ☐

- Möglichkeit zur kollektiven Interessenvertretung.

These 3:

Das Normalarbeitsverhältnis besitzt keinen universellen Charakter. Aktuelle Abweichungen (Teilzeitarbeit, Leiharbeit, befristete Arbeitsverhältnisse = „atypische Arbeitsverhältnisse“) sind dadurch charakterisiert, daß anders als bei Schichtarbeit, Beamtenverhältnis usw. keinerlei Kompensationen vorgesehen sind. Auch gab und gibt es zahlreiche Formen wirtschaftlich abhängiger Arbeit außerhalb des Arbeitsrechts.

These 4:

Atypische Arbeitsverhältnisse lassen sich unter den Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit leichter durchsetzen. In ihnen kommen z. T. auch Veränderungen in der Lebenslage und im Bewußtsein der Arbeitnehmer zum Ausdruck.

These 5:

Das Normalarbeitsverhältnis ist auch durch Veränderungen auf Arbeitgeberseite bedroht. Immer häufiger steht dem einzelnen Arbeitnehmer wie dem Betriebsrat ein „fremdgesteuerter“ Arbeitgeber gegenüber. Dies gilt nicht nur für informationstechnisch bedingte Unternehmensverktungen („Automobilzulieferer“), sondern auch für staatlich kontrollierte gefährliche Technologien (Atomkraftwerke und – mit gebührendem Abstand – Rechenzentren) und für staatlich subventionierte Krisenbetriebe. Auch im Konzern und nach Betriebsaufspaltungen kann der Fall auftreten, daß Arbeitnehmerrechte in die Leere laufen, weil der „Gegenspieler“ keinerlei eigene Entscheidungsbefugnis mehr besitzt, die wirklichen Entscheidungszentren aber außerhalb der Reichweite der Arbeitnehmervertretung liegen.

These 6:

Gewerkschaftliche Gegenwehr gegen atypische Arbeitsverhältnisse sollte sich auf die Einschränkung und grundlegende Umgestaltung der atypischen Arbeitsverhältnisse konzentrieren. Ihre Begründung

darf nicht schon bei Vorliegen eines „sachlichen Grundes“, sondern erst dann zulässig sein, wenn sie sich aus der Lebenssituation des abhängig Beschäftigten heraus rechtfertigt. Ob diese Voraussetzung vorliegt, hat der Betriebsrat als unabhängige Instanz mit zu entscheiden. Weiter kommt eine Quotierung („nicht mehr als 5 Prozent Teilzeitbeschäftigte und Befristete im Betrieb“) in Betracht. Auch ist an finanzielle Abgeltungen der vom einzelnen akzeptierten Nachteile (Teilzeitzuschlag, Abfindung bei Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses) zu denken.

These 7:

Das Normalarbeitsverhältnis ist keine konstante Größe. Neben Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist insbesondere daran zu denken, die Höhe der Arbeitgeberleistungen weniger an der Marktmacht von Arbeitnehmergruppen und statt dessen stärker an den Bedürfnissen der abhängig Beschäftigten zu orientieren. Weiter muß an die Stelle der arbeitgeberorientierten Flexibilisierung die Zeitsouveränität des Arbeitnehmers treten. Die Arbeitsorganisation, insbesondere die Arbeitsintensität und die Kooperationsbeziehungen im Betrieb, müssen in die betrieblichen und überbetrieblichen Verhandlungssysteme einbezogen werden.

These 8:

Sicherung und Ausbau des Normalarbeitsverhältnisses sind nur als Teil einer gewerkschaftlichen gesellschaftspolitischen Politik möglich. Sie kann auf einer Reihe von Elementen aufbauen, die den verbreiteten Individualisierungstendenzen zuwiderlaufen.

- Das Risiko, arbeitslos zu werden, verallgemeinert sich. Auch „privilegierte Gruppen“ wie Angehörige der technischen Intelligenz werden zunehmend erfaßt.

- Risiken der militärischen und zivilen Technik werden sichtbarer; sie betreffen nicht nur die betriebliche Existenz des einzelnen, sondern sein gesamtes Leben.

- Die Kommerzialisierung immer weiterer Bereiche führt dazu, daß sich der einzelne auch im „Privatleben“ immer mehr als Objekt fremder Entscheidungen erfährt.

- Die geschlechtsspezifische Verteilung der Haus- und Erziehungsarbeit verliert, das Recht der Frauen auf gleichberechtigte Teilhabe an reproduktionssichernder Erwerbsarbeit gewinnt an gesellschaftlicher Akzeptanz.

Es ist Aufgabe der Gewerkschaften, nicht nur Interpretationsschemata für die scheinbar so unübersichtliche Realität anzubieten, sondern Solidarität im Betrieb wie auch im Alltag zu organisieren. ☐

geplanten sogenannten Steuerreform der Bundesregierung würden per Saldo zu Mindereinnahmen führen

- beim Bund von minus 8,8 Milliarden DM;

- bei den Ländern von minus 9,3 Milliarden DM;

- bei den Gemeinden von minus 2,8 Milliarden DM;

- bei Gebietskörperschaften insgesamt von mehr als 20 Milliarden DM.

Schlußbemerkung: Gegen Resignation vor der Restauration

Wer über die Kosten der Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Dienst reden will, der darf zu den Kosten der Arbeitslosigkeit für die öffentlichen Hände nicht schweigen. Sie lagen allein im Jahre 1987 bei rund 56 Milliarden DM. Dabei sind die sozialen und gesellschaftlichen Kosten nicht berücksichtigt, die sich ergeben

- aus dem Wegfall von Wertschöpfung;
- aus den Qualifikationsverlusten und Krankheitsfolgen;
- aus materiellen Einbußen und menschlichem Elend.

Wer sich mit der Finanznot einzelner Bundesländer und vieler Kommunen auseinandersetzen will, der muß auch Positionen beziehen

- zur Struktur des Besoldungswesens und der Besoldungskegel im öffentlichen Dienst, zur generellen Umstufung von Stellen des höheren Dienstes besonders in der Ministerialhierarchie und zur Regelbeförderung in diesen Gehaltsgruppen;

- zu den Forderungen nach einem besseren Finanzausgleich zwischen den Gebietskörperschaften und nach einer besseren Finanzausstattung der Kommunen.

Wer die Arbeitslosigkeit nicht nur verbal, sondern praktisch bekämpfen will, der muß sich in den arbeitszeitpolitischen Auseinandersetzungen der Gegenwart an die Seite der Gewerkschaften stellen;

- hinter die Forderungen nach allgemeiner Verkürzung der Wochenarbeitszeit;
- hinter den vollen Lohnausgleich.

Wer die Arbeitslosigkeit nicht nur verbal, sondern praktisch bekämpfen will, der muß darüber hinaus in der aktuellen finanzpolitischen Auseinandersetzung gemeinsam mit den Gewerkschaften eintreten

- gegen die Senkung der Staatsquote und für die Senkung der Arbeitslosenquote;
- gegen private Bereicherungsprogramme und für ein umfassendes gesellschaftliches Beschäftigungsprogramm.

Wer Solidarität mit den Arbeitslosen nicht nur beschwören will, der muß gemeinsam mit den Gewerkschaften antreten

- gegen den sozialen Kahlschlag in Krisenregionen und für die soziale Gestaltung des strukturellen Wandels;
- für die Sicherung einer Zukunftsperspektive durch die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen mit regionalen Beschäftigungsprogrammen und örtlichen Beschäftigungsgesellschaften an den bedrohten Standorten.

Wer Solidarität mit den Arbeitslosen verwirklichen will, der muß sich zusammen mit den Gewerkschaften engagieren

- gegen die Deregulierung des Sozialsystems durch Einkommensabbau und Sozialabbau, durch die Einschränkung individueller und kollektiver Arbeitnehmerrechte, durch Angriffe auf den Normalarbeitstag und auf das Normalarbeitsverhältnis, durch die Einschränkung des Streikrechts;

- für die Demokratisierung der Wirtschaft durch erweiterte Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb, im Unternehmen und in

der Gesamtwirtschaft sowie für das gesetzliche Verbot der Aussperrung.

Das Gebot der Stunde lautet nicht: tarifpolitischer und einkommenspolitischer Rückzug an der Verteilungsfront. Das Gebot der Stunde lautet statt dessen: wirtschaftspolitische und strukturelle Offensive an der Beschäftigungsfront. Der Weg von der neokonservativen Restaurationspolitik zu einer zukunftsorientierten Reformpolitik wird verbaut durch die Illusion von der prinzipiellen Aussöhnung mit dem Kapital. Der Weg zur Verteidigung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit und zum Erhalt der gesellschaftlichen Reformfähigkeit wird beghebar durch praktische Solidarität der Arbeiterbewegung.

„Fabrik der Zukunft“ und die Aufgaben der Gewerkschaften

Der DGB-Bundesvorstand hat Ende März eine Dokumentation von Dr. Ulrich Bochum und Dr. Heinz-Rudolf Meißner: „Logistik und Produktion auf Abruf – Neue Rationalisierungsstrategien und ihre Herausforderung“ veröffentlicht. Das Vorwort schrieb Jochen Richert, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes. Nachfolgend dokumentieren wir das Vorwort geringfügig gekürzt, da darin gewerkschaftliche Aufgaben für die „Fabrik der Zukunft“ formuliert werden.

Trotz neuer Technologie: Humanisierungsdefizite bleiben!

Im Zusammenhang mit den neuen und ganzheitlichen Rationalisierungsstrategien der Unternehmen besteht weitgehend Einigkeit darüber, daß eine computerintegrierte Fertigung das Produktionssystem der Industriegesellschaften grundlegend verändern wird. Unstrittig ist, daß der Weg zur rechnerintegrierten Produktion zu erheblichen Veränderungen in der Unternehmensorganisation, im Personaleinsatz, bei den Arbeitsbedingungen und den Qualifikationsanforderungen führt. Neuere Veröffentlichungen behaupten in diesem Zusammenhang, daß die extreme Teilung der Arbeit, eine zentralistische Planung, Steuerung und Kontrolle der Arbeit nicht mehr länger grundlegende Ziele unternehmerischer Rationalisierungsbemühungen seien.

In der Tat läßt die betriebliche Praxis des Arbeitskräfteeinsatzes auf den ersten Blick eine wachsende Distanz zu den überkommenen Prinzipien des Taylorismus erkennen. Die strategische Devise neuer Formen des betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes, mit denen die Unternehmen auf Veränderungen der Märkte und der Produktionstechniken reagieren und denen gegenüber die tayloristische Arbeitsorganisation eher hinderlich ist, lautet „Flexibilisierung“ des Maschinen- und Arbeitskräfteeinsatzes.

Der in diesem Zusammenhang von den Unternehmen und ihren Verbänden propagierte Versuch, den Menschen vom tayloristischen Maschinenanhängsel wieder zum „Herrn des Geschehens“ zu machen und zukünftig „Arbeit als eine Zwangsorganisation aufzuheben“, zielt keineswegs auf die von den Gewerkschaften geforderte Befreiung der Arbeitnehmer in der Arbeit. Wenn in den Betrieben und Verwaltungen neue Arbeitsformen eingeführt werden, dann keineswegs mit dem Ziel, inhumane und gesundheitsbeeinträchtigende Arbeitsbedingungen zu überwinden.

Auch in der Gegenwart ist die Humanisierung der Arbeit – wie eine neue Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit soeben nachgewiesen hat – immer noch kein eigenständiges Ziel des betrieblichen Technikeinsatzes und der Neugestaltung der Arbeitsorganisation. Wenn Modernisten im Management der traditionellen Arbeitsteilung nach

tayloristischer Rezeptur nun eine Absage erteilen, dann tun sie dies keineswegs mit dem Ziel einer Überwindung betrieblicher Humanisierungsdefizite. Gegenüber der Vergangenheit haben sich die Ziele der Unternehmensleitungen und des Managements keineswegs verändert – ob alte Rationalisierungsstrategien oder neue Produktions- und Arbeitskonzepte: das Ziel lag und liegt immer noch in einer verbesserten Kapitalverwertung.

Gleichwohl kommen die Bemühungen um eine Verbesserung der Kapitalverwertung nicht an der Erkenntnis vorbei, daß menschliche Arbeit keineswegs nur als „potentieller Störfaktor“ zu sehen ist, „den man“ – so die Industriosozologen Horst Kern/Michael Schumann – „durch restriktive Arbeitsgestaltung möglichst weitgehend kanalisieren und kontrollieren muß“. Die Verwirklichung von Zielsetzungen wie einer umfassenden Verfügbarkeit von Produktionsanlagen, einer hohen Produktqualität und einer großen Flexibilität in den Losgrößen und im Produktspektrum ist im Rahmen traditioneller Produktions- und Arbeitsformen nahezu ausgeschlossen. Es ist diese Erkenntnis, die das Management zu einem neuartigen und qualitativ erweiterten Zugriff auf die menschliche Arbeitsleistung im Rahmen neuer Produktions- und Arbeitskonzepte veranlaßt.

Wie ist es um die sozialen Folgen neuer Produktions- und Arbeitskonzepte bestellt? Sind sie dazu angetan, die Verfechter gewerkschaftlicher Positionen nachhaltig zu befremden, weil sie – wie von seiten der Arbeitgeber lautstark verkündet wird – gar nicht in das gewohnte Argumentationsmuster passen? Die mögliche Entscheidung des Managements dafür, qualifizierte Arbeit in der Produktion zu erhalten oder traditionelle tayloristische Arbeit zu requalifizieren, bedeutet keineswegs, daß gewerkschaftliche Forderungen nach sozialer Gestaltung von Arbeit und Technik realisiert werden. Im Gegenteil: Auch qualifizierte Arbeit im Rahmen neuer Produktionskonzepte ist erheblichen Streßbelastungen und einer hohen Arbeitsintensität ausgesetzt, zusätzliche Arbeitsaufgaben füllen vormals passive Arbeitszeiteile aus. Dennoch bieten Arbeitstätigkeiten im Rahmen neuer Produktions- und Arbeitskonzepte – dies wird von den Gewerkschaften keineswegs übersehen – auch Chancen einer Belastungsregulation und einer Gestaltung durch die Betroffenen.

In diesem Zusammenhang muß jedoch nachhaltig vor einer Überschätzung gewarnt werden. Tätigkeiten im Rahmen neuer Produktions- und Arbeitskonzepte dürfen weder als ein bereits erreichter Ist-Zustand gewertet werden, noch kann von der Annahme ausgegangen werden, daß sie die Disposition und Handlungsautonomie der betroffenen Arbeitskräfte nachhaltig stärken. Mit ihnen ist die Gefahr verbunden, daß der notwendige Zugriff auf Informationssysteme im Rahmen vernetzter Produktionen in hohem Maße zentralisiert wird. Es kann noch keineswegs als ausgemacht gelten, daß „produktionsnotwendige Intelligenz“ in den Betrieben und Verwaltungen dezentral und demokratisch verankert wird.

Technisch ausgeschlossen sind keineswegs organisatorische Gestaltungslösungen, die den Interessen der Arbeitnehmer an einer qualifizierten Arbeit entgegenstehen – ein Bericht zeigt dies: „Kleinere Losgrößen“, so heißt es darin, „erfordern flexible Fertigungseinrichtungen, kurze Inbetriebnahme- und Rüstzeiten, umfassende Transparenz über das laufende Fertigungsprogramm und geeignete Fertigungssteuerungsverfahren. Die Umprogrammierung dezentral angeordneter Steuerungen über zentrale Leitstationen, nicht zuletzt wegen der großen Rationalisierungsmöglichkeiten, wird Vorrang gewinnen vor der Programmierung der Maschine vor Ort. Die Bedienfunktionen an der Maschine selbst werden sich auf Inbetriebnahme- und Optimierungshilfen konzentrieren.“

Vernetzung: Systemplanung ohne Mitbestimmung

Die Bemühungen der Unternehmen darum, eine informationstechnische Vernetzung von Markt und Produktion zu verwirklichen und mit computerintegrierten Fertigungssystemen zu ordnen und zu verknüpfen, verweisen auf ein weiteres Problem auf dem Weg zur „Fabrik der Zukunft“. Sie zeigen, daß Rationalisierungsmaßnahmen zur Optimierung der Gesamtheit betrieblicher Abläufe weitreichende Systementscheidungen vorausgehen. Da sich diese in der Regel auf bereits vorhandene teilautomatisierte Fertigungsabläufe

stützen können und zur Verwirklichung einer ganzheitlichen Optimierung deren Verknüpfung zu technisch-organisatorischen Gesamtlösungen anstreben, bedeutet dies, daß eine computerintegrierte Fertigung zumeist „Top down“ geplant und „bottom up“ verwirklicht wird.

Betriebsräte sind an diesen Planungs- und Entscheidungsprozessen zumeist nicht beteiligt, bzw. ihnen mangelt es an den erforderlichen Informationen. Auf diese Weise werden ihre Handlungsmöglichkeiten auf dem Feld einer sozialen Gestaltung von Arbeit und Technik eingeschränkt: Sind Systementscheidungen einmal getroffen, dann sind sie aus technischen und/oder Kostengründen im Rahmen einer „Reparaturhumanisierung“ nur noch begrenzt gestaltbar. Hieran wird deutlich, daß die geltenden Mitbestimmungsregelungen und die gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung dem Prozeß der Vernetzung von Produktions- und Arbeitsprozessen keineswegs gerecht werden.

Als defizitär erweist sich die Regelungskraft der gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte auch aus einem anderen Grund: Die Bestimmungen des BetrVG gehen ebenso wie tarifliche Rationalisierungsschutzregeln davon aus, daß zwischen technisch-organisatorischen Rationalisierungsmaßnahmen und ihren sozialen bzw. personellen Folgen ein direkter Zusammenhang nachgewiesen werden kann.

Die Integrationsbemühungen ganzheitlich orientierter Rationalisierungsmaßnahmen in und zwischen den Betrieben erschweren diesen Nachweis jedoch erheblich, sie koppeln die Folgen der Einführung neuer Technologien im Rahmen von Vernetzungskonzepten von unmittelbaren Veränderungen ab und verdecken die Ursachen sozialer Rationalisierungsfolgen. Dies bedeutet keineswegs, daß die Folgen einer „schleichenden Rationalisierung“ im Zuge der Verwirklichung einer computerintegrierten Fertigung für die betroffenen Arbeitnehmer „unproblematisch“ sind. Unabhängig davon muß an dieser Stelle die Forderung nach Erweiterung der Mitbestimmung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer bei der Einführung neuer Technologien, insbesondere bei der dieser Einführung vorausgehenden Planung und Entscheidung bekräftigt werden!

