

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 34 76 E

10. FEB. 1987

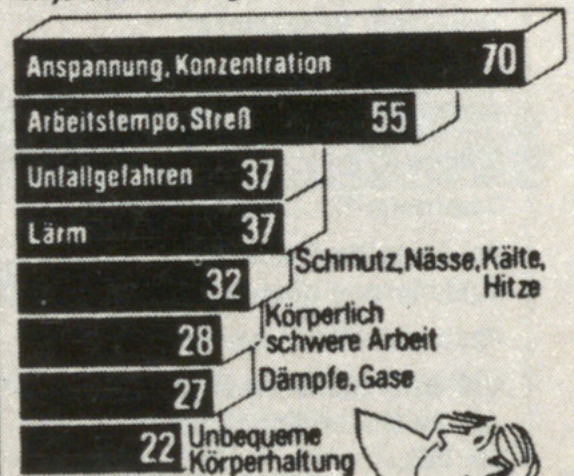
Freie Universität Berlin
BIBLIOTHEK-B

Jetzt erst recht auf eigene Kraft vertrauen

Am 25. Januar haben die CDU/CSU, die Unionsparteien, die am meisten mit dem Sozialabbau identifiziert werden, einen Denkmittel bekommen, erklärte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler. Und der Vorsitzende der GEW, Dieter Wunder, sagte zu Recht, daß die Mehrheit des neuen Bundestages nicht gewerkschaftsfreundlicher geworden sei. Vielmehr bestehe die Gefahr – so der Vorsitzende der Deutschen Postgewerkschaft, Kurt van Haaren –, daß die etwas gerupfte konservative Wendekoalition eine „antigewerkschaftliche, ja reaktionäre Politik gegen die Arbeitnehmer“ betreiben werde. Diese Gefahr ergibt sich aus der gewachsenen Stimmenzahl für die FDP, nicht wegen ihrer

Belastung am Arbeitsplatz

Von je 100 Beschäftigten fühlen sich belastet durch



Summe über 100 wegen Mehrfachnennungen



Unsere Grafik zeigt, wie belastend die Beschäftigten ihre Arbeit einschätzen.

• Die Kräfte bündeln •

• Spielraum für Lohnerhöhungen • Gegen „gelbe“ Spalter •

Frankfurt/Main · 27. Jahrgang

2/87

Febr. 1987

Einzelheft DM 4,-

INHALT

POLITIK

Skandal der Massenarbeitslosigkeit mit Arbeitszeitverkürzung bekämpfen!	3
Angreifen!	3
Gegen neuaufgelegte Wendepolitik Kräfte bündeln und nicht verschleißen	
Interview mit Christian Götz, Mitglied des geschäftsführenden HBV-Hauptvorstands	4
Franz Steinkühler: Wahlergebnis ohne Folgen für die Tarifpolitik	4
Teilzeitarbeit führt Frauen zur Endstation Armut	5

LÖHNE / TARIFE

Alle ziehen an einem Strang: Das Einfache, das so schwierig ist	6
Solidarität beschlossen	6
Höhe des Verteilungsvolumens als mobilisierender Faktor	7
6 Prozent mehr	7
Spielraum für Lohnerhöhungen	7
Bei Entgelttarifvertrag Schlußphase eingeleitet	8
Bescheidenheit unangebracht	8
Von Wirtschaftlichkeit ist viel, von Zeitsouveränität wenig die Rede	9
1. Verhandlung am 23. Februar	9

WIRTSCHAFT / FINANZEN

Wirtschaftsbericht: Mogelpackung und Schwindelgutachten	11
Profitlogik wird nicht akzeptiert	11
Wechselkurse – Devisenhandel	12
Daten zur Wirtschaftsentwicklung	12

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION:

Nationaler Aktionstag der IG Metall: Stahlstandorte erhalten! Unternehmensvorstellungen zur Flexibilisierung	
Paket-Sonderangebot zur Arbeitskampf-Schulung	
Vor 30 Jahren: Längster Arbeitskampf nach 114 Tagen beendet	
DPG zur Entwicklung und Anwendung neuer Techniken	
Ein Bericht über die Bildungsarbeit im Betrieb	
Aufruf zum Treffen betrieblicher Friedensinitiativen	

13-24

Jetzt erst recht...