Die Notwendigkeit einer erweiterten Mitbestimmung der innerbetrieblichen Interessenvertretungen, aber auch die Notwendigkeit der Forderung nach Entwicklung und Durchsetzung sozialer Alternativen für die Gestaltung von Arbeit und Technik zeigt sich nicht zuletzt daran, daß die ganzheitliche systemorientierte Rationalisierung mit neuen Schwerpunkten im Transport- und Lagerwesen ... noch am Anfang steht. Folgt man den Experten, dann bietet die Materialwirtschaft gewaltige Rationalisierungsreserven. Schätzungen zufolge binden Material- und Lagervorräte in deutschen Unternehmen gegenwärtig ein Umlaufvermögen von mehr als 350 Mrd. DM, darunter allein 15 Mrd. in der Automobilindustrie.

Gleichwohl haben viele Unternehmen durch eine veränderte Logistik und durch eine „Produktion auf Abruf“ (just-in-time) – bei der das richtige Teil zum richtigen Zeitpunkt und am richtigen Ort gefertigt werden soll – bereits beachtliche Rationalisierungsfortschritte erzielt. So hat beispielsweise BMW die Reichweite seiner Bestände von 12 auf 6 Tage halbiert; einzelne Teile, darunter Sitze, werden mittlerweile beim Zulieferer erst 1½ Stunden vor dem Einbau geordert!

Inner- und zwischenbetriebliche Sachzwänge wachsen

Die Folgen der Rationalisierung der Materialwirtschaft und der Produktion im Rahmen inner- und zwischenbetrieblicher Computernetze sind weitreichend. Sie sparen nicht nur Lagerkosten bei den Endherstellern, sondern setzen auch die Zulieferindustrie in die Lage, aktuelle und präzise Bedarfsanforderungen zur Rationalisierung ihrer eigenen Beschaffung und Fertigung zu nutzen. Für die Arbeitssituation der Belegschaften dieser Betriebe sowie für ihre Interessenvertretungen werden dadurch jedoch Sachzwänge geschaffen, die einerseits ihre Handlungsspielräume in der Arbeit erheblich einengen, während andererseits der Flexibilisierungsdruck auf die Belegschaften erheblich ausgeweitet wird. Eine Verwirklichung „individueller Zeitsouveränität“ auf seiten der Arbeitnehmer gerät dabei unter die Räder der Vernetzung!

über die Einschränkung der Arbeits- und Zeitautonomie hinaus bewirken die Rationalisierung der Logistik und die Fertigung auf Abruf ... auch andere, gravierende Veränderungen:

– Die Einschränkung der Lagerhaltung bei den Endfertigern überwälzt einen Teil der Lagerhaltungskosten auf Zulieferer. Vielfach wird die Lagerhaltung dabei auf Landstraßen und Autobahnen verlagert, da die Produktion auf Abruf die Zahl der Transportvorgänge erhöht.

– Die Veränderung der Hersteller-Lieferanten-Beziehung engt die Entscheidungsmöglichkeiten der Zulieferbetriebe bei ihrer Standortwahl ein und erhöht ihre Abhängigkeit gegenüber der wirtschaftlichen Entwicklung. Infolge einer notwendig werdenden Verkürzung der Transportwege werden Zulieferbetriebe vielfach gezwungen, entsprechende Betriebsstätten in der Nähe der Endhersteller anzusiedeln. Dadurch wird eine monostrukturelle Entwicklung verstärkt.

– Durch logistische Optimierungsmaßnahmen kommt es zu einschneidenden Veränderungen des inner- und zwischenbetrieblichen Informationsgefüges, die in der Regel mit einer Neugestaltung der Erfassung von Betriebsdaten, einem erhöhten Risiko der Kontrolle und der Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer sowie der Zentralisierung von Zugriffsmöglichkeiten auf Informationen verbunden ist. Die Folge: In dem Maße, wie sich die Transparenz für unternehmerische Entscheidungen erhöht, wird diese Transparenz für betriebliche Interessenvertretungen abgebaut!

– Rationalisierungsfortschritte in der Logistik bewirken für die Unternehmen keineswegs nur Produktivitätsfortschritte und Wettbewerbsvorteile, sie bergen auch Risiken. Mit der Verringerung der Lagervorräte wächst die Störanfälligkeit der Unternehmen: Infolge einer nach oben wachsenden Abhängigkeit hat der Abbau von Pufferzonen im traditionellen Beziehungsgeflecht zwischen Zulieferern und Herstellern zur Folge, daß beispielsweise ein Maschinenschaden, aber auch ein Arbeitskampf, beim Zulieferer wesentlich schneller durchschlägt. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Einschränkung der gewerkschaftlichen Streikfähigkeit durch die Veränderung des § 116 AFG als Versuch, die Störanfälligkeit einer „Produktion auf Abruf“ auf politischem Wege zu verringern!

– Ganzheitliche Rationalisierungsbemühungen gehen einher mit veränderten personalpolitischen Strategien der Unternehmen. Diese begrenzen nicht nur die Wiederbesetzung von Arbeitsplätzen beim Ausscheiden von Arbeitskräften, wodurch die personelle Besetzung von Produktions- und Arbeitsprozessen äußerst knapp gestaltet wird. Sie verschärfen darüber hinaus die Personalauswahl durch gesteigerte Leistungs- und Qualifikationsanforderungen. Auf diesem Weg entstehen „olympiafähige“ Kernbelegschaften, die sich einer für sie durchaus interessanten, weil erweiterten Nutzung ihres Arbeitsvermögens ausgesetzt sehen. Dem steht die Herausbildung von Randbelegschaften gegenüber, die dem Risiko einer Marginalisierung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.

Ganzheitliche Rationalisierungsstrategien machen solidarisches Handeln der Arbeitnehmer nicht überflüssig!

Gewerkschaftliche Bemühungen zur Ausschaltung sozialer Risiken ganzheitlicher Rationalisierungsstrategien werden durch die Spaltung der Belegschaften und der Arbeitsmärkte, aber auch durch neue Sozialtechniken der Unternehmen erheblich erschwert. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang eine weitere Feststellung. Gewerkschaftliche Gestaltungsforderungen, die auf eine Nutzung sozialer Chancen neuer Technologien zielen, müssen nach wie vor gegen unternehmerischen Widerstand formuliert und realisiert werden. Weder bei der betrieblichen Arbeitsorganisation noch in der betrieblichen Qualifikationsentwicklung finden sich aus gewerkschaftlicher Sicht ausreichende Ansätze dafür, daß neue ganzheitliche Rationalisierungsstrategien gewerkschaftliche Forderungen gleichsam von selbst aufgreifen. Nur dort, wo betriebliche Interessenvertretungen mit Gestaltungsansprüchen auftreten, oder dort, wo klare tarifliche Regelungen existieren, können neue Technologien auf dem Wege technisch-organisatorischer Veränderungen

auch zu einer humanen und sozialen Neugestaltung der Arbeit führen.

Aus der Sicht der Gewerkschaften gilt, daß die Betriebe die Chancen zur Überwindung der tayloristischen Arbeitsteilung durch den Einsatz neuer Technologien immer noch nicht ausreichend nutzen. Dabei halten sie nicht nur von sich aus an einer stark arbeitsteiligen Form des Personaleinsatzes fest. Zu beobachten ist in diesem Zusammenhang auch, daß den Betrieben vielfach der Weg zu neuen und qualifikatorisch verbreiteten Formen der Nutzung menschlicher Arbeitskraft „versperrt“ wird. Dadurch, daß sich die marktherrschenden Anbieter computerintegrierter Fertigungssysteme bei der Entwicklung und Auslegung ihrer Systemkonzepte immer noch an den dominierenden traditionellen Strukturen der betrieblichen Arbeitsteilung orientieren, wird der Weg zum Erhalt und zur Erweiterung qualifizierter und ganzheitlicher Tätigkeit in der Produktion verbaut!

Nicht nur soziale Chancen der Anwendung neuer Technologien werden auf diese Weise vertan. Es entstehen auch neue ökonomische Risiken für die Unternehmen, denn für diese ist das Festhalten an hochgradig arbeitsteiligen Strukturen angesichts der wachsenden Komplexität der Computernetzwerke mit erheblichen Reibungsverlusten verbunden. Diese Erkenntnis sollten sich Unternehmensleitungen, aber auch Technologiepolitiker zu eigen machen. Sie sind aufgefordert, tatkräftiger als bisher dazu beizutragen, daß Hersteller und Anwender neuer Technologien nicht länger den überkommenen Prinzipien von Adam Smith und Henry Ford folgen!

Es kann nicht verwundern, wenn ich abschließend darauf hinweise, daß sich die Gewerkschaften in ihren Bemühungen um eine soziale Gestaltung von Arbeit und Technik weder auf die Einsicht von Unternehmensleitungen noch auf die Erkenntnisfähigkeit von Voroder Querdenkern in der Politik verlassen. Die Gewerkschaften werden die solidarische Kraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Waagschale werfen, um im Zuge des Einsatzes neuer Technologien die Arbeitswelt sozial zu gestalten und menschlicher zu machen.

Im Zuge der Schaffung organisationspolitischer Voraussetzungen für eine wirksame Politik der Arbeits- und Technikgestaltung in den Betrieben und Verwaltungen bemühen sich die Gewerkschaften darum, die Mobilisierung und Einbeziehung der betroffenen Arbeitnehmer in eine umfassende Auseinandersetzung mit betrieblichen Rationalisierungsstrategien zu gewährleisten. Nur unter Rückgriff und durch Einbeziehung ihrer Kenntnisse und Erfahrungen lassen sich letztlich tragfähige Gestaltungslösungen entwerfen und verwirklichen. Dabei muß sich gewerkschaftliche Politik allerdings davor hüten, sich einseitig auf vermeintliche „Rationalisierungsgewinner“ zu stützen. Der Anspruch, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchzusetzen, ist für die Gewerkschaften unverzichtbar!

Zwei Aspekte sind dabei – neben der Verankerung des Rechtes auf frühzeitige Information und Mitbestimmung der Arbeitnehmer sowie ihrer Interessenvertreter bei der Planung, Einführung und Gestaltung neuer Technologien – von besonderer Bedeutung. Dies betrifft zum einen den Übergang der gewerkschaftlichen Tarifpolitik zur Politik einer Entgeltdifferenzierung, die über eine Kontrolle des Verhältnisses von Lohn und Leistung hinaus zugleich Perspektiven für die Gestaltung von Arbeitssystemen eröffnet.

In diesem Zusammenhang darf sich gewerkschaftliche Politik jedoch nicht der Illusion hingeben, daß die Verwirklichung neuer Produktionskonzepte und Arbeitsformen im Rahmen ganzheitlicher Rationalisierungsstrategien dazu beiträgt, das Beschäftigungsproblem zu lösen und die hohe Arbeitslosigkeit zu überwinden. Daher bleibt für die Zukunft neben dem Kampf um die soziale Gestaltung von Arbeit und Technik auch der Kampf um eine kürzere Arbeitszeit und eine sozialstaatlich verantwortungsbewußte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik auf der Tagesordnung. Die Diskussion um eine soziale Gestaltung von Arbeit und Technik darf nicht losgelöst von diesen Problemen diskutiert werden.

Gewerkschaftliche Bemühungen, zukunftsorientierte Perspektiven für eine humane Arbeit zu formulieren und zu verwirklichen, kön-

nen sich nicht mehr länger nur – wie bereits Erfahrungen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit zeigen – auf die betriebliche Ebene beschränken. Gerade im Zuge der zwischenbetrieblichen Vernetzung wird deutlich, daß zukünftig überbetriebliche Handlungsfelder erheblich an Bedeutung gewinnen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene als auch im Hinblick auf den gesamtwirtschaftlichen Bereich.

Auch wenn dieses Thema in der vorliegenden Dokumentation nicht direkt behandelt wird, so wird dennoch deutlich: Angesichts neuer Formen betriebs- und unternehmensübergreifender informationstechnischer Vernetzung in der Wirtschaft ist die Weiterentwicklung der Mitbestimmung auf allen Ebenen unverzichtbar – nur mit ihrer Hilfe ist zukünftig eine Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer gegenüber unternehmerischen Entscheidungen, Rationalisierungsmaßnahmen sowie dem technisch-wirtschaftlichen Wandel möglich! ...

Rheinhausen muß leben Eine Chronologie (3)

Nachfolgend setzen wir die Chronologie des Kampfes der Rheinhauser Stahlarbeiter fort (siehe auch NACHRICHTEN Nr. 3 und 4/88). Unsere Chronologie umfaßt den Zeitraum von Anfang März bis zum großen Solidaritätsfest am 16. April.

3. März:

Einen neuen Februarhöchststand der Arbeitslosigkeit an Rhein und Ruhr seit 30 Jahren mit 799 289 offiziell registrierten Arbeitslosen meldet das Landesarbeitsamt Düsseldorf. Zu den mit am stärksten betroffenen Städten zählt Duisburg mit einer Arbeitslosenquote von 17,9 Prozent. Falls die Hütte dichtgemacht wird, ist mit einem Ansteigen auf über 20 Prozent zu rechnen.

5. März:

Die Beschäftigten erhalten an diesem Tag ein vom 4. März datiertes Schreiben des Krupp-Vorstands „mit freundlichen Grüßen“. Es wird mit „arbeitsrechtlichen Konsequenzen“ und Schadenersatzansprüchen bei Arbeitsniederlegungen und Informationsbesuchen beim Betriebsrat gedroht. „Wir haben die Vorgesetzten und die Personalabteilung angewiesen, jegliche Ausfallzeiten je Mitarbeiter exakt zu erfassen ...“ In Wiesbaden fordert die AfA-Konferenz in einem Beschluß die Bildung eines nationalen Stahlausschusses zur Entwicklung eines Stahlkonzepts. Befürwortet wird auch das Stahlpolitische Programm der IG Metall.

7. März:

Die 14. Aktionswoche der Stahlarbeiter beginnt. Auftakt ist eine Sitzung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Berichtet wird über die in den Vortagen stattgefundenen zehn Teilbelegschaftsversammlungen. Konstatiert wird die nach wie vor vorhandene Bereitschaft der Hüttenarbeiter, „sich nicht kleinkriegen zu lassen“.

9. März:

Die von der Bundesregierung auf der Montankonferenz zugesagte Hilfe erweist sich als Flop. Die 400 Mill. DM sollen – wie die „Neue Rhein-Zeitung“ aus dem Bundesfinanzministerium erfahren hat – „erst ab 1989 fließen und dann in fünf Jahresraten zu je 80 Mill. DM“. Es dränge sich der Verdacht auf, daß die Montankonferenz „nur ein Scheingipfel mit strahlenden Gesichtern für die Kameras“ gewesen sei. Der Betriebsrat beginnt damit, den Rundbrief mit den Unternehmerdrohungen einzusammeln. In einem „Gegenbrief“ des Betriebsrats werden die Drohungen zurückgewiesen. In dem vom Betriebsratsvorsitzenden Bruckschen und seinem Stellvertreter Busch unterzeichneten Brief heißt es u. a.: „Der Betriebsrat hält es für unerträglich, wenn der Vorstand unserer Belegschaft, die um nicht weniger als um ihre und ihrer Kinder Existenz kämpft, das eingeschränkte Recht auf Information nach dem BetrVG streitig macht und das im Grundgesetz verankerte Demonstrationsrecht für die Krupp-Belegschaft Rheinhausen außer Kraft setzen will.“

10./11. März:

IG-Metall-Vorstandsmitglied Georg Ippers bezeichnet den Drohbrief des Krupp-Vorstands als Vernebelungs- und Einschüchterungsaktion. Weiterer Druck auf Bundes- und Landesregierung, Gemeinden, Industrie- und Handelskammern sowie Unternehmen sei notwendig. Ippers verweist auf die Forderung der IG Metall nach einer Beschäftigungsgesellschaft, auf die die zuständigen Stellen jedoch nicht eingegangen seien. In der Städtischen Bezirksbibliothek Duisburg-Rheinhausen wird eine Ausstellung über den bisherigen Kampf eröffnet. Große Empörung unter den Stahlarbeitern löst die Beschädigung zweier Zelte aus, die von ausländischen Arbeitern vor Tor 1 und in einer Krupp-Siedlung aufgestellt worden waren.

12. März:

Vor Beginn ihres Solidaritätsfestes demonstrieren Rheinhausener Frauen durch den Stadtteil. Delegationen aus Schleswig, Bremerhaven und aus Heidelberg bringen solidarische Grüße. Vor über 1000 Frauen erneuert das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Gudrun Hamacher, die Forderungen nach Beschäftigungsgesellschaften und der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Ellen Weber, stellvertretende Vorsitzende der DKP, erklärt auf der 10. Parteivorstandstagung ihrer Partei, daß die Solidarität mit den Rheinhausener Stahlarbeitern keine Einbahnstraße sei: „Rheinhausen ist überall, denn spätestens seit die Pläne zur Vernichtung des modernen und verkehrsgünstig gelegenen Stahlstandortes Rheinhausen bekanntgeworden sind, ist offenkundig, daß sich niemand der trügerischen Sicherheit hingeben kann, von der Kahlschlagpolitik der Konzerne verschont zu werden. Hilfe bringt nur der gemeinsame Widerstand“, sagte sie. Mit großem Beifall wird auf dem Tribunal der IG Druck und Papier in Wiesbaden gegen ungeschützte Arbeitsverhältnisse eine Delegation der Stahlarbeiter begrüßt.

15./16. März:

Cromme, der Vorstandsvorsitzende der Krupp-Stahl AG, will die Belegschaft vor vollendete Tatsachen stellen. In einer Aufsichtsratssitzung erklärt er, daß bis Juli 1989 die Hütte bis auf eine Restbelegschaft von 800 plattgemacht sein soll und bis dahin 4500 Arbeitsplätze vernichtet werden. Für die Belegschaft ist diese Ankündigung eine Provokation. Die Frühschicht reagiert mit einer dreistündigen Arbeitsniederlegung. In einer Stellungnahme bezeichnet der Betriebsrat das Vorhaben Crommes als „neuerlichen eklatanten Bruch bestehender Vereinbarungen“. Die gewählte Vertretung der Belegschaft verweist auf die Vereinbarung vom 16. Dezember des vergangenen Jahres, die vorsieht, daß über alle Konzepte verhandelt werden soll. Der Betriebsrat kündigt ein Gegenkonzept an. Einstimmig fordert die Vertreterversammlung der IG-Metall-Verwaltungsstelle Duisburg den Erhalt der Hütte in Rheinhausen und aller Stahlstandorte. Beschlossen wird ein Solidaritätsfest „Rheinhausen ist überall“ am 16. April. Der Stahlaktionsausschuß der IG Metall wird aufgerufen, „noch vor dem 2. Mai zu einem bundesweiten Stahlaktionstag aufzurufen“.

17. März:

Die letzten Vorbereitungen für den Ostermarsch laufen auf vollen Touren. Wie die Organisatoren des Ostermarsches Ruhr erklären, wird der Auftakt an der Mahnwache vor Tor 1 der Hütte stattfinden.

20. März:

Die 8. ordentliche Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) solidarisiert sich mit den Stahlarbeitern. Der HBV-Hauptvorstand wird aufgefordert, „die Aktionen der IG Metall und der Kolleginnen und Kollegen in Rheinhausen für den Erhalt der Stahlarbeitsplätze mit allen Mitteln zu unterstützen“.

24. März:

Nach Abstimmung mit den gewählten Belegschaftsvertretern der Mannesmann-Röhrenwerke legt der Betriebsrat ein Alternativkonzept zur Erhaltung der Hütte vor. Auch die IG Metall ist der Überzeugung, daß mit dieser Alternative eine gute Chance besteht, den Standort Rheinhausen zu sichern. In drei Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit wird die Belegschaft über das von bekannten Wirtschaftswissenschaftlern erarbeitete Konzept informiert. „Wir werden uns nicht darauf verlassen, daß der Vorstand in die Hände klatscht und unserem Konzept zustimmt. Dem Betriebsrat und der Belegschaft ist klar, daß wir weiter Druck entfalten müssen“, erklärt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Theo

Steegmann auf einer Pressekonferenz. Betriebsräte überbringen das Konzept dem Vorstand der Krupp-Stahl AG in Bochum.

28. März:

Der Krupp-Vorstand übt massiven Druck auf die Beschäftigten aus. Die Skala reicht bis hin zur Kündigungsandrohung. Dadurch soll verhindert werden, daß sich Stahlarbeiter dem vom Bürgerkomitee initiierten Fackelzug anschließen. Obwohl die Produktion ruht, kommen weniger Kollegen als erwartet. Rund 2000 demonstrieren durch Rheinhausen zur „Brücke der Solidarität“ und wieder zurück zum Tor 1.

29. März:

Nach den Einschüchterungsversuchen am Vortag gibt es während der Nacht erregte Diskussionen. Die Drohungen des Krupp-Vorstands werden als Provokation empfunden. 1000 Kolleginnen und Kollegen der Frühschicht begleiten den Betriebsrat zur Krupp-Zentrale nach Bochum. Hier soll über das Alternativkonzept verhandelt werden. Zum Konzept gibt es noch nicht einmal eine Stellungnahme der Krupp-Oberen. Die Produktion in Rheinhausen ruht. Im Informationsbrief Nr. 5, der gemeinsam von Betriebsrat, Vertrauenskörper und Jugendvertretung herausgegeben wird, heißt es u. a.: „Uns allen ist klar: Unser technisches Konzept kann nur durch machtvollen Aktionen durchgesetzt werden.“ Für den 8. April wird ein weiteres Gespräch zwischen Betriebsrat und Vorstand vereinbart.

31. März:

Der Informationsdienst wendet sich gegen einige „besonders gelungene Pressemitteilungen“. Sie seien „ein Lehrstück“ für eine einseitige voreingenommene Berichterstattung. Beispielsweise behauptet das „Handelsblatt“, daß der Protest „für die Kameras“ stattfindet, um „unglaublich eindrucksvolle Szenen des anhaltenden ‚heldenhaften Kampfes‘ von Vertretern der Arbeiterklasse gegen die Repräsentanten der Ausbeuter zur besten Sendezeit zeigen“ zu können. Die „Frankfurter Rundschau“ machte „Ermüdungserscheinungen“ aus. Kommentar des Info Nr. 6: „Wir denken, daß die künftigen Aktionen auch den Journalisten deutlich machen, daß die Kruppianer kampfbereit sind und daß diese Kampfbereitschaft noch lange nicht erschöpft ist!“

2. April:

Der traditionelle Ostermarsch Ruhr nimmt seinen Ausgang vom Tor 1 an der Mahnwache. Trotz Unternehmerdruck, Drohungen und Einschüchterungsversuchen nehmen Kollegen der Frühschicht ihr Demonstrationsrecht wahr und begrüßen mehrere tausend Ostermarschierer. Unter ihnen auch der DKP-Vorsitzende Herbert Mies und seine Stellvertreterin Ellen Weber sowie der IG-Metall-Bevollmächtigte Willi Schmotz. „Frieden den Hütten! Krupp-Belegschaft Rheinhausen“, „Das Revier muß leben, Frieden und Arbeit“, „Hochöfen statt Hochrüstung“, „Statt Raketen Arbeit für alle“, so lauten einige der Losungen. Statt der Rede, die das geschäftsführende Vorstandsmitglied Karin Benz-Overhage halten soll, schickt sie ein Grußwort aus dem Krankenhaus. U. a. erklärt sie: „Letztlich sind wir alle verantwortlich dafür, ob wir ein Land der Waffenschmieden, Raketenbasen, Giftgaslager oder ob wir ein Land der Vernunft und der Menschlichkeit mit dauerhaftem Frieden, mit sozialer Sicherheit und Ausbildung für alle werden.“

5. April:

Die 18. Aktionswoche beginnt. Sie wird ganz im Zeichen der Vorbereitung der nächsten Aktionen stehen. Vorbereitet wird ein Autokorso zur Krupp-Zentrale am 8. April nach Bochum, wo die zweite Gesprächsrunde über das Alternativkonzept angesetzt ist. Alles deutet darauf hin, daß der aus dem Osterurlaub zurückgekehrte Cromme eine harte Linie fahren will. Die Vorbereitungen für den 16. April, dem „Solidaritätstag: Rheinhausen ist überall“, laufen auf Hochtouren.

8. April:

Seit den frühen Morgenstunden ruht auf der Hütte die Arbeit. Nur eine Notbelegschaft bleibt im Werk. In Hunderten von Pkws und mehreren Bussen fahren 2000 Stahlarbeiter mit nach Bochum. Statt über das Alternativkonzept zu verhandeln, startet der Krupp-Vorstand eine neuerliche Provokation. Bis 1990 soll die Hütte vollständig geschlossen werden. „Der Vorstand der Krupp-Stahl AG hat heute eine einmalige Chance verpaßt. Wir versprechen aber schon jetzt, daß wir den Standort nicht kampfflos aufgeben werden. Was jetzt in Rheinhausen passiert, hat allein der Vorstand zu ver-

antworten und nicht der Betriebsrat“, erklärt Manfred Bruckschen. Am Abend beschließen die Vertrauensleute, die Arbeit vorerst bis zum 12. April nicht wiederaufzunehmen.

9. April:

Wie eine Bombe schlägt in Rheinhausen die Wiedergabe eines Telefongesprächs in der „taz“ zwischen Krupp-Vorstandsvorsitzendem Cromme und Thyssen-Chef Kriwet ein. Cromme plaudert am Telefon über eine Unterredung mit SPD-Ministerpräsident Rau, Wirtschaftsminister Jochimsen, Arbeitsminister Heinemann und SPD-Fraktionsvorsitzendem Farthmann. Die SPD-Politiker hätten angedeutet: „Macht es möglichst schnell, denn dann ist das Thema gelöst, und der Krach ist weg.“ Der Betriebsrat fordert von der Landesregierung eine unverzügliche Klarstellung: „Die Beschäftigten der Krupp-Stahl AG Werk Rheinhausen haben ein Recht darauf zu erfahren, ob die in der Vergangenheit gemachten Solidaritätsbekundungen nur hohles Gerede waren, oder ob sie ernst gemeint waren. Wir haben ein Recht darauf zu erfahren, was hinter den Kulissen gespielt wird!“ Die Arbeitnehmer ließen sich nicht zum Stimmvieh degradieren. Ein Hilferuf ergeht an die Beschäftigten in den anderen Stahlstandorten: „Helft uns jetzt!“ Die Landesregierung dementiert, auf ein schnelles Ende der Hütte gedrängt zu haben, und bestätigt lediglich das Treffen mit Cromme.

11. April:

Um zwei Uhr morgens errichten Krupp-Arbeiter vor dem Landtag eine Mahnwache. Immer mehr Stahlarbeiter kommen. Koksöfen brennen, und weithin leuchten Hochofenfackeln. Mehrere hundert Rheinhausener blockieren die Rheinkniebrücke und andere Verkehrsknotenpunkte. Kilometerweit stauen sich die Fahrzeuge. Nichts läuft mehr. Ministerpräsident Rau empfängt im Landtag eine Abordnung von Betriebsräten und Mitgliedern des Rheinhausener Bürgerkomitees. Er erklärt: „Das Gespräch mit Cromme hatte einen gegenteiligen Charakter.“ Er werde Cromme auffordern, seine Darstellung zu widerrufen. Als Rau sich später an die Versammelten vor dem Landtag wendet, schlägt ihm Skepsis entgegen. Nach vier Stunden wird die Blockade der Rheinkniebrücke und anderer Kreuzungen abgebrochen.

12. April:

Auch an diesem Tag ruht in Rheinhausen die Arbeit. Die Belegschaft versammelt sich vor den Werkstoren und in der Menage. Die Stahlarbeiter warten auf Nachricht aus Bochum. In der Krupp-Zentrale findet derweil eine Aufsichtsratssitzung statt. Hier soll der 2. Mai vorbereitet werden, wo nach dem Willen des Krupp-Vorstands das Todesurteil für die Hütte gesprochen werden soll. Nach hitzigen Diskussionen wird die Entscheidung auf den 19. Mai vertagt. Bis dahin soll über alle Modelle geredet werden. „Kein Grund zum Jubeln“, erklärt Betriebsratsvorsitzender Manfred Bruckschen.

13. April:

Der Streik geht weiter. Die Arbeit soll so lange nicht wiederaufgenommen werden, „bis sich in Bochum etwas in unserem Sinne tut“, so lautet der Beschluß der Belegschaftsversammlung. Daran ändert auch der Telefonanruf Crommes nichts, der erneut mit der Stillelegung droht, falls die Arbeit nicht wiederaufgenommen werde. Gegenüber der Öffentlichkeit dementiert Cromme seine Äußerungen gegenüber Kriwet. Es habe keine Unterstützung der Landesregierung für die Stillelegungspläne gegeben.

14./15. April:

Mit Mehrheit faßt die Belegschaftsversammlung den Beschluß zur Wiederaufnahme der Arbeit. Der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Rau hat seine Vermittlertätigkeit um den Erhalt der Hütte von der Beendigung des Streiks abhängig gemacht. Betriebsratsvorsitzender Bruckschen warnt den Krupp-Vorstand jedoch vor einer falschen Einschätzung. Wenn Rau oder die Belegschaft „zum Narren“ gehalten würden, werde er schnell spüren, „daß der Kampf längst noch nicht zu Ende ist“. In der Nacht zum 15. beginnt die Arbeit. In Dortmund ruft die Belegschaft der Hoesch-Westfalen-Hütte zur Solidarität mit den Rheinhausener Kollegen auf und bekräftigt die Forderung nach „Vergesellschaftung der Stahlindustrie und eine solche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte, daß alle Stahlstandorte erhalten werden können“.

16. April:

20 000 kommen zum großen Solidaritätsfest „Rheinhausen ist über-

all". Aus der gesamten Bundesrepublik treffen auf dem Glückaufplatz Delegationen ein, beispielsweise aus dem ebenfalls von der Stilllegung bedrohten Mannheimer BBC-Werk: „Kraftwerksbauer und Stahlwerker gemeinsam gegen Arbeitsplatzvernichtung“, so steht auf ihrem Transparent. Abordnungen des Springer-Konzerns aus Hamburg und Ahrensburg übergeben Solidaritätsspenden. Werftarbeiter sind ebenso gekommen wie Metallarbeiter aus dem Süden und Südwesten. „Wer kämpft wie wir in Rheinhausen, hat auch das Recht zu feiern“, erklärt der Sprecher des Bürgerkomitees, Pfarrer Kelb. Und Theo Steegmann, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, warnt den Krupp-Vorstand vor Unterschätzung der Kampfbereitschaft. Die Auseinandersetzung könne sich schnell wieder zuspitzen, falls es nicht zu einer positiven Lösung komme. In vier Diskussionsforen werden solche Themen behandelt wie „Krisenbranchen heute und morgen, Wertindustrie – Stahlindustrie – Automobilindustrie, Strategien der Gegenwehr“ u. a. mit den 1. Bevollmächtigten der IG Metall aus Stuttgart und Hattingen, Ludwig Kemeth und Otto König.

(Zusammenstellung: Gisela Mayer)

Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft HBV BESCHLÜSSE

Vom 18. bis 20. März tagte in Dortmund die Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Aus der Vielzahl der gefaßten Beschlüsse dokumentieren wir nachfolgend einige (Bericht über den Konferenzverlauf in der Aprilausgabe).

Erhaltung der Stahlarbeitsplätze Rheinhausen dringend notwendig (A H1)

Der Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV wird aufgefordert, die Aktionen der IG Metall und der Kolleginnen und Kollegen in Rheinhausen für den Erhalt der Stahlarbeitsplätze mit allen Mitteln zu unterstützen.

Frieden braucht Bewegung (A H3)

Zum erstenmal nach Hiroshima und Nagasaki soll atomar abgerüstet werden. Die USA und die Sowjetunion wollen weltweit ihre landgestützten atomaren Mittelstreckenraketen mit einer Reichweite von 500 bis 5000 km verschrotten. Geht es nach dem Willen der Aufrüstungspolitiker, werden nach der „doppelten Nulllösung“ Um- und Ersatzrüstungen erfolgen, wird „SDI“ realisiert. Deshalb ist unser Engagement für Frieden und Abrüstung weiterhin unerlässlich.

Die Bundesregierung muß und kann eigene Beiträge zur Abrüstung leisten. Deshalb fordern wir von ihr:

- Beseitigung aller verbleibenden Atomwaffen mit weniger als 500 km Reichweite.
- Teststopp für Atomwaffen! Die Bundesregierung muß sich nach den weltweiten Initiativen für ein Atomtestmoratorium sofort anschließen.
- Den Übungsbetrieb einstellen. Darauf hinwirken, daß keine Manöver mehr stattfinden.
- Den Ausbau der Basen, die für die Atomraketen gebaut werden, zu stoppen und für den Abbau der Militärbasen zu sorgen.
- Keine Weltraumrüstung! Sofortige Kündigung des SDI-Vertrages zwischen der BRD und der USA! Verbot der Beteiligung westdeutscher Firmen an SDI-Projekten.
- Schaffung einer ABC-Waffen-freien Zone.

Für die Durchsetzung der Friedenspolitik in der BRD fordern wir:

- Schluß mit der inneren Militarisierung und dem Abbau demokratischer Rechte! Kein Zivilschutz, kein weiterer Ausbau der Atom-bunker! Rücknahme der Verlängerung von Wehr- und Zivildienst! Keine Frauen in die Bundeswehr.
- Senkung des Rüstungshaushaltes um jährlich 10 Prozent.
- Keine Anschaffung neuer Waffensysteme, Abschaffung der Offensivwaffen.
- Keine Waffenexporte aus der BRD in Konfliktregionen und für die Kriege und die Unterdrückung, vor allem in der „Dritten Welt“.
- Den Ausstieg aus der Plutoniumwirtschaft und dem Atomenergieprogramm vollziehen, um damit auch technologische Möglichkeiten zu unterbinden, Atomwaffen zu produzieren.

Die HBV-Jugend muß sich weiterhin an der Friedensbewegung beteiligen. Das bedeutet Aufruf und Beteiligung an Ostermärschen, Mitarbeit in örtlichen Friedensinitiativen usw. Durch Diskussionen und Aktionen können wir eigene Beiträge dazu leisten. Hierzu gehören:

- Seminare und Diskussionen über Rüstung und Sozialabbau (der Rüstungsetat wird in jedem Jahr um Millionen erhöht).
- Rüstung und Arbeitsplätze, Zusammenhänge aufzeigen und darstellen.
- Rüstungskonversion, Umstellung auf zivile Produktion.
- Aktionen in den Betrieben gegen den Verkauf von Kriegsspielzeug im Einzelhandel.
- Kein Kauf von Firmenaktien, die sich an der militärischen Produktion beteiligen.
- Die HBV-Jugend beteiligt sich mit eigenen Beiträgen am Antikriegstag.
- Öffentlichkeitsarbeit muß auch über unsere Mitgliederzeitschrift und unsere Funktionärszeitschriften geleistet werden. Deshalb sollen Beiträge, Diskussionsanregungen in kurzen Abständen mit aufgenommen werden.

Verbot der NPD (A H5)

... daß der HBV-Hauptvorstand gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand seinen Einfluß bei der Bundesregierung geltend macht, damit

1. die NPD und alle weiteren rechtsradikalen Organisationen (EAP, DVU, Wiking-Jugend etc.) in der BRD und Westberlin verboten und aufgelöst werden,
2. der 8. Mai (Tag der Befreiung vom Faschismus) zum gesetzlichen Feiertag erklärt wird,
3. in der Öffentlichkeit und in den Schulen eine breite Aufklärungskampagne über das Thema Faschismus und Neofaschismus gestartet wird.

Begründung: Im Zuge steigender neofaschistischer Tendenzen, wie sich letztmals bei den Landtagswahlen in Schleswig-Holstein und Bremen gezeigt hat, fordern wir die Bundesregierung auf, für das Verbot der NPD zu sorgen.

Wie sich immer wieder zeigt, finden diese Organisationen ihren Nährboden in:

- Jugendarbeitslosigkeit;
- Ausländerfeindlichkeit;
- Verharmlosung des Dritten Reichs;
- Frauenfeindlichkeit;
- Diffamierung des DGB.

Nie wieder Faschismus – Nie wieder Krieg!

„Europäischer Binnenmarkt: Wirtschafts- oder Sozialraum?“

Bisher in der Öffentlichkeit kaum beachtet rückt der Termin für einen einheitlichen europaweiten Binnenmarkt immer näher. Mit dem 31. Dezember 1992 sollen die Grenzen fallen. Nicht nur die Verbrauchssteuern werden dann nach oben „harmonisiert“, sondern auch das Wirtschafts- und Sozialrecht soll vereinheitlicht werden – mit zum Teil einschneidenden Folgen für die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften.