Wirtschaftspolitik, sondern als Resultat realistischer Friedens- und Entspannungspolitik. Aus dem Ergebnis der Bundestagswahl kann die aktuelle Schlußfolgerung für die Gewerkschaften nur lauten, jetzt verstärkt die Mitglieder für die Durchsetzung der Forderung für die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich zu mobilisieren und zugleich, wie auch Franz Steinkühler erklärte, „weiter die Wendepolitik der konservativ-liberalen Bundesregierung politisch zu bekämpfen“. Das Motto zahlreicher Kongresse der Gewerkschaften der letzten zehn Jahre gilt nach dieser Bundestagswahl erst recht: Die Gewerkschaften müssen stärker auf die eigene Kraft vertrauen.

Diese Orientierung schließt natürlich ein, daß die Gewerkschaften für die Durchsetzung der Interessen der Arbeiter, Angestellten und Beamten, die mehr als 80 Prozent der Bevölkerung unseres Landes darstellen, im parlamentarischen und außerparlamentarischen Raum Bündnispartner für ihre Forderungen finden müssen.

Für das angesprochene Bündnis oder einen notwendigen Pakt der Solidarität sollten die Gewerkschaften neben der SPD und der erstarkten Partei der Grünen auch die Kräfte im außerparlamentarischen Raum – von der Friedensbewegung bis zur DKP – ansprechen und in die erforderliche breite soziale Bewegung miteinbeziehen. Das Gemeinsame, auf das sich alle einigen können – und dazu zählen auch Teile und Anhänger der CDU/CSU –, bilden die gemeinsam gefaßten Beschlüsse des 13. ordentlichen DGB-Kongresses vom Mai vergangenen Jahres.

Viele der beschlossenen Forderungen und Aufgaben drängen auf Lösung: Vom Abbau der Massenarbeitslosigkeit über den Stopp des Sozialabbaus, der Sicherung der Montanmitbestimmung, dem Schutz der Umwelt, der Verteidigung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten bis hin zur Sicherung des Friedens reichen die Aufgaben.

Ohne die breite Massenbewegung und ohne ständig wachsenden Druck auf die Allianz von Kapital und Kabinett wird es weder möglich sein, in den nächsten Monaten die 35-Stunden-Woche und andere soziale Forderungen durchzusetzen, noch mit einer aktiven Entspannungspolitik das Ende der atomaren Hochrüstung, einschließlich der Aufgabe der amerikanischen SDI-Weltraumrüstungspläne, herbeizuführen. Letzteres gilt nicht nur für den bevorstehenden Ostermarsch, den 1. Mai und den Antikriegstag, sondern muß ständig Aufgabe und Ziel gewerkschaftlicher Aktionen und Bewegungen sein. Alle diese Aufgaben werden mit einer Sozialpartnerschaft von Kapital und Arbeit, wie sie von manchen Spitzenvertretern des DGB, einzelner Gewerkschaften, wie auch innerhalb der SPD vertreten werden, nicht zu erreichen sein.

pet.

INHALT

GEWERKSCHAFTEN

Heiße Geschichtsdaten im hausbackenen DGB-Kalender	25
Pakt der Solidarität	25
GGLF: Kleine grüne Gewerkschaft steht vor zahlreichen Problemen	26
„Alle reden von ihr, wir haben sie organisiert“	26

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Doppelte Spaltung der Belegschaft bei IBM Sindelfingen zu beobachten	28
Von „Partnern“, die nur zahlen, aber nicht mitreden sollen	28
Grüne Vorschläge: Ombudsfrauen und mehr Schutz vor Kündigung	29
Betriebsratsarbeit tut not gegen Bosse und „gelbe“ Spalter	30
BetrVG-Quorum gilt	30
„Keinen Frieden mit der Massenarbeitslosigkeit“	31
Sozialausschüsse wünschen sich „deutliche Signale“ aus Bonn	31

SOZIALPOLITIK

Sozialpolitische Veränderungen seit Beginn des neuen Jahres	32
Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Kündigungsrecht – Neue Urteile	33

INTERNATIONALES

Streikbewegungen in Frankreich: Neue Formen des Klassenkampfes	34
---	----

RUBRIKEN

GLOSSE	3
TARIFMELDUNGEN	10
TARIFKALENDER	10
GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN	27
PERSONALIEN	27
BUCHHINGÄNGE	35
IMPRESSUM	35
VERLAGSINTERNES	35
TERMINKALENDER	36
BESTELLSCHIN	36
ZU GUTER LETZT	36

Skandal der Massenarbeitslosigkeit mit Arbeitszeitverkürzung bekämpfen!