In einem Beschluß des DGB-Bundesvorstandes: „Für ein soziales Europa“ vom Dezember 1987 wird dazu grundlegend festgestellt: „Die Arbeitgeber glauben, den Harmonisierungsprozeß im Sinne einer Deregulierung sozialer Schutzrechte mißbrauchen zu können.“ Bisher wurden denn auch von den nationalen Regierungen und der EG-Kommission fast ausschließlich die Voraussetzungen für eine möglichst ungehemmte Entfaltung der Wirtschaftsinteressen geschaffen, während von einer Absicherung sozialer Erwerbsbedingungen keine Rede sein kann.

Eine Fachtagung von DGB und Hans-Böckler-Stiftung machte am 19. April in Bonn am Beispiel des Gesellschaftsrechts auf den drohenden Abbau von Mitbestimmungs- und Gewerkschaftsrechten aufmerksam. Insbesondere zwei Richtlinien-vorschläge der EG-Kommission für ein einheitliches Unternehmensrecht würden bei ihrer Verwirklichung dazu führen, daß in der Bundesrepublik erkämpfte Mitbestimmungsrechte quasi durch die europäische Hintertür außer Kraft gesetzt würden.

Der DGB-Vorsitzende Ernst Breit wies darauf hin, daß mit der sogenannten 5. Richtlinie über die Struktur von Aktiengesellschaften zentrale Teile des Mitbestimmungsrechts, vor allem in der Montanindustrie, zurückgenommen werden. Vorgehen sind dort ein Letztentscheidungsrecht der Anteilseigner im Aufsichtsrat, sogenannte Mitbestimmungserleichterungen für die Konzerne und Tendenzschutzregelungen, die in großen Bereichen der Wirtschaft Mitbestimmung ausschließen.

Durch die 10. Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Aktiengesellschaften können internationale AGs zudem die bei uns gültige Mitbestimmung per Fusion liquidieren, bzw. können Unternehmen dann von vornherein durch länderübergreifende Fusionen die Anwendung des deutschen Mitbestimmungsrechts vermeiden. Zugleich läßt diese Richtlinie ganz legale Schlupflöcher, die es den Konzernen ermöglicht, betriebsverfassungsrechtliche Regelungen, wie z. B. die Bildung eines Konzernbetriebsrates, und auch tarifvertragliche Vereinbarungen zu umgehen.

Der DGB lehnt diese Gesetzesvorschläge

deshalb auch entschieden ab. Um ein Wirtschaftseuropa nach Unternehmerart zu verhindern, wird die verstärkte Zusammenarbeit mit den anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden gesucht, wurde beispielsweise im Februar vom Europäischen Gewerkschaftsbund ein gemeinsames „Europäisches Sozialprogramm“ beschlossen. Daß die Zusammenarbeit der historisch unterschiedlich gewachsenen und strukturierten Gewerkschaften nicht ganz einfach ist, stellt dabei nur ein Problem dar. Ein schwerwiegenderes ist z. B. die Frage, mit wem die Gewerkschaften etwa einen Arbeits- und Sozialrechte absichernden EG-weiten Rahmentarifvertrag abschließen sollten, wenn die Arbeitgeber

Die Zukunft des öffentlichen Dienstes muß heute gestaltet werden

Wenige Wochen vor dem Gewerkschaftstag der ÖTV zeichnen sich einige gewerkschaftliche Schwerpunkte ab, mit denen sich die Delegierten aller Voraussicht nach beschäftigen werden. An vorderer Stelle dürfte die Frage stehen, wie in den kommenden Jahren der öffentliche Dienst gestaltet sein wird, wie sich Arbeitsbedingungen und Beschäftigung entwickeln. Können die neuen Technologien sozial in den Griff genommen werden, können sich die Gewerkschaften Gestaltungsmöglichkeiten erkämpfen? Entwickelt sich ein System von öffentlichen Dienstleistungen für die Bürger oder eröffnet sich ein Schlachtfeld für Raubritter der Privatisierung?

Im Hinblick auf den Gewerkschaftstag werden im Hauptvorstand der ÖTV die konzeptionellen Vorstellungen zu diesen Problembereichen weiterentwickelt. So werden folgende Hauptziele bei betrieblichen Einzelumstellungen wie auch bei technologischer Umstrukturierung ganzer Betriebe bekräftigt:

Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen; das besondere Augenmerk gilt dauerhaften und stabilen Arbeitsverhältnissen, die durch Tarifverträge und andere arbeits- und sozialrechtliche Schutzregelungen gesichert sind.

Die Tätigkeiten sollen mit Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und persönlichen Kooperationsmöglichkeiten ausge-

berverbunden daran absolut kein Interesse haben, bzw. untereinander uneinig sind.

Der DGB fordert deshalb auch zunächst die Einführung einer Richtlinie der EG-Kommission, mit der in den EG-Mitgliedsstaaten soziale Grundrechte verbindlich festgeschrieben werden sollen. Dazu gehören neben den Gewerkschaftsrechten ein Mindesturlaub und die Rechte auf Kündigungs-, Arbeits- und Jugendschutz. Dieser soziale Mindeststandard ist eine der Bedingungen, die die Gewerkschaften an ihre grundsätzliche Zustimmung zum europäischen Binnenmarkt knüpfen.

Darüber hinaus setzt sich der DGB dafür ein, dieses Ereignis auch für eine Gestaltung und Weiterentwicklung europäischer Sozialpolitik zu nutzen. Für den Fall, daß dies nicht gelingt, sieht der DGB-Vorsitzende allerdings schwarz. „Wenn sich die Konstruktion des europäischen Binnenmarktes ausschließlich nach der Bauzeichnung der Unternehmer und ihrer Verbände verwirklicht, dann werden zwischen einem solchen Europa und den arbeitenden Menschen in Europa Lichtjahre liegen“, warnte er. Der auf der Pressekonferenz anlässlich der Fachtagung ebenfalls anwesende VW-Betriebsratsvorsitzende und Europaabgeordnete Karl-Heinz Mihr hält dann sogar ein „1992 in den sozialen Dimensionen von 1890“ für möglich.

Udo Gelhausen

stattet sein, abwechslungs- und inhaltsreich. Wert wird auf eine akzeptable Leistungsabforderung mit ausreichenden Erholzeiten gelegt, aber auch auf Arbeitszeitregelungen, die persönliche Bedürfnisse, soziale und kulturelle Bedingungen berücksichtigen.

Aufgrund der vorliegenden Erfahrungen sieht man gute Möglichkeiten, die bisherige Technologiepolitik weiterzuentwickeln. Die gewerkschaftlichen Vorschläge folgen der Maxime: Die Technik- und Softwaregestaltung hat sich an der Arbeitsgestaltung zu orientieren. Aufmerksamkeit muß darüber hinaus im Rahmen eines „umfassenderen, ganzheitlichen arbeitnehmerorientierten Gestaltungskonzepts“ den Maßnahmen der Weiterqualifizierung und

der Personalplanung geschenkt werden. Dabei gilt es, die Lernbedingungen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen und spezielle Beschäftigungs- und qualifikationsfördernde Maßnahmen zu erarbeiten.

Besonders das frühzeitige Einklinken in die technischen Umstrukturierungsprozesse erfordert neben fachlicher Kompetenz die Nutzung aller Möglichkeiten gewerkschaftlicher Arbeit. Auf betrieblicher Ebene denkt man hier in erster Linie an eine intensivere Vertrauensleutearbeit. Die Satzung der ÖTV sieht aber in Paragraph 21 auch „betriebliche Gewerkschaftsgruppen“ vor, denen gerade im Hinblick auf die bevorstehenden Aufgaben durchaus etwas Leben eingehaucht werden könnte. Wo sie überhaupt bestehen, führen sie bislang ein Schattendasein.

Grundgedanke für die Weiterentwicklung des Arbeitsprogramms „neue Techniken/Rationalisierung“ ist es, die Auseinandersetzung um die Einführung neuer Technologien zum selbstverständlichen Bestandteil gewerkschaftlicher Alltagsarbeit werden zu lassen. Eine Vielzahl von Umsetzungsschritten wird formuliert werden müssen, von der Schulungsarbeit bis zur Tarifpolitik, von Beratungskonzepten bis zur Einflußnahme durch die Personalräte.

Mit all diesen Vorstellungen reibt sich die ÖTV natürlich schnell an „der staatlichen Politik“. Von daher ist es schlüssig, dieses Arbeitsprogramm zu verknüpfen mit der bereits begonnenen Kampagne zur Zukunft des öffentlichen Dienstes. Denn in der Tat werden viele der gewerkschaftlichen Zielsetzungen damit stehen oder fallen, ob es gelingt, die „Vision eines auf Solidarität gegründeten aktiven Sozialstaats“ zu propagieren.

Die Qualität eines öffentlichen Dienstes, die sich nach den Kriterien Sozial-, Umwelt- und Gesundheitsverträglichkeit bemisst, hängt eben auch ab von der Qualität der Arbeitsbedingungen für die dort Beschäftigten. Eine bürgernahe und eine beschäftigtengerechte Organisation bedingen sich gegenseitig.

Nun versuchen aber die Arbeitgeber, gerade unter dem Stichwort „bürgernah“ und „bürgerfreundlich“ eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In der Regierung nehmen die Vorstellungen für einen Dienstleistungsabend bis 21 Uhr an einem Wochentag bereits konkrete Gestalt an. Damit soll auch im öffentlichen Dienst ein wichtiger Schritt in Richtung Flexibilisierung getan werden. Die Arbeitszeitregelungen des BAT beispielsweise sind noch sehr weitläufig gefaßt, was die Sonn- und Feiertagsarbeit und die Ausdehnung der Arbeitszeiten angeht. Wahrscheinlich müßte hier tarifvertraglich Vorsorge getroffen werden. Zudem steht die Ausweitung der Teilzeitarbeit im Beamtenbereich an. Der Bundesbeamtenausschuß der ÖTV hat Anfang März eine Länderinitiative zur Einführung des Status Teilzeitbeamter abgelehnt. Damit dürfte es aber nicht getan sein.

Renate Bastian

Schwerpunkt der Mitgliederwerbung ist das Maler- und Lackiererhandwerk

Die 13. ordentliche Bundeskonferenz Junger Gewerkschafter der IG Bau-Steine-Erden (BSE) tagte vom 8. bis 10. April 1988 in der Gießener Kongreßhalle. 101 Delegierte mit einem Durchschnittsalter von 22,8 Jahren berieten über die Aufgaben der nächsten Jahre. Der stellvertretende Bundesvorsitzende, Bruno Köbele, sprach aus, was die jungen Gewerkschafter vor allem bewegt: die Sicherung der Arbeitsplätze. Die Bauwirtschaft sei die größte Krisenbranche mit den stärksten Arbeitsplatzverlusten.

Für einen jungen Menschen gebe es, so Köbele, keine größere Erniedrigung, wenn er gesund und leistungsfähig ist, als auf Almosen der Gesellschaft angewiesen zu sein und von der Arbeit ferngehalten zu werden.

Bundesjugendsekretär Jörg Herpich berichtete von einem dramatischen Rückgang der Mitgliederzahlen im Bereich junger Gewerkschafter. Hierfür gebe es objektive und subjektive Gründe. Er verwies unter anderem auf die Tarifpolitik, die für die jungen Menschen nicht attraktiv und interessant genug gewesen sei. Wenn aber heute die 35-Stunden-Woche in der BSE ein zentrales Thema sei, könnten sich dies die jungen Gewerkschafter dick auf ihre Fahnen schreiben, meinte der Bundesjugendsekretär.

Bruno Köbele hatte zuvor die Unternehmer scharf kritisiert. Deren tarifpolitisches Verhalten habe dazu geführt, daß heute immer weniger junge Menschen einen Ausbildungsplatz in der Bauwirtschaft suchten. Mit der Kündigung des Tarifvertrages Berufsbildung, mit der Forderung nach der Einführung eines weiteren Jungesellenjahres, und damit einem Abschlag vom Facharbeiterlohn, mit der Verweigerung von gleichen Urlaubsansprüchen wie bei Älteren sowie mit Zeitarbeitsverträgen sei keine Nachwuchsarbeit zu betreiben. Daß sich eine solche negative Entwicklung bei den Azubis auch negativ auf die Mitgliederentwicklung auswirken muß, ist an fünf Fingern abzählbar.

Organisationsreserven sieht Jörg Herpich im Ausbaugewerbe, der Steine- und Erdenindustrie sowie der Wohnungswirtschaft, vor allem aber im Bereich der Maler- und Lackierer. Dort gibt es über 40 000 Auszubildende. Die Ausbildungssituation sei aber unerträglich. Zum einen werde über Bedarf ausgebildet, und zum anderen entsprächen die vermittelten Qualifikationen vielfach nicht der Ausbildungsordnung. Herpich: „Wir werden nicht eher Ruhe geben, bis es eine vernünftige Berufsausbildung im Maler- und Lackiererhandwerk gibt.“

Der Bundesvorsitzende der BSE, Konrad Carl, sieht im Bereich der Maler und Lackierer ebenfalls große Organisationslücken, obwohl die Organisationsbedingungen ähnlich gut seien wie im Bauhauptge-

werbe. Gute Ansprechmöglichkeiten sieht Carl vor allem in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Hier müsse die Gewerkschaft präsent sein und für ihre Sache werben. Wer in jungen Jahren nicht gewonnen werden könne, finde später dann nur noch schwer den Weg in die Organisation. Er rief dazu auf, die Organisation von Jugendlichen systematisch, mit Phantasie und Witz zu betreiben. Die Jungen seien Treibstoff für die Gewerkschaft, sorgten für Beweglichkeit und dafür, daß Zukunftsfragen im Blick blieben. Carl verwies dabei auf die Diskussion um die Arbeitszeit, in der sich die Gewerkschaftsjugend bekanntlich für die 35-Stunden-Woche stark machte, und bedankte sich noch einmal ausdrücklich für das Engagement in dieser Frage. Die BSE-Jugend hatte für eine Tarifpolitik plädiert, die in erster Linie denen zugute kommen soll, die in Arbeit stehen (35 Stunden) und nicht für die, die aus dem: aktiven Arbeitsleben ausscheiden (Vorruhestand).

Bezugnehmend auf die Vorschläge Lafontaines meinte Carl, daß die Unternehmer im Geld schwämmen. 170 Milliarden geisterten auf den internationalen Finanzmärkten herum und schufen keinen einzigen Arbeitsplatz. Er fragte, wo denn soziale Gerechtigkeit und Solidarität wären, wenn jeder dritte Arbeitslose kein Geld mehr bekomme und wenn z. B. 7000 Privatlflieger von der Mineralölsteuer befreit und gleichzeitig Nachtschichtlern die Steuerfreiheit für ihre gesundheitsbelastende Arbeit genommen würden. Die Deutsche Bank habe Lafontaines Aktion unterstützt, die, die das Tor auch für andere Tabus aufgestoßen haben, und die Zerschlagung des Sozialstaates gefordert. Es solle im Gedächtnis bleiben: „Das ist knallharte Machtpolitik, das ist Klassenkampf von oben, was sich hier abspielt.“

Breiten Raum nahm in den Referaten, der Diskussion und den Anträgen die internationale Solidarität ein, von Südafrika bis Nicaragua. Seit November sammelte die BSE-Jugend für das mittelamerikanische Land 40 000 DM.

Internationale Solidarität heiße aber auch Solidarität mit den ausländischen Kollegen im eigenen Land. Jörg Herpich verwies hier auf die Gemeinsamkeit von Ausländerfeindlichkeit und Neofaschismus.

Heinz Schäfer

Kongreß mit Signalwirkung für betriebliche Friedensarbeit

450 Arbeiter und Angestellte, Ingenieure, Wissenschaftler und Gewerkschaftsfunktionäre führten am 16./17. April im Hamburger DGB-Haus einen Kongreß „Verantwortung für Frieden und Arbeit“ durch. Veranstalter waren neben dem DGB-Landesbezirk Nordmark und seinen Gewerkschaften die Hamburger Naturwissenschaftler-Initiative „Verantwortung für den Frieden“, das Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik, die Hans-Böckler-Stiftung sowie die Kooperationsstelle Hochschule/Gewerkschaften.

Begrüßt wurden die Teilnehmer vom neugewählten DGB-Landesbezirksvorsitzenden, Klaus Peter Gehricke, der u. a. erklärte: „Gewerkschaften haben nicht nur Verantwortung für Arbeit und Soziales, sondern für die Menschen insgesamt, also auch für Frieden und Arbeit.“ Und einer der Wissenschaftler, Prof. Richter, sagte an anderer Stelle: „Ohne Gewerkschaften geht nichts.“

Der Schwung des internationalen Friedenskongresses der Wissenschaftler im November 1986 in Hamburg wurde genutzt, um Gewerkschaften, Wissenschaftler und Betriebliche Friedensinitiativen (BFI) zur Zusammenarbeit zu bewegen. Darauf wies Rüdiger Ullrich, Betriebsrat bei Philips und dort aktiv in der betrieblichen Friedensarbeit tätig, hin.

Heiße Debatten, Berührungsängste, anti-kommunistische Vorbehalte, Enttäuschung über Unbeweglichkeit hier und Utopien dort kennzeichneten die eineinhalbjährige Vorbereitung des Kongresses. Die „Koordination Betrieblicher Friedensarbeit Hamburg“ (KBFA) war in dem zweiwöchentlich tagenden Organisationskomitee aktiv und mit viel Elan dabei. Um so unverständlicher ist die Haltung des DGB. Dieser bat die KBFA, nicht als Veranstalter und auch nicht offiziell als Unterstützer aufzutreten. Trotzdem erklärten die Kollegen des KBFA, daß sie ihre ganze Kraft darauf lenken, in den Betrieben für den Kongreß und seinen Erfolg zu werben. Am Ende der Konferenz hieß es dann auch in der Abschlusserklärung: „So hat diese Konferenz bei den beteiligten Veranstaltern Lernprozesse hervorgerufen, die das Verständnis füreinander vertieft haben.“

Die Selbstverständlichkeit, mit der Betriebsräte, Vertrauensleute und Betriebliche Friedensinitiativen mit friedenspolitischen Themen im Betrieb auftreten, zeigte auch bei den Vorbereitungen des Kongresses Wirkung. Es wurden keine Behinderungen bekannt. So wurde auch in der Arbeitsgruppe 9 – es gab 17 Arbeitsgruppen, vier Werkstattgespräche und drei Hauptreferate –, die sich mit dem Thema: „Rechtliche Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen Friedensarbeit“ beschäftigte, eingeschätzt, daß es ratsam ist, sich mit der friedenspolitischen Beschlußlage der jeweiligen Einzelgewerkschaft und

des DGB vertraut zu machen, sich das Recht zu erkämpfen, über „Schwarze Bretter“, Flugblätter, auf Sitzungen des Vertrauensleutkörpers und des Betriebsrates sowie in Betriebsversammlungen die offizielle gewerkschaftliche Friedenspolitik im Betrieb zukünftig ungehindert vertreten zu können. Von selber käme keine „juristische Erlaubnis“.

„Die Konferenz ‚Verantwortung für Frieden und Arbeit‘ ist der konkrete Ausdruck dafür, daß es zunehmend gelingt, vor Ort die Zusammenarbeit der Gewerkschaften in und mit den unterschiedlichen Trägern der Friedensbewegung, zwischen organisierter Arbeitnehmerschaft und den Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung herzustellen und zu vertiefen. Dies war nicht immer selbstverständlich.“

(Aus der Abschlusserklärung des Kongresses)

Die Arbeitsgruppe 6: „Wie kann ich in Betrieb und Forschung meine Verantwortung für Frieden wahrnehmen?“ arbeitete Erfahrungen aus dem Bereich der IG Metall, HBV, IG DruPa und ÖTV auf. Die HBV in Hamburg hat seit Jahren einen Arbeitskreis Frieden, der eine aktive betriebliche Friedensarbeit unterstützt und fördert. Allerdings entspricht diese Arbeit unter den Bank-, Versicherungs- und Kaufhausangehörigen noch nicht den Wünschen des HBV-Vorstandes. Dazu erklärte HBV-Sekretär Hinrich Feddersen: „Wir müssen immer wieder die Frage der Steuerpolitik, des Sozialabbaus, der Umweltpolitik und der Arbeitsplätze im Zusammenhang mit der Notwendigkeit der Senkung des Rüstungshaushalts stellen.“ Und der HBV-Kollege Lüdemann bezeichnete es als Ziel, „Friedensinitiativen in den Großbanken zu gründen; ein langer, mühseliger, aber notwendiger Weg“.

Alexander Bergehoff vom Bauer-Verlag schilderte, wie der dortige Vertrauenskörper 1981 eine Friedensinitiative gründete, die für alle Interessierte offen war und seitdem aktiv ist: „Friedensarbeit muß im Betrieb für alle zugänglich sein und von allen unterstützt werden können, von Organisierten und Nichtorganisierten.“ Kritik

wurde daran geübt, daß im Bereich der ÖTV in Hamburg keine der 19 verschiedenen BFI, Friedensarbeitskreise der Vertrauenskörper aktiv von den jeweiligen Betreuungssekretären gegründet, unterstützt und motiviert wurde. Andererseits wurde positiv gewertet, daß die ÖTV bei Disziplinarmaßnahmen seitens der Privatunternehmer bzw. Behörden in jedem Fall schnell, konsequent, öffentlichkeitswirksam und nahezu immer mit Erfolg für die Betroffenen eintrat.

Sehr stark besucht war die Arbeitsgruppe 4: „Pflanzenschutzmittel und chemische Waffen – Arbeitsschutz und Abrüstung“. Sie wurde von Wissenschaftlern und der GGLF vorbereitet. Dr. Uth erklärte, daß die konkrete Abrüstung bei chemischen und biologischen Waffen sehr schwer kontrollierbar ist. Die eigentliche Kontrolle müßte von den Arbeitern in den Chemiefabriken selber durchgeführt werden; denn nur sie sowie die Biologen und Chemiker in den Industrielabors wüßten genau, was produziert wird und könnten warnen.

Von ähnlichen Ansätzen geprägt war die Diskussion in der Arbeitsgruppe 2: „Einbindung der Naturwissenschaftler in die Rüstungsforschung“. Zunehmend entsteht bei Naturwissenschaftlern die Frage: „Welchen Einfluß hat der Forscher auf eine friedliche und nützliche Verwendung seiner Forschungsergebnisse?“ Ausdruck dieser Prozesse sind die unzähligen Verweigerungen von Beteiligten an der SDI-Forschung. Felizitas Nick, bei der IG Metall in Hamburg beschäftigt, würdigte die individuelle Verweigerung als wertvoll und mutig. Diese müsse sich aber umsetzen in gesellschaftliche „Aktivität gegen SDI- und Rüstungsforschung“.

Horst Klaus, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, schätzte die Arbeit der IG-Metall-Arbeitskreise für alternative Fertigung hoch ein und wies nach, daß „Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute der IG Metall ... unterstützt von Wissenschaftlern – Aufgaben wahrgenommen“ hätten, „die das Management vernachlässigt und da und dort gegen den Widerstand des Managements sogar ein Stück weit durchgesetzt“ hätten. „Ein Schritt in die richtige Richtung wäre zweifellos die Ausdehnung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf die im Betrieb herzustellenden Produkte“, erklärte er unter großem Beifall der Teilnehmer. „Morgen muß es möglich sein, zumindest unternehmerische Initiativen in Richtung Produktentwicklung und Markterschließung zu erzwingen“, so der IG-Metall-Funktionär.

Und ein Wissenschaftler brachte im Werkstattgespräch die Sache auf den Punkt: „Friedensengagierte in den Gewerkschaften und Betrieben sowie friedensengagierte Wissenschaftler sind notwendig, um in ihren Bereichen die Themen nach vorne zu treiben, über ihre Berufsgrenzen hinweg enger zusammenzuarbeiten und mit gegenseitigem Schwung die Probleme Frieden und Arbeit zu verbreitern.“

Uwe Koch, ÖTV-Vertrauensmann

Hinweis des Mannes mit dem „großen Bart“ wird in HBV ernst genommen

Irmgard Blättel, im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand für Frauenarbeit zuständig, gratulierte mit einem Strauß roter Rosen. Und Günter Volkmar, Vorsitzender der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), sagte „schlicht danke“. Ort und Zeit von Gratulation und Dank war die Rhein-Mosel-Halle in Koblenz am 23./24. April. Hier tagte die 2. HBV-Bundesfrauenkonferenz unter dem Motto: „Unsere Träume müssen leben.“ Anwesend waren 144 Delegierte, die jüngste 21 und die älteste 64 Jahre. Zu beraten hatten sie über 71 Anträge, mehrere Initiativanträge und sieben Entschließungen.

Anlaß für Rosen und warme Worte ist der Mitgliederzuwachs; denn seit der 1. HBV-Bundesfrauenkonferenz vor vier Jahren in Leverkusen hat sich die Zahl der Mitglieder um mehr als 25 000 auf rund 387 000 erhöht. Rund 58 Prozent sind Frauen, wobei auch die Stärkung der HBV-Organisation in der zurückliegenden Legislaturperiode fast ausschließlich darauf zu-

Landesbezirken die Frauenarbeit personell verstärkt wird.

Erstmals gab Margret Mönig-Raane – sie wurde im November des vergangenen Jahres als Nachfolgerin für die aus Gesundheitsgründen ausgeschiedene Elfriede Hoffmann als für Frauenarbeit Zuständige in den gHV gewählt – nicht nur den mündlichen Geschäftsbericht, sondern sie hielt auch das Grundsatzreferat. Protest erhob sie gegen die geplante Durchlöcherung des seit 1956 bestehenden Ladenschlußgesetzes. Die vorgeschobenen Gründe bezeichnete sie als „Mogelpackung“.

Aufs Korn nahm Margret Mönig-Raane auch die von Bundesarbeitsminister Blüm geplante Strukturreform im Gesundheitswesen. Diese sei ein „Riesenschritt zur Demontage der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer“. Auf der gleichen Linie liegt das Beratungsgesetz zum § 218. Gegen dieses „Bevormundungsgesetz“ will die Gewerkschaft HBV den Widerstand verstärken, denn die bisherigen Aktionen seien noch nicht ausreichend gewesen: „Deshalb bekräftigen wir unsere Forderung nach einer zentralen Demonstration in Bonn gegen dieses Gesetz“, erklärte die Rednerin.

Ein weiteres Feld, mit dem sich die Referentin ausführlich beschäftigte, war die Frauenförderung im betrieblichen, ehren- und hauptamtlichen Bereich. Als besonders notwendig wird die Frauenförderung im Einzelhandel gesehen. Für diesen Bereich wird derzeit an Arbeits- und Umsetzungshilfen sowie Regelungsvorschlägen zur beruflichen Bildung, Auswahlverfahren, Einstellungen, Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Arbeitszeit, Bezahlung, innerbetrieblicher Aufstieg sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gearbeitet. Analog sollen vorbereitende und begleitende Schulungen stattfinden. Was die Frauenförderung im ehren- und hauptamtlichen Gewerkschaftsbereich betrifft, werden starre Quotenregelungen aus einsichtigem Grund abgelehnt: „Eine Quotierung ohne Diskussion und Veränderung der Arbeitsbedingungen würde zur Farce.“ Damit würden Kolleginnen Bedingungen unterworfen, die sie bisher dar-

an gehindert hätten, ehren- und hauptamtlich zu arbeiten.

In ihrem 30seitigen auf hohem Niveau stehenden Grundsatzreferat behandelte Margret Mönig-Raane die Träume der HBV-Frauen, die sich in folgenden Worten zusammenfassen lassen: „Solidarisch miteinander leben, keiner auf Kosten und zu Lasten des anderen, nicht patriarchalisch, nicht matriarchalisch, menschlich.“ Bis dahin jedoch ist es ein weiter Weg. Um voranzukommen, will die HBV Verbündete suchen und mit den DGB-Frauen sowie mit anderen Frauengruppen für gemeinsame Ziele eintreten. Keineswegs aber dürften die Frauenausschüsse sich abkapseln, sondern sie müßten – wie auch die Kollegen begreifen – „daß Frauenarbeit integraler Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit sein und werden muß“.

Sowohl dem mündlichen Geschäftsbericht als auch dem Grundsatzreferat folgte eine intensive Diskussion. Weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit, keine Teilzeitarbeit nach Unternehmerwunsch waren einige Stichpunkte. Gewarnt wurde davor, sich von dem Gerede einlullen zu lassen, daß alle in einem Boot säßen. „Die ins Wasser geworfen werden, sind wir“, meinte eine Kollegin.

Was am ersten Konferenztag bereits abzusehen war, auch aufgrund der ausführlichen Diskussion, trat ein. Die Zeit reichte hinten und vorne nicht. Lediglich 25 Anträge zu den Komplexen Frauenförderung und Arbeitsmarktpolitik konnten beraten werden. Am 17. Juni wird der Hauptfrauenausschuß, verstärkt durch einige Delegierte aus den Landesbezirken, die übrigen Anträge u. a. zum Bereich Frieden und internationale Solidarität verabschieden, die nächste Bundesfrauenkonferenz in vier Jahren soll auf drei Tage ausgedehnt werden.

Die internationale Solidarität blieb trotzdem nicht auf der Strecke. Dieter Steinborn, der 2. Vorsitzende, gab bekannt, daß sich die HBV mit 50 000 DM an den Prozeßkosten zur Verteidigung inhaftierter südafrikanischer Gewerkschafter beteiligt. Und die Frauenkonferenz spendete 2963,90 DM ebenfalls für die Gewerkschafter in Südafrika.

Position beziehen die HBV-Frauen auch zu den Berufsverboten. In einem ebenfalls noch zu beratenden Antrag wird der Hauptvorstand aufgefordert, „sich bei der Bundesregierung und in der Öffentlichkeit für die Beendigung der Berufsverbotspraxis in der Bundesrepublik einzusetzen“. Ebenfalls noch zu beraten ist ein Initiativantrag gegen den Neofaschismus. Neben dem Verbot der neofaschistischen Parteien und Gruppierungen wird die Aufgabe der Gewerkschaften betont, dem Neofaschismus den Boden zu entziehen. Dazu gehöre u. a. der Kampf gegen Ausländerfeindlichkeit, das Eintreten für Frieden und Abrüstung, eine „antifaschistisch-demokratische Aufklärungsarbeit in allen gesellschaftlichen Bereichen sowie die Verteidigung demokratischer Grundrechte“.

Gisela Mayer

Nord-Süd-Netz des DGB aus der Taufe gehoben

Am 14. April wurde vom DGB-Bundesvorstandsmitglied Ilse Bruns das Nord-Süd-Netz des DGB-Bildungswerkes aus der Taufe gehoben. Vor dem Hintergrund der rasant zunehmenden Internationalisierung von Konzernen und Produktion soll damit die organisierte Gegenwehr der Gewerkschaften verstärkt werden. Neben den übernationalen Gewerkschaftsbünden und den Einzelgewerkschaften will der DGB mit seinem Nord-Süd-Netz Strukturen für eine umfassende Informations- und Bildungsarbeit aufbauen, mit der über die weltweiten Zusammenhänge und Probleme informiert wird. Darüber hinaus geht es auch um eine Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Beschäftigten, insbesondere in Entwicklungsländern, sowie um eine verstärkte Koordination der über 100 gewerkschaftlichen Aktions- und Solidaritätsgruppen mit der sogenannten Dritten Welt.

UFG

Neuer „Beweis“ für Sozialpartnerschaft

Die IG Chemie – Papier – Keramik frohlockt, schon in Kürze einen neuen Beweis dafür erbringen zu können, daß „konstruktive Sozialpartnerschaft zur Erreichung beiderseitiger Ziele eingesetzt werden kann“. In ihrem Pressedienst vom 15. April berichtete sie, mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie übereingekommen zu sein, den den beiden Organisationen zugesprochenen „Carl-Bertelsmann-Preis 1988“ in Höhe von 50 000 DM gemeinsam dazu zu verwenden, einen Wettbewerb unter Ausbildern der chemischen Industrie durchzuführen. Die Jury der Bertelsmann-Stiftung würdige mit dem Preis den 1987 vereinbarten Entgelttarifvertrag für die chemische Industrie und „damit den entscheidenden Durchbruch beim Abbau überkommener sozialer Differenzierungen zwischen Arbeitern und Angestellten sowie bei der Anpassung des Sozialgefüges“, heißt es in der Presseerklärung.

GTB will Förderpläne für Frauen durchsetzen

Vier Frauenförderpläne hat der Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil – Bekleidung am 21. April 1988 beschlossen. Es handelt sich um solche für den gesellschaftspolitischen, den betrieblichen, den ehrenamtlichen und den hauptamtlichen Gewerkschaftsbereich. Während der gesellschaftspolitische auf der Gesetzgebungsebene und die beiden gewerkschaftlichen in der eigenen Organisation umzusetzen sind, soll der betriebliche

Frauenförderplan mit den Mitteln der Tarifpolitik verwirklicht werden.

Wörtlich heißt es zu dieser Kategorie von Förderplänen in den GTB-Pressenachrichten vom 22. April: „Die Gewerkschaft Textil – Bekleidung fordert Arbeitgeber und Betriebsräte auf, betriebliche Frauenförderpläne in Betriebsvereinbarungen festzulegen. In jedem Betriebsrat soll ein Mitglied zum/zur Frauenbeauftragten bestellt werden. Die GTB strebt an, mit tarifvertraglichen Regelungen die Voraussetzungen für eine wirksame Frauenförderung in den Betrieben zu schaffen.“ Vor allem müßten Frauen bei der Stellenbesetzung stärker berücksichtigt und für den innerbetrieblichen Aufstieg speziell gefördert werden. Benachteiligungen bei der Ausbildung, bei technisch-organisatorischen Änderungen, Teilzeitarbeit und Entlassungen seien abzubauen.

G. S.

DGB fordert höhere Sozialhilfeleistungen

Eine spürbare Anhebung der Sozialhilfeleistungen forderte der DGB Anfang April in Düsseldorf. Das gegenwärtige Regelstufenniveau von bundesdurchschnittlich 403 DM reiche keinesfalls aus, um den mehr als 2,2 Millionen Empfängern laufender Hilfe zum Lebensunterhalt die Führung eines „menschenswürdigen Lebens“ zu sichern, stellte der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gerd Muhr fest. Während Unternehmergewinne und Selbständigeneinkommen in den letzten Jahren kräftig gestiegen seien, liege der Regelsatz der Sozialhilfe real immer noch auf dem Niveau von 1970. „Wer die Steuern für die Besserverdienenden senken will, der muß auch Geld haben, um den Ärmsten der Armen zu einem menschenwürdigen Existenzminimum zu verhelfen“, erklärte Gerd Muhr.

Rudolf Dreßler (AfA) bei GTB und NGG

Als Gast einer gemeinsamen Sitzung der beiden geschäftsführenden Hauptvorstände der Gewerkschaften Nahrung – Genuß – Gaststätten und Textil – Bekleidung am 12. April in Düsseldorf hat sich der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD (AfA), Rudolf Dreßler, erneut strikt gegen Lafontaines Vorschlag nach Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich ausgesprochen. Die AfA werde beide Gewerkschaften in ihrem Kampf um Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich unterstützen. Zugleich sprachen sich Dreßler und die Gewerkschaftsgremien für eine Verlängerung und Verbesserung des Vorruhestandsgesetzes aus. Es sei ein Skandal, daß die Bundesregierung das Instrument Vorruhestand angesichts der Massenarbeitslosigkeit aus der Hand geben wolle.

PERSONALIEN

Peter Baumöller, 59, langjähriger DJU-Landesbezirksvorsitzender in Nordrhein-Westfalen und freier Mitarbeiter von NACHRICHTEN, hat sich aus gesundheitlichen Gründen auf der DJU-Landeskonferenz im April nicht zur Wiederwahl gestellt. In einer Feierstunde ehrte der IG-Druck-und-Papier-Landesvorsitzende, **Franz Kersjes**, Peter Baumöller mit der Leonhard-Mahlein-Medaille. Zum neuen Landesbezirksvorsitzenden der DJU wählten die Delegierten mit überwältigender Mehrheit **Dr. Fritz Michael** aus Dortmund.

Helga Fahrenbach, seit kurzem Bezirksvorsitzende der IG Bau – Steine – Erden (IG BSE) in Kassel, wurde Mitte April vom hessischen Verbandstag der Gewerkschaft in Darmstadt als erste Frau in den geschäftsführenden Landesbezirksvorstand gewählt. Der Verbandstag bestätigte **Ernst-Ludwig Laux** als Vorsitzenden und wählte **Gernot Then** zu dessen Stellvertreter.

Peter Hauschild, 51, Geschäftsführer des Bezirks Hamburg der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), wird im Juni zur Wahl als Nachfolger von **Arnold Krause**, 62, HBV-Vorsitzender im Landesbezirk Nordmark, antreten. Krause geht in den Ruhestand.

Karl Hermann Rehr, 33, seit 1982 hauptamtlich beim Landesbezirksvorstand der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Schleswig-Holstein beschäftigt, wurde neuer Landesgeschäftsführer. Sein Vorgänger **Herbert Reichel** trat in den Ruhestand.

Jochen Richert, geschäftsführendes DGB-Bundesvorstandsmitglied, zuständig u. a. für Technologiepolitik, Angestellte und Ausländer, vollendete am 30. März sein 50. Lebensjahr. Richert, der als gelernter Steiger der IG Bergbau und Energie angehört, ist seit 1960 hauptamtlich für den DGB tätig. Er war u. a. Landesjugendsekretär in Hessen, bevor er 1976 den DGB-Vorsitz in diesem Bundesland übernahm.

Manfred Wilke, 47, Professor an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin (West), ist jetzt offenbar direkt ins Unternehmerlager übergewechselt. Früher galt der Sozialdemokrat als ein Linker, war dann 1980 Landesgeschäftsführer der GEW in Nordrhein-Westfalen. Mit einem Forschungsauftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung mauierte er sich als Experte für die angebliche Unterwanderung der Gewerkschaften durch die DKP. Der von vielen Gewerkschaftern als Denunziant bezeichnete Rechtsentwickler versucht sich nunmehr als Autor des vom Institut der Deutschen Wirtschaft herausgegebenen „gewerkschaftsreport“. In Nr. 3 vom April 1988 geißelt Wilke über die Wahl von Peer Raane in den geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft Holz und Kunststoff und verbreitet gemeinsam mit Horst-Udo Niedenhoff Halbwahrheiten über die Einheitsgewerkschaft.



rückzuführen ist, „daß sich immer mehr Frauen organisiert und engagiert haben“, so Günter Volkmar. In der Gewerkschaft HBV würde nicht nur geredet, sondern der „wichtige Hinweis des Mannes mit dem großen Bart“ (gemeint ist Karl Marx) ernstgenommen: „Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert. Es kommt darauf an, sie zu verändern.“

Dem starken Frauenanteil entspricht jedoch nicht die Zusammensetzung der Führungsspitze. Nur eine Frau ist im geschäftsführenden Hauptvorstand (gHV), obwohl sich Günter Volkmar nach eigenem Bekunden eine Führungsspitze gut vorstellen kann, „die mehrheitlich aus Frauen und daneben auch aus qualifizierten Männern besteht“. Das scheint vorläufig jedoch einer der „Träume“ zu sein. Kritisch bemerkte denn auch eine Delegierte, daß bei Betrachtung des Alters der vorgeschlagenen Führungsriege unverändert ins Jahr 2000 gegangen würde. Ähnlich sei es auch in den Landesbezirken. Vor allem aber kommt es den HBV-Frauen jetzt darauf an, daß eine zweite Frau für die Abteilung Frauen eingestellt und auch in den

Kommunisten sind aktiver Teil der Einheitsgewerkschaft

Von Werner Cieslak

Neben der Diskussion inhaltlicher Probleme sind Bestrebungen „linker“ Gruppierungen in Betrieben und verschiedenen DGB-Gewerkschaften, zu einer zwischengewerkschaftlichen Vernetzung oder einer organisatorischen Verbindung zu kommen, nicht zu übersehen. Das veranlaßte uns, die Meinung der DKP einzuholen. Zu dem aufgeworfenen Problem schickte uns Werner Cieslak folgenden Artikel. Der Autor ist im DKP-Parteivorstand für Gewerkschaftsfragen zuständig.

Vorausschicken möchte ich: Wie der DGB in seinem Grundsatzprogramm, so betrachtet auch meine Partei, die sich zu einer überwiegend großen Mehrheit aus gewerkschaftlich organisierten Arbeitern, Angestellten und Beamten zusammensetzt, die im antifaschistischen Widerstandskampf geborene Einheitsgewerkschaft als eine große Errungenschaft, die es gegen alle Angriffe zu verteidigen gilt. Hierin stimmen wir auch mit der IG Metall überein, die auf ihrem 14. ordentlichen Gewerkschaftstag 1983 jeden Versuch, die Einheitsgewerkschaft zu spalten, abgelehnt und festgestellt hat: „Die verschiedenen weltanschaulichen und politischen Strömungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung – z. B. Sozialdemokraten, Christen, Kommunisten – haben ihren Platz in der IG Metall.“

In der Tat sind mit der Zuspitzung der Widersprüche, der politischen und ökonomischen Wendepolitik, wie sie z. B. in dem beabsichtigten Plattmachen von Krupp-Rheinhausen sichtbar wird, Forderungen nach einer stärker klassenbetonten Gewerkschaftspolitik verbunden. Für manche Gruppierungen in Betrieben und Ge-

werkschaften verlaufen die erzielten positiven Veränderungen oftmals langsamer als erforderlich, zumindest langsamer als gewünscht.

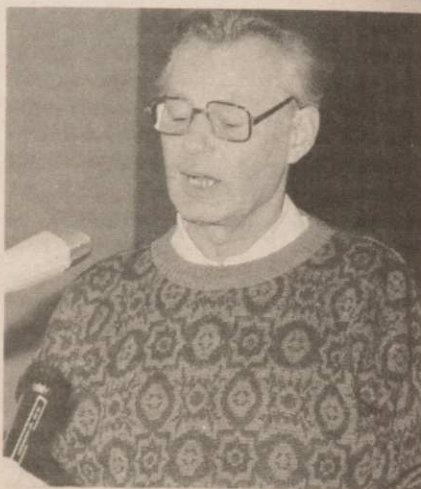
Auch durch ein Festhalten an alten „überholten“ Partnerschaftspositionen oder durch neue Versuche, die Gewerkschaften in das kapitalistische System zu integrieren, sie in eine neue Rolle als Ordnungsfaktor zu drängen, erwächst Unzufriedenheit, Kritik an den Gewerkschaften und ihren Vorständen. Dies wird in verschiedenen Regionen von sogenannten „linken“ Gewerkschaftern zum Anlaß genommen, öfters zusammenzukommen und neben inhaltlichen Problemen auch Fragen der Vernetzung zu diskutieren, also zu einer gewissen organisatorischen Fraktionierung in der Einheitsgewerkschaft zu kommen. Zum Teil begründen diese Kräfte ihre Bestrebungen auch mit betrieblichen Entwicklungen, z. B. Betriebsratswahlen oder Vernichtung von Arbeitsplätzen. Hinzu kommt, daß in manchen Fragen wie Frieden, Umwelt und Demokratie diese Kräfte Verbündete sind und nicht selten auch interessante und notwendige radikale Kampfformen vertreten. Ich möchte an dieser Stelle noch einmal die Positionen unterstreichen, die unsere Partei auf allen Ebenen einnimmt.

Sozialdemokraten, Kommunisten und Christen haben die Einheitsgewerkschaft nach 1945 gemeinsam gegründet und im Verlauf ihrer Entwicklung stark gemacht. Wir, die Mitglieder der DKP, betrachten uns in den Gewerkschaften nicht als Randgruppe, sondern zum aktiven Kern gehörend. Mit Entschiedenheit wehrt sich meine Partei gegen alle Versuche, die Einheitsgewerkschaft zu fraktionieren. Dies nützt nur den Gegnern der Gewerkschaften, der Koalition von Kapital und Kabinett. Wir halten es für notwendig, in den jeweiligen Gremien die offene Diskussion zu führen, gemeinsame Beschlüsse zu fassen, wonach dann die gemeinsame Aktion folgen sollte.

Die Einheitsgewerkschaft muß als Organisation aller Arbeiter, Angestellten und Beamten, also der gesamten Arbeiterklasse, erhalten und gestärkt werden. Jede Beschränkung auf antikommunistische Positionen oder auf die Zusammenarbeit nur

mit den im Bundestag vertretenen Parteien schwächt die Gewerkschaft. Ebenso wenig darf es eine Gewerkschaft nur für eine „linke Elite“ geben, die andere Kräfte und Gruppierungen, z. B. CDA-Anhänger, ausschaltet. Wer Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit in diesem Zusammenhang auf das Ziel „Einheit der Linken“ beschränken will, vertritt sektiererische Positionen, weil von der notwendigen Orientierung auf die Aktionseinheit der gesamten Arbeiterklasse abgelenkt und damit einer Spaltung der Einheitsgewerkschaft Vorschub geleistet wird.

Meine Partei setzt sich für eine enge Zusammenarbeit aller Linken ein, wenn sie dem Ziel der Aktionseinheit und damit einer Stärkung der gesamten politischen und gewerkschaftlichen Arbeiterbewegung dient. Sie ist gegen diese Zusammenarbeit der Linken, wenn sie gegen die Aktionseinheit der arbeitenden Klasse gerichtet ist und gegen die starke einheitliche Organisation der Gewerkschaften auf-



tritt. Wir werden uns mit all jenen Kräften auseinandersetzen, die versuchen, uns auf eine solche sektiererische, die Einheitsgewerkschaft schwächende Position zu drängen.

Wie bisher bleibt die Hauptorientierung meiner Partei die aktive ideologische, politische und auch organisatorische Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb und in der Verwaltung, im regionalen und im bundesweiten Bereich. Dazu gehören Belegschaftsversammlungen in den Betrieben, Vertrauensleutesitzungen, Vertreterversammlungen sowie regionale Konferenzen und Gewerkschaftstage ebenso, wie die aktive Durchsetzung der gemeinsam gefaßten Beschlüsse. Die aktive Gewerkschaftsarbeit der DKP-Mitglieder geht in diese Richtung.

Gleichzeitig beteiligen wir uns auch an Diskussionen mit linken Gruppierungen, wie z. B. auch mit der Arbeitsgemeinschaft „Grüne und Gewerkschaften“ über herangereifte Probleme, wie Fragen der Zukunftsorientierung der Gewerkschaften. All das darf jedoch kein Ersatz für eine aktive Arbeit mit und in der Gewerkschaftsorganisation sein. Diskussionen mit den genannten Gruppierungen können der Meinungsbildung und dem Kennenlernen dienen, mehr nicht.

Arbeitslose und Beschäftigte haben die gleichen Interessen

Nur etwa 15 Prozent aller bestehenden Arbeitsloseninitiativen sind gewerkschaftliche. Ihre tatsächliche Bedeutung ist jedoch weit höher einzuordnen. Bei Tarifaufinandersetzungen – während der Demonstrationen in Rheinhausen, Hattingen und Stuttgart – war die Solidarität der arbeitslosen mit ihren beschäftigten Kollegen unübersehbar. Und sie sagen offen ihre Meinung, wenn die „Solidarität mit den Arbeitslosen“ beschworen wird, um in Tarifaufinandersetzungen Positionen der Unternehmenseite durchzusetzen.

In einem offenen Brief an Oskar Lafontaine schreibt der „Koordinationsausschuß gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen“ u. a.: „... Wir sind es schon lange leid, als Arbeitslose immer wieder für reaktionäre Forderungen aus dem konservativen Lager mißbraucht zu werden...“ Und: „Statt Beschäftigte und Arbeitslose gegeneinander auszuspielen, kommt es jetzt vielmehr darauf an, alle steuer-, sozial- und tarifpolitischen Maßnahmen zu ergreifen, um weiteren Reallohnabbau und den Trend zum Niedrigeinkommen zu stoppen, den Sog in ungeschützte Arbeitsverhältnisse aufzuhalten und eine bedarfsorientierte Mindestsicherung bei Arbeitslosigkeit und Armut einzuführen. Dafür müssen Arbeitslose und Beschäftigte gemeinsam kämpfen!“

Das aber ist nur ein Teil gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit. Der andere ist die Orientierung der Gewerkschaften als Gesamtorganisation auf diesen Bereich gewerkschaftlicher Tätigkeit. Auch hier sind Fortschritte unübersehbar; nicht nur in Beschlüssen, wie die des letzten DGB-Bundeskongresses und einiger Einzelgewerkschaften, sondern auch in der Praxis. In vielen Ortsverwaltungen der IG Metall z. B. werden Arbeitslose in Vertreterversammlungen und Ortsverwaltungen gewählt, Arbeitslosenausschüsse und -initiativen gegründet. Auch in anderen Einzelgewerkschaften gibt es ähnliche Beispiele, die zeigen, daß die Probleme und die Forderungen der Arbeitslosen immer stärker in die tägliche Gewerkschaftsarbeit eingehen.

Dafür gibt es mehrere objektive Gründe:

1. die Tatsache, daß die Arbeitslosigkeit zur Massenerscheinung geworden ist und nicht mehr „nur“ einige Kolleginnen und Kollegen betrifft. In den letzten Jahren wurden 37 Prozent aller abhängig Beschäftigten zumindest einmal direkt von Arbeitslosigkeit betroffen;

2. werden die Lasten der Dauerarbeitslosigkeit und die damit direkt verbundene sogenannte neue Armut immer stärker in die Familien der noch Beschäftigten verlagert. Rund 70 Prozent aller Arbeitslosen sind in Familien mit zumindest noch einem weiteren Beschäftigten. Die unsoziale Bedürftigkeitsprüfung hat z. B. zur Folge, daß mehr als zwei Millionen tatsächlich Ar-

beitslose, vor allem Frauen und Jugendliche, auch dann, wenn sie zuvor jahrzehntelang beschäftigt gewesen sind, keinen Pfennig mehr an Leistungen vom Arbeitsamt erhalten. Nicht wenige Familien von Beschäftigten haben dadurch Einbußen von einem Drittel bis zu 50 Prozent ihres monatlichen Realeinkommens;

3. erkennen immer mehr Beschäftigte, daß die explodierende Zahl der sogenannten ungesicherten Beschäftigungsverhältnisse, eine direkte Folge der Tatsache ist, daß die Massenarbeitslosigkeit von den Herrschenden bewußt genutzt wird, um ihre Flexibilisierungs- und Deregulierungsstrategie durchzusetzen. Das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz z. B. wäre ohne den Druck der Massenarbeitslosigkeit überhaupt nicht durchsetzbar gewesen.

Die Arbeitslosigkeit bedroht und betrifft die gesamte Klasse in mehrfacher Hinsicht. Gemeinsames Handeln zur Durchsetzung gemeinsamer Interessen und Forderungen ist daher unverzichtbar. Es geht darum, diese Erkenntnis noch stärker in der täglichen gewerkschaftlichen Arbeit zu verankern. Die Möglichkeit dazu besteht nicht nur im aktiven Kampf zur Durchsetzung beschäftigungspolitischer Forderungen, sondern auch für Forderungen zur wirksamen Absicherung der sozialen und materiellen Existenz der Millionen Arbeitslosen, zum Beispiel die Forderung nach Abschaffung der unsozialen Bedürftigkeitsprüfung, eine Forderung, die direkt an die Interessen von Arbeitslosen, aber auch die ihrer beschäftigten Angehörigen und selbst die der Rentner anknüpft.

Eine konkrete Möglichkeit praktischer Arbeitslosenarbeit ist die Unterstützung der Arbeitsloseninitiativen in der Vorbereitung und Durchführung ihres 2. Bundeskongresses vom 17. bis 19. Juni 1988 in Düsseldorf. Für viele arbeitslose Kollegen hängt die Möglichkeit ihrer Teilnahme am Kongreß direkt von den damit verbundenen Kosten ab. Patenschaften für die Kosten von Bussen sind da bereits solidarische Hilfe. Eine weitere Möglichkeit, gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit zu unterstützen, ist die konkrete Hilfe für den „Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e. V.“ in Lage-Hörste.

Jochen Mandel

Vor 3. Lesung

Im Rahmen der Änderung des Betriebsverfassungs- und des Bundespersonalvertretungsgesetzes, die die Bundesregierung bis zum Ende dieses Jahres vornehmen will, ist im Bonner Zeitplan für den 24. Juni die zweite und dritte Lesung des Gesetzes über die Neuordnung der Jugendvertretung vorgesehen. Die Jugendvertretung soll in Jugend- und Auszubildendenvertretung umbenannt werden, nachdem schon der zweijährig wiederkehrende Wahltermin vom Frühjahr auf den Herbst verschoben wurde. Erstmals soll in diesem Herbst, vom 1. Oktober bis 30. November, nach den neuen Regelungen gewählt werden.

Zu den vorgesehenen Änderungen gehört die Heraufsetzung des Wahlalters bis zum 24. Lebensjahr, die Kompetenzerweiterung der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf alle Auszubildenden bis zu diesem Alter, aber auch die Verschlechterung des Wahlrechts in der Weise, daß die Persönlichkeitswahl durch die späterische Listenwahl ersetzt werden soll. Bei der Neuordnung sollen praktisch alle Forderungen der Gewerkschaften zur Verbesserung der Vertretungsorgane unberücksichtigt bleiben, obwohl es Übereinstimmung mit den DGB-Positionen auch bei der „Jungen Arbeitnehmerschaft“ in der CDU gibt, und zwar in folgenden Fragen:

Beibehaltung der Persönlichkeitswahl im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes; Ausweitung der Wahlberechtigung auf alle Auszubildenden bis zum vollendeten 25. Lebensjahr; zahlenmäßige Erweiterung der Jugend- und Auszubildendenvertretung; Zuständigkeit in Fragen der Übernahme von Auszubildenden; eigenständiges Recht zum Aufsuchen der Jugendlichen an den Arbeits- und Ausbildungsplätzen; Verbesserung des Kündigungsschutzes von JAV-Mitgliedern; Durchführung einer Jugend- und Auszubildendenversammlung viermal im Jahr, unabhängig von der Betriebs- bzw. Personalversammlung. Der DGB und die Gewerkschaftsjugend vertreten darüber hinaus die von der „Jungen Arbeitnehmerschaft“ nicht mitgetragene Forderung, im Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetz eindeutig festzulegen, daß Jugend- und Auszubildendenvertretungen auch dann zu errichten sind, wenn kein Betriebs- bzw. Personalrat besteht.

So richtig diese Forderungen an den Gesetzgeber sind, so wenig wurde allerdings getan, um spürbaren Druck der Betroffenen zu organisieren. Das muß der DGB ehrlicherweise zugeben. An Erklärungen und Forderungsprogrammen mangelte es allerdings nicht. In diesem Zusammenhang muß an die DGB-Kampagne in den 70er Jahren gegen den Rausschmiß von Jugendvertretern nach Beendigung der Ausbildung durch die Unternehmer erinnert werden. Die Proteste erzwangen einen relativen Schutz durch die Einfügung des § 78 a in das BetrVG.

G. S.

Solidarität mit Metallern in Südafrika

In Übereinstimmung mit den südafrikanischen Metallgewerkschaften legte der IG-Metall-Vorsitzende Steinkühler am 22. April in Frankfurt den deutschen Unternehmen, die in Südafrika tätig sind, einen Verhaltenskatalog vor. Die IG Metall verlangt von den Unternehmen die gleiche Verhaltensweise, die im Mutterland der Konzerne üblich ist. Es darf aus Apartheid und Ausnahmezustand kein Vorteil gezogen werden, das sei „das pure Minimum anständigen Verhaltens“. Dazu gehört, nach Auffassung von Steinkühler: Anerkennung des Streikrechts, Verhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften, Recht des Zugangs von Gewerkschaften zum Betriebsgelände, Rechte für die Vertrauensleute und Vertretungsrechte bei Disziplinar- und Beschwerdeverfahren.

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT:

Noch mal: Befristete Verträge

Befristete Verträge sind arbeitsrechtlich nur dann zulässig, wenn sie entweder den gesetzlichen Regelungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes entsprechen oder aber von der Rechtsprechung über die sachliche Befristung von Arbeitsverträgen (§ 620 BGB) gedeckt sind. Keine Befristung ist zulässig, wenn der geltende Tarifvertrag eine abschließende Regelung der Kündigung mit einer Begrenzung der Höchstdauer der Probezeit und bestimmte Mindestkündigungsfristen enthält, die mit der Befristung umgangen werden.

Das Arbeitsgericht Bonn hat entschieden, daß die tarifvertraglichen Regelungen des BAT über die Befristung von Arbeitsverhältnissen (SR 2 y BAT) den Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes vorgehen. Rechtliche Sonderregelungen existieren für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Gesetz vom 14. Juni 1985). Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes halten dieses Gesetz für verfassungswidrig und klagen dagegen vor dem Bundesverfassungsgericht.

Liegen konkrete befristete Arbeitsverträge vor, so ist zuerst einmal zu prüfen, ob sie durch die in Frage kommende Rechtsgrundlage gedeckt sind. Das ist dann schwierig, wenn kein Befristungsgrund angegeben ist oder sich aus den Umständen ergibt. Bei Einstellungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat die Befristungsgründe mitzuteilen. Erfolgt die Information nicht ausreichend, so sollte der Betriebsrat im Rahmen des Zustimmungsverfahrens den Arbeitgeber unter Fristsetzung auffordern, die genauen Informationen zu liefern. Erhält er diese Informationen nicht, unvollständig oder verspätet, so ist die Einstellung unzulässig. Stellt der Arbeitgeber trotzdem ein, so kann der Betriebsrat nach § 101 BetrVG vorgehen und beantragen, daß die personelle Maßnahme aufgehoben wird. Er hat aber auch die Möglichkeit, Auskunft im Wege des Beschlußverfahrens (u. U. sogar im einstweiligen Verfügungsverfahren) zu verlangen. Rechtsgrundlage für sein Auskunftsbegehren sind §§ 80 Abs. 2 und 99 Abs. 1 BetrVG. Erfolgen Einstellungen nach der Befristungsregelung des § 1 BeschFG, so müssen natürlich dessen Voraussetzungen vorliegen.

Umstritten ist vor allem, was unter „Neueinstellungen“ zu verstehen ist. Die Gewerkschaften und einige Gerichte stehen auf dem Standpunkt, daß nur dann von einer Neueinstellung gesprochen werden kann, wenn ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird, daß also die Umwandlung unbefristeter in befristete (z. B. bei Eintritt in den Ruhestand) Arbeitsplätze unzulässig ist. Auch wenn dies rechtlich nicht unbedingt zum Erfolg führt, sollte der Betriebsrat auf jeden Fall diese Auffassung

vertreten. Es dient auch der Bewußtseinsbildung im Betrieb, wenn sich der Betriebsrat immer wieder darauf beruft, daß das Ziel des Beschäftigungsförderungsgesetzes die Schaffung neuer Arbeitsplätze, nicht jedoch die Vernichtung von festen Arbeitsplätzen, sein muß. Vor allem auch für die Frage der zu erwartenden Auseinandersetzung über die Verlängerung des Beschäftigungsförderungsgesetzes nach 1990 ist dies von Bedeutung.

Außerhalb der Befristungsmöglichkeiten des Beschäftigungsförderungsgesetzes werden oftmals befristete Verträge abgeschlossen, für die ein „sachlicher Grund“ nicht vorliegt. Das gilt vor allem für sogenannte Aushilfsarbeitsverhältnisse. Zulässig sind Aushilfsarbeitsverträge z. B. bei der Erkrankung von Mitarbeitern oder im Fall von Mutterschutzvertretungen. Unzulässig sind derartige Verträge immer dann, wenn in Wirklichkeit das normale Betriebsrisiko abgewälzt werden soll, also der Arbeitgeber sich darauf beruft, daß er bestimmte Entwicklungen (Absatz, Konjunktur), die in seinen Risikobereich fallen, nicht abschätzen kann. Eine Menge sogenannter Aushilfsverträge sollten unter diesem Gesichtspunkt einmal überprüft werden.

Nach der Rechtsprechung des BAG verstoßen Befristungen gegen den Gleichheitsgrundsatz, wenn undurchschaubar bleibt und nicht sachlich gerechtfertigt wird, warum ein Teil der Beschäftigten befristete, andere unbefristete Arbeitsverträge haben. Bei Frauen ist die Rechtslage noch strenger: Erhalten sie im Gegensatz zu den männlichen Beschäftigten öfters befristete Verträge, so liegt darin zusätzlich ein Verstoß gegen § 611a BGB (Diskriminierung wegen des Geschlechts). Selbst wenn ansonsten die rechtlichen Voraussetzungen z. B. des Beschäftigungsförderungsgesetzes eingehalten werden, wird die Maßnahme damit rechtlich unwirksam. Es empfiehlt sich allein aus diesem Grund für den Betriebsrat, detaillierte Informationen über die Arbeitsverhältnisse von Männern und Frauen im Betrieb einzuholen und zu sammeln.

Zu den Befristungen außerhalb des Beschäftigungsförderungsgesetzes einige neuere BAG-Urteile:

- Wird ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes auf einer Stelle eingestellt, die im Haushaltsplan mit einem auf ein künftiges Haushaltsjahr datierten kw(künftig wegfallend)-Vermerk versehen ist, so rechtfertigt dies nur dann die Befristung des Arbeitsvertrags, wenn aufgrund konkreter Anhaltspunkte mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden kann, daß die Stelle zu dem im kw-Vermerk genannten Zeitpunkt tatsächlich wegfallen wird. Allein der kw-Vermerk als solcher reicht zur

sachlichen Rechtfertigung der Befristung nicht aus (BAG, Urteil vom 16. Januar 1987 – 7 AZR 487/85).

- Mit zunehmender Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers steigen die Anforderungen an den sachlichen Grund der Befristung. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der bereits länger als fünf Jahre (hier nahezu neun Jahre) als wissenschaftlicher Angestellter an demselben Universitätsinstitut in drittmittelfinanzierten befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt war, kann deshalb aus dem Gesichtspunkt der Drittmittelfinanzierung nur dann nochmals befristet werden, wenn beim Abschluß des Vertrages hinreichend sichere konkrete Anhaltspunkte für einen endgültigen Wegfall der Drittmittel mit dem Auslaufen des Vertrages vorliegen (BAG, Urteil vom 21. Januar 1987 – 7 AZR 265/85).

1. Bei der von einer Fernuniversität in auswärtigen Studienzentren durchgeführten allgemeinen Studienberatung handelt es sich um eine universitäre Dienstleistung mit Dauercharakter.

2. Es besteht kein sachlicher Grund, die mit der Wahrnehmung dieser universitären Daueraufgabe betrauten Mentoren im Rahmen von jeweils studienjahrbezogenen befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen (BAG, Urteil vom 16. Oktober 1987 – 7 AZR 614/86).

Inzwischen ist es vielen Betriebsräten gelungen, befristete Arbeitsverträge in unbefristete umzuwandeln bzw. neue Befristungen zu verhindern oder erheblich zu erschweren. Als wichtigstes rechtliches Druckmittel hat sich dabei einerseits die Verweigerung von Überstunden erwiesen, andererseits in jedem Einzelfall der Widerspruch nach § 99 BetrVG gegen befristete Einstellungen. Eine detaillierte Darstellung der Rechtsprobleme und der rechtlichen Möglichkeiten findet sich in der Broschüre der IG Druck und Papier, die im Rahmen der Kampagne über die „Abwehr ungeschützter Arbeitsverhältnisse“ vor kurzem veröffentlicht worden ist. Sie ist als „Arbeitshilfe 2a, Befristete Arbeitsverhältnisse – Rechtsfragen“ beim Hauptvorstand der IG Druck und Papier, Friedrichstr. 15, 7000 Stuttgart 1, zu beziehen.

Die IG Druck und Papier empfiehlt den Abschluß freiwilliger Betriebsvereinbarungen über befristete Verträge. Darin sollte u. a. geregelt werden:

- Festlegung einer Personalreserve von 25 Prozent für den Betrieb,
- Festlegung der Fälle, in denen befristete Verträge zulässig sein sollen,
- Höchstdauer der Befristung auf sechs Monate,
- schriftliche Vereinbarung befristeter Verträge,
- Verlängerungsverbot, Verbot von „Kettenverträgen“,
- Auswahlrichtlinien für die bevorzugte Einstellung befristeter Beschäftigter,

SPD-Fraktion mit eigenen Vorschlägen zur Reform im Gesundheitswesen

Ende März kündigten Arbeitsminister Blüm und die SPD-Bundestagsfraktion gemeinsame Gespräche über Grundsatzfragen zur Reform des Gesundheitswesens an. Anlaß waren die im gleichen Monat als Diskussionsgrundlage für die Fraktion veröffentlichten „Eckdaten eines sozialdemokratischen Konzepts zur Strukturreform im Gesundheitswesen“. Welche Alternativen bietet dieses Papier zur Blümschen „Kostendämpfungspolitik“?

Das Diskussionspapier wurde vom sozialpolitischen Arbeitskreis der Bundestagsfraktion unter Beteiligung der Gesundheitsminister aus den SPD-regierten Bundesländern erarbeitet und mit den sozialpolitischen Sprechern und den Fraktionsvorsitzenden in den Parlamenten abgesprochen. Abgestimmt wurden die Vorschläge zudem mit den SPD-Ministerpräsidenten und der sozialpolitischen Kommission des SPD-Parteivorstandes.

Im Vorwort zu den „Eckpunkten“ wird der schlechte Zustand unseres Gesundheitswesens beschrieben, das überwiegend ungeplant gewachsen ist und gekennzeichnet wird durch eine Vielzahl wechselseitiger Abhängigkeiten, von unübersichtlichen Strukturen, von einseitigen Machtverhältnissen und einem „kaum zu durchdringenden Interessendickicht“. Nicht die steigenden Kosten, sondern die sie hervorruhenden strukturellen Mängel sind demnach auch der Kern des Problems, das durch eine echte Strukturreformpolitik angegangen werden soll. Weil im gegenwärtigen System die Interessen der Anbietergruppen dominieren, die Interessen der Patienten und der Beitragszahler aber kaum Berücksichtigung finden, stellt sich bei einer derart tiefgreifenden Änderung aber „in unserem Gesundheitswesen die Machtfrage“.

Der von der Bonner Koalition betriebenen, lediglich auf Kostenbegrenzung und Erhaltung der Finanzierbarkeit gerichteten Politik – die die Probleme weder ursächlich lösen, noch das Gesundheitssystem steuern kann – wird die Forderung nach einer umfassenden inhaltlichen Neugestaltung gegenübergestellt. Aktive Gesundheits-, statt Krankheitspolitik bedeutet dabei die Schaffung von Lebensbedingungen, die das Entstehen von Krankheiten

soweit wie möglich vermeiden, und von Arbeitsbedingungen, die zumindest nicht krankheitsvermittelnd oder -fördernd sind: „Eine Umsteuerung unseres Gesundheitssystems auf Prävention ist wesentliche Aufgabe einer Strukturreform.“ Ein anderer zentraler Punkt ist das Ersetzen der unzureichenden Formel von der sogenannten einnahmeorientierten Ausgabenpolitik durch einen inhaltliche statt finanzieller Aspekte in den Vordergrund rückenden Grundsatz „aufgabenorientierter Einnahme- und Ausgabenpolitik.“

Voraussetzung für eine alternative Entwicklung des Gesundheitssystems ist dabei die Entwicklung eines inhaltlichen Orientierungsrahmens, mit dem die angestrebten Ziele der Gesundheitspolitik festgelegt werden und aus dem sich der entsprechende Finanzrahmen dafür ableiten läßt. Über beides soll politisch, d. h. vom Parlament beschlossen werden. Diese auf Bundesebene erstellten Orientierungsdaten können allerdings nur den Rahmen angeben, innerhalb dessen sich das Gesundheitssystem entwickeln soll. Seine Umsetzung und seine konkreten Einzelheiten müssen auf regionaler Ebene festgelegt werden.

Vorgesehen wird dazu die Einrichtung von örtlichen gesundheitlichen Versorgungsbereichen durch die Länder, in denen eine „regionale Gesundheitskonferenz“ – in der Krankenkassen, Leistungserbringer und Gebietskörperschaften zu je einem Drittel vertreten sind – die konkreten gesundheitspolitischen Aufgaben („Gesundheitsbedarfsplan der Region“) unter Beachtung des Orientierungsrahmens festlegt. Diese Konferenz erhält damit den gesetzlichen Sicherstellungsauftrag für die gesundheitliche Versorgung der Krankenversicherten, die Krankenversicherung bekommt wesentlich größeren Einfluß als bisher.

Die Erfüllung des verbindlichen regionalen Gesundheitsplanes hinsichtlich Prävention, ambulanter und stationärer Versorgung obliegt den Krankenkassen, die sich dabei des sogenannten Einkaufsmodells bedienen sollen: Durch Leistungs- und Lieferberechtigungsverträge sichern sich die Kassen den erforderlichen Teil des Gesamtangebots von Ärzten und Krankenhausbetten in der Region. Die Arzneimittelversorgung hingegen soll auf Bundesebene ebenfalls nach dem Einkaufs-

modell erfolgen, dazu soll eine Positivliste der verordnungsfähigen Medikamente erstellt werden.

Über Preise, Honorare und Pflegesätze wird direkt zwischen den Krankenkassen und den Leistungsanbietern verhandelt. Die bisherigen unwirtschaftlichen Vergütungsformen sollen dabei geändert werden: bei ambulanter Behandlung tritt an die Stelle der Einzelleistungsvergütung eine diagnoseabhängige Fallpauschale, bei der Krankenhausbehandlung wird der tagessgleiche Pflegesatz entweder durch gestufte Pflegesätze (am Anfang hoch, mit Dauer der Liegezeit sinkend) oder ebenfalls durch eine diagnoseabhängige Fallpauschale ersetzt. Die jetzigen Krankenhausinvestitionen durch Länder und Kommunen sollen in Zukunft voll über die Pflegesätze finanziert werden. Die geschätzten Mehrkosten für die Krankenversicherung von rund 4 Milliarden DM im Jahr sollen durch Bettenabbau wieder hereingeholt werden!

Auch die bestehende Struktur des Systems der gesetzlichen Krankenversicherung steht zur Änderung an. Da die Forderung der Arbeiterbewegung nach einer einheitlichen, regional gegliederten Versicherung politisch nicht zu realisieren sei, schlagen die Sozialdemokraten statt dessen einen Umbau des jetzigen Systems vor, mit dem das Solidar- und das Sachleistungsprinzip erhalten, die Rechte der Versicherten vergrößert werden sollen. Zu den Schritten dieses Umbaus gehören u. a. der Wegfall der Versicherungspflichtgrenze, Versicherungspflicht für alle Arbeiter und Angestellten, Versicherungsbeachtung neben Selbständigen auch für Beamte bei voller Zahlung eines „Arbeitgeberzuschusses“ durch den Dienstherren, so daß die Solidargemeinschaft auf eine breitere finanzielle Grundlage gestellt wird.

Die Beiträge sollen weiterhin strikt nach der Leistungsfähigkeit der Mitglieder erhoben werden, risikodifferenzierte Sätze, Beitragsrückerstattung usw. werden grundsätzlich abgelehnt wie auch ein Abweichen von dem Grundsatz, daß Sachleistungen unabhängig von der Höhe der Beitragszahlung gewährt werden. Das Recht der Krankenkassen wird vereinheitlicht, Sonderrechte der Ersatzkassen abgeschafft oder verallgemeinert. Zur stärkeren Mitwirkung der Versicherten werden auf regionaler Ebene neue Selbstverwaltungsgremien eingerichtet. Als Finanzausgleich ist allerdings statt eines kassenartübergreifenden lediglich ein bundesweiter Belastungsausgleich innerhalb der jeweiligen Kassenart vorgesehen.

Trotz einiger auf Bündnisse mit Ländern, Kommunen und Krankenversicherungen zielender Kompromisse – Krankenhausinvestitionen, Verzicht auf Einheitsversicherung u. a. m. – stellen die Vorschläge der SPD-Bundestagsfraktion eine positive Alternative zu den in den Heften 2 und 3/1988 der NACHRICHTEN dargestellten Strukturreformplänen der Bundesregierung dar.

Udo Gelhausen

Nach großen Mitgliederverlusten: Ist die Talfahrt jetzt zu Ende?

Einige der im Trades Union Congress (TUC), dem britischen Gewerkschaftsdachverband, zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften meldeten in den vergangenen Monaten ihre ersten Mitgliederzuwächse für die achtziger Jahre. Nach den vorangegangenen kräftigen Verlusten scheinen die TUC-Verbände wieder im Aufwind zu sein. Es ist jedoch noch zu früh, bereits jetzt von einer durchgreifenden Trendwende zu sprechen.

Die britische Arbeiterbewegung war über Jahrzehnte hinweg bekannt für ihre radikalen und machtvollen Gewerkschaften. Seit Beginn der achtziger Jahre haben die traditionsreichen TUC-Verbände einiges von ihrer Macht eingebüßt: Sie verloren ein Viertel ihrer Mitglieder, die Streikaktivitäten haben sich mehr als halbiert, wichtige Arbeitskämpfe gingen verloren, ihr Ansehen ist deutlich gesunken – nur die internen Spannungen nahmen zu.

Daß die Probleme kurz nach dem Regierungsantritt Thatchers einsetzten, ist kein Zufall. Die (Anti-)Gewerkschaftsgesetze der konservativen Regierung haben die Handlungsmöglichkeiten der TUC-Verbände erheblich eingeschränkt.

Die „Eiserne Lady“ hat den Gewerkschaften aber nicht nur auf direktem Wege das Wasser abgegraben. Ihre Politik des sogenannten „Volkskapitalismus“, die massenhafte Privatisierung staatlicher Betriebe, hat die Zahl der Aktienbesitzer in die Höhe schnellen lassen (in Großbritannien besitzt derzeit jeder fünfte Erwachsene Anteilscheine an Unternehmen). In dem Maße, in dem mehr Menschen begannen, sich selber zu den „Besitzenden“ zu zählen, wuchs auch die Gegnerschaft zu den Wiederverstaatlichungsforderungen der Gewerkschaften und damit der Kreis von Arbeitnehmern, der sich vom TUC nicht mehr richtig repräsentiert fühlt.

Es würde den Tories jedoch zuviel Ehre zuteil, würde man sie alleine für die Probleme der britischen Gewerkschaften verantwortlich machen. Die Hauptgründe für den Mitgliedersturz bestehen zweifellos in der Zunahme der Arbeitslosigkeit und den sich rapide verändernden Beschäftigtenstrukturen, durch die sich die traditionelle Basis gewerkschaftlicher Rekrutierung erheblich vermindert hat.

Massenarbeitslosigkeit, Strukturwandel, zunehmende Individualisierungsprozesse und gewerkschaftsfeindliche politische Mehrheiten sind aber keine britischen Phänomene. Sie bilden in unterschiedlichen Ausprägungen in fast allen kapitalistischen Staaten die derzeitigen Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Politik. Die beispiellose Talfahrt der TUC-Verbände läßt auf spezifische Schwierigkeiten der britischen Arbeitnehmerorganisationen schließen. Ihre mangelnde Flexibilität gegenüber den strukturellen Veränderun-

gen des Arbeitsmarktes und die auf prozentuale Lohnsteigerungen fixierte Tarifpolitik gehören zu diesen hausgemachten Problemen. Beide Faktoren haben ihre tiefere Ursache in dem auf konkurrierende Verbände ausgerichteten System von Standesgewerkschaften und führen zu einer heterogener werdenden Interessenlage der abhängig Beschäftigten.

Bisher waren die Versuche, der steigenden Zahl an Angestellten, Arbeitnehmerinnen, Teilzeitbeschäftigten und den Inhabern zeitlich befristeter Arbeitsverträge Zugang zu den „Clubs der männlichen Facharbeiter“ zu verschaffen, wenig erfolgreich. Das über Jahrzehnte gewachsene Image der britischen Gewerkschaften, ihre Aktivitäten vorrangig an den Interessen einer einzigen Beschäftigtengruppe ausgerichtet zu haben, läßt sich nur sehr schwer abbauen.

Weniger augenfällig als der fortschreitende Strukturwandel hat sich in den vergangenen Jahren eine andere Entwicklung verstärkt: Die auf den britischen Inseln

Die 29. AK in Finnland

Im Bildungszentrum des finnischen Gewerkschaftsbundes SAK in Kiljava bei Helsinki werden sich vom 15. bis 19. Juni 1988 auch 30 Gewerkschafter, Betriebs- und Personalräte aus der Bundesrepublik aufhalten. Sie werden gemeinsam mit über 200 Gewerkschaftern aus Dänemark, Norwegen, Schweden, Island, Finnland, der DDR, aus Polen und der Sowjetunion die 29. „Arbeiterkonferenz der Ostseeländer, Norwegens und Islands“ durchführen.

Die „Arbeiterkonferenz“, die auch heute noch ihre 1958 erhaltene Bezeichnung trägt, ist eine Gewerkschafterkonferenz, die einmal im Jahr in einem Ostseeanliegerland durchgeführt wird und schwerpunktmäßig der Thematik Abrüstung und Friedenssicherung gewidmet ist. In dieser alle weiteren Belange überlagernden Frage haben die Gewerkschaften im Ostseeraum zunehmend zusammengefunden, wenngleich der Deutsche Gewerkschaftsbund offiziell nicht vertreten ist. G. S.

traditionell vorhandenen großen Einkommensunterschiede – auch zwischen Arbeitnehmern! – haben sich seit 1980 sprunghaft ausgeweitet. Die Hauptgründe für die enorme Öffnung der Einkommensschere: die zusätzlichen Einkommensquellen, die sich für die Besserverdienenden durch den weit unter Marktpreis erfolgten „Verkauf des staatlichen Familiensilbers“ ergeben haben; die Senkung des Spitzensteuersatzes sowie die Reduzierung sozialer Leistungen, die gerade den Beziehern niedriger Einkommen neue Lasten aufgebürdet hat.

Aber auch die TUC-Verbände haben die Spreizung des Einkommensgefüges durch ihre auf prozentuale Lohnsteigerungen fixierte Tarifpolitik Vorschub geleistet. Die Folge: Während sich diejenigen, deren Realeinkommen in den achtziger Jahren unverändert geblieben sind, von den Gewerkschaften nicht mehr richtig vertreten fühlen, sehen viele der nun bessergestellten Arbeitnehmer den Grund für ihre Einkommenszuwächse eher in konservativer Wirtschaftspolitik als in gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Neueste Entwicklungen deuten einen Wiederaufschwung der britischen Arbeitnehmerorganisationen an: Einige TUC-Verbände meldeten kürzlich geringfügige Mitgliederzuwächse, und mehrere Meinungsforschungsinstitute notieren einen Popularitätsanstieg für die Gewerkschaften. Auch die Streikbewegung hat im Frühjahr 1988 mit dem erfolgreichen Ausgang des Ford-Disputes und dem landesweiten Ausstand des Krankenhauspersonals – einer bislang nicht sehr kämpferischen Berufsgruppe – neuen Aufwind bekommen.

Diese Entwicklungen dürfen aber nicht überbewertet werden. Zum einen hat es in den vergangenen Jahren des öfteren kurze Aufwärtstrends gegeben, zum anderen spricht einiges dafür, daß die signalisierten Mitgliedersteigerungen nur eine mit großer zeitlicher Verzögerung einsetzende Folgewirkung der bereits seit 1983 festzustellenden Steigerung der Beschäftigung darstellen.

Der – hoffentlich nicht nur vorübergehende – Aufschwung birgt aber auch eine Gefahr in sich: Während im Sommer vergangenen Jahres – dem bisherigen gewerkschaftlichen Tiefpunkt – erstmalig Vorschläge diskutiert wurden, die vorhandenen Organisationsstrukturen neu zu überdenken (siehe NACHRICHTEN 10/87), kann es sein, daß nun wieder zur Tagesordnung übergegangen wird.

Um der in ihrer Gewerkschaftsfeindlichkeit nicht zu übertreffenden konservativen Regierung etwas entgegenzusetzen zu können, bedarf es starker Interessenvertretungsorgane der abhängig Beschäftigten. Da sich die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliches Handeln in Zukunft eher verschlechtern als verbessern werden, wird eine auf Dauer angelegte Revitalisierung der britischen Gewerkschaften nur durch Neuorientierungen zu erreichen sein. Armin Mittelstädt

Eine kritische Auseinandersetzung

Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF): „Die Politische Ökonomie des Lohnverzichtes – Oskar Lafontaine und die linke Zukunftsdiskussion. Eine kritische Auseinandersetzung; Arbeitsmaterialien des IMSF 27, Frankfurt, April 1988, 71 Seiten DIN A4, Preis 6,- DM.

Selten zuvor ist der Vorstoß eines stellvertretenden SPD-Vorsitzenden, der sich ein Image als „linker Hoffnungsträger“ gegeben hat, auf solch massiven Widerstand in den Gewerkschaften gestoßen, wie der durch Oskar Lafontaine propagierte Lohnverzicht bei Arbeitszeitverkürzungen. Selbst sozialpartnerschaftlich-organisierte Gewerkschaftsvorsitzende, wie beispielsweise Hermann Rappe, lehnen den Lohnverzicht als untaugliches Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ab.

Andererseits befindet sich Lafontaine – nicht ein x-beliebiges SPD-Mitglied, sondern immerhin auch geschäftsführender Vorsitzender der SPD-Programmkommision, der sich zudem anschickt, als Enkel die Führung der SPD zu übernehmen – im Konsens mit dem BDA-Präsidenten Murrmann und konservativen Politikern. Man stelle sich vor: Lafontaine und Strauß Arm im Arm.

Dem IMSF ist es zu danken, innerhalb kürzester Zeit nicht nur eine kritische Auseinandersetzung mit der Lohnverzichtsthese Lafontaines vorgenommen zu haben, son-

dern auch gleichermaßen dessen im Februar erschienenen Buch mit dem Titel „Die Gesellschaft der Zukunft. Reformpolitik in einer veränderten Welt“ unter die Lupe genommen zu haben, zu hinterfragen: „Was will also Lafontaine? Wo will er hin? Welche Diagnosen und welche Zukunftsstrategien bietet er an?“

Die Broschüre selbst ist in folgende vier Hauptabschnitte gegliedert: Das aktuelle Szenario (Abschnitt I), Politische Ökonomie des Lohnverzichtes (Abschnitt II), Wie tragfähig ist Lafontaines Zukunfts- und Reformkonzept? (Abschnitt III) und Kernpunkte linker Zukunftsdiskussion (Abschnitt IV). Angereichert ist das Arbeitsmaterial u. a. mit Aussagen bekannter Gewerkschaftsfunktionäre zur lafontaine-schen Verzichtsthese. Strittig ist die IMSF-Kritik am DGB-Vorsitzenden Ernst Breit, „sich Lafontaines Forderungen zu eigen“ gemacht zu haben (Seite 12). Dem steht u. a. die unmißverständliche Aussage Breits auf dem AfA-Kongreß am 6. März entgegen: „Arbeitszeitverkürzung bei vollen Lohnausgleich ist unser wirksamster Beitrag zur Ausweitung der Beschäftigung und gleichzeitig zur Stabilisierung der Massenkaufkraft.“

Alles in allem ist das Arbeitsmaterial eine theoretische und praktische Hilfe für all jene Gewerkschafter, die auf Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich setzen, statt Verzicht zu predigen.

G. M.

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 Einkel, 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: 31. März.

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

Wenn sich in der 260-Seelen-Gemeinde Borstorf bei Mölln, in der ehemaligen Grafschaft Lauenburg im hohen Norden der Republik, im Dorfgemeinschaftshaus 100 Personen treffen, dann gewöhnlich zu Feiern der Gemeinde, ihrer Vereine, z. B. der der Reiter, die in dieser walddreichen Landschaft ideales Gelände vorfinden. Am 15. April indes war das Haus einmal zur Begegnungsstätte von Gewerkschaftern aus der halben Bundesrepublik „umfunktioniert“. Anlaß: der 60. Geburtstag des dienstältesten NACHRICHTEN-Redakteurs Gerd Siebert, der 1961 zusammen mit dem Sozialdemokraten Heinz Seeger die Zeitschrift begründete.

Letzterer aus dem fernen Friedrichshafen am Bodensee war der Einladung von NACHRICHTEN zum Geburtstagsempfang natürlich ebenso gefolgt wie der Bürgermeister und der SPD-Vorsitzende des Ortes, in dem Gerd seit 13 Jahren mit seiner Familie lebt, und wo er als „Dorf-Kommunist“ und Herausgeber des Borstorfer „Dörtratsch“ längst kein achtetes Weltwunder mehr darstellt. Gekommen waren auch der Vorsitzende der IG Druck und Papier des Landesbezirks Nordmark, Uwe Körner, der stellvertretende Vorsitzende des BRD-Landeskomitees der Konferenzen der Ostseeländer, Norwegens und Islands, Willi Orzikowski, Günther Blum für den Parteivorstand der DKP, der Vorsitzende der Deutschen Journalisten-Union im Landesbezirk Nordmark, Norbert Neumann, und viele, viele andere, die Gerd Sieberts bisherigen Lebensweg begleiteten, von alten FDJ-Zeiten bis in unsere Tage, in denen der gelernte Schriftsetzer und Autodidakt als stellvertretender DJU-Landesvorsitzender wirkt und auch für NACHRICHTEN internationale Gewerkschaftspolitik aktiv begleitet.

Wer nicht kommen konnte, gratulierte per Telegramm oder Brief, darunter z. B. Helmut Manz, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten. Selbstverständlich war die NACHRICHTEN-Sippe mit Kind und Kegel aus Frankfurt angereist, verband den Geburtstag des Kollegen mit dem diesjährigen Betriebsausflug, mit dem gemeinsamen Feiern und Ausflügen nach Lübeck, Ratzeburg und in die Till-Eulenspiegel-Stadt Mölln.

Für Berthold Goergens war dies Gelegenheit, die NACHRICHTEN-Mitarbeiter gleich einmal etwas näher kennenzulernen. Der fast 40 Jahre alte Postler aus Freiburg, von Schwarz-Schilling jahrelang mit Berufsverbotsverfahren traktiert und im vergangenen Jahr durch Urteil des Bundesverwaltungsgerichts endgültig aus dem Dienst „entfernt“, trat zum 1. April seine Stelle in der NACHRICHTEN-Redaktion an. Wenn halt – vorsichtig ausgedrückt – die reifen Jahrgänge immer reifer werden, dann muß langsam Nachwuchs her. jaco

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

0603650ANN88005 100033 978 3

FREIE UNIVERSITÄT B.
 VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
 IHNESTR. 21

1000 BERLIN 33

TERMINKALENDER

- **4. bis 5. Juni**
Festival der Jugend, Herne (Gysenberg)
- **15. bis 19. Juni**
29. Arbeiterkonferenz der Gewerkschaften der Ostseeländer, Norwegens und Islands in Kiljava, Finnland
- **16. bis 19. Juni**
Bundesjugendtreffen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln
- **17. bis 19. Juni**
Bundesarbeitslosenkongreß, Düsseldorf
- **18. bis 24. Juni**
11. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hamburg
- **23. bis 25. Juni**
19. Jugendtag der IG Bergbau und Energie, Saarbrücken
- **1. September**
Veranstaltungen zum Antikriegstag in den DGB-Kreisen
- **4. bis 10. September**
13. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Chemie – Papier – Keramik, Karlsruhe
- **22. bis 24. September**
13. Bundesfrauenkonferenz der IG Metall, Frankfurt
- **2. bis 7. Oktober**
14. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Bau – Steine – Erden, Nürnberg
- **16. bis 22. Oktober**
13. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Nürnberg
- **27. bis 29. Oktober**
Zukunftskongreß der IG Metall: „Die andere Zukunft – Solidarität und Freiheit“, Frankfurt
- **30. Oktober bis 4. November**
12. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Essen
- **21. bis 25. November**
14. Kongreß der IG Bergbau und Energie, Dortmund
- **24. bis 26. November**
9. Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall, Frankfurt

Zu guter Letzt

Wetterfolge

Bei der Lektüre der Arbeitsmarktberichte kann man den Eindruck gewinnen, das Wachsen der Arbeitslosenzahlen wird ausschließlich durch Sonne und Schnee bestimmt. Schneit es viel, steigt die Arbeitslosigkeit, schneit es wenig, steigt sie auch. Man ist versucht, eine Gleichung aufzustellen, die da heißt: Kein Schnee – keine Arbeitslosigkeit, also mehr Sonne für die Konjunktur.

Doch weit gefehlt: Sonne, Sommerloch, Auftragsloch, Nachfrageloch – steigende Arbeitslosenzahl. Scheint im Sommer die Sonne, so steigt die Zahl der Arbeitslosen, weil die Betriebe in Ferien gehen. Vielleicht müssen wir unsere Gleichung folgendermaßen erweitern: Viel Sonne und viel Schnee treiben die Arbeitslosigkeit in die Höhe. Arbeitslosigkeit ist somit kein Problem der Gesellschaftsordnung, der Strukturveränderung oder der Rationalisierung, sondern eine Folge des Wetters. Was wohl die Beschäftigten von Krupp Rheinhausen dazu sagen, wenn irgendwann im Bericht des Arbeitsamtes Duisburg zu lesen ist: „Aufgrund der schlechten/guten (Zutreffendes bitte unterstreichen) Witterungslage stieg die Arbeitslosigkeit in Rheinhausen?“

Neue Untersuchungen über die Struktur der Arbeitslosigkeit haben ergeben, daß Betroffene auch aus öffentlichen Verwaltungen, Dienstleistungsbetrieben usw. stammen. Stimmt unsere Erkenntnis, daß die Schuld an der Arbeitslosigkeit dem Wetter zufällt – und dafür spricht die häufige Nennung in den Berichten der Arbeitsämter –, müßten eigentlich folgende Meldungen in den Zeitungen stehen: „Katastrophe im Stadthaus! Ein ungewöhnlich warmer Winter verursachte Entlassungswelle.“ Oder: „Der zu erwartende Sommer zwingt die Stadt zum Stellenabbau!“

Vielleicht handelt es sich bei den Arbeitsmarktberichten gar nicht um solche, sondern um konjunkturelle Wetterberichte mit dem Ziel, die Ursachen der Arbeitslosigkeit zu vernebeln. Wenn das so ist, darf man gespannt sein, welche beschäftigungsmeteorologischen Kapiolen das nächste Hoch/Tief schlägt. Oder soll am Ende, wie Bundeskanzler Kohl es auf der jüngsten CDU-Vorstandssitzung vorschlug, die Arbeitslosenstatistik so wetterunempfindlich gemacht werden, daß ihr weder Sonne noch Schnee etwas anhaben können, sondern die Arbeitslosenzahl tief unten bleibt?

Wolfgang Ebert,
 arbeitslos

Ich bestelle hiermit:

5/88

☐ **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 erworben, bitte Namen und Anschrift des Werbers sowie Buchwunsch aus der Produktion des Nachrichten-Verlages auf gesondertem Blatt angeben.

**Nachrichten-
 Verlags-
 Gesellschaft mbH**
 Kurfürstenstraße 18
 Postfach 90 07 49
 6000 Frankfurt/M. 90
 Telefon:
 (069) 77 80 79