Erneut beklagte DGB-Vorsitzender Ernst Breit den Skandal der Massenarbeitslosigkeit in seiner Rede anlässlich des Neujahrspresseempfangs am 13. Januar 1987 in Düsseldorf. Seit dem Zeitpunkt der letzten Bundestagswahl im Jahre 1983 habe sich an diesem Skandal nichts geändert. Im Gegenteil. Seit der Regierungsübernahme von Helmut Kohl sei die Zahl der registrierten Arbeitslosen trotz zusätzlicher statistischer Tricks um weitere 400 000 angestiegen.

Der Bundeskanzler rede aber „lieber über angebliche Konzentrationslager in der DDR als über tatsächliche Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik“. Die Möglichkeiten, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, habe die Bundesregierung vertan, obwohl angesichts der faktisch halbierten Mineralölpreise die Inflationsrate gesunken, positive Wachstumsraten zu verzeichnen, eine überragende internationale Wettbewerbsposition und obendrein noch 47 Milliarden Mark Gewinne der Bundesbank zu registrieren seien. Wenn dennoch

die Zahl der Arbeitsplätze gestiegen ist, sei das gegen den Willen von Kohl und seinesgleichen „dank der solidarischen Kraftanstrengung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften allein durch Arbeitszeitverkürzung“ zustande gekommen.

Jetzt werde die Bundesrepublik nach den Worten von Ernst Breit „mit einem Sockel von drei Millionen Arbeitslosen, zwei Millionen registrierten und einer Million nicht registrierten Arbeitslosen, in den nächsten Konjunkturabschwung schlittern“. Zu der entscheidenden Aufgabe für 1987 sagte Breit: „Ein wichtiger Teil der gewerkschaftlichen Kraft wird in diesem Jahr der Durchsetzung weiterer Arbeitszeitverkürzungen und damit auch der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dienen.“ Auf Anfrage gab Breit der Wochenarbeitszeitverkürzung Priorität, ohne die geforderte 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich konkret beim Namen zu nennen.

Breit setzte sich dann mit einigen Unternehmerargumenten gegen die 35-Stunden-Woche auseinander. Auch diesmal würde die Arbeitgeberseite die internationale Wettbewerbsfähigkeit zusammenbrechen sehen und den Untergang des Abendlandes ankündigen. Eine Absage erteilte Breit der von den Unternehmern geforderten Flexibilisierung. Dazu sagte er u. a.: „Wenn wir alles machen würden, was betriebswirtschaftlich notwendig oder nützlich sein könnte, dann wären die Arbeitskräfte am Ende von den Maschinen nur dadurch zu unterscheiden, daß sie – die Arbeitskräfte – früher kaputt gehen.“ Den Unternehmern ginge es mit ihrer Flexibilisierungskonzeption darum, den kollektiven Tarifvertrag zu zerstören.

Auf die Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vorständen einzelner Gewerkschaften, insbesondere zwischen IG Metall und IG Chemie – Papier – Keramik angesprochen, setzte sich Breit für das einheitliche Handeln ein, um die gemeinsam gefaßten Beschlüsse zu verwirklichen. Schon zuvor hatte er im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen – vom 1. März bis 31. Mai dieses Jahres – von notwendigen starken DGB-Gewerkschaften gesprochen, die wesentlich dazu beitragen, in den Betrieben für humane Arbeitsbedingungen einzutreten und arbeitsrechtlichen Schutz zu erhalten.

Der DGB-Vorsitzende machte keine Aussage zu brennenden Problemen, von folgender Aufzählung abgesehen, „von der Sozial- über die Umwelt- bis zur Steuerpolitik, vom § 116 über die Mitbestimmung bis hin zum Beschäftigungsförderungsgesetz, von der Medien- über die Energie- bis hin zur Friedenspolitik“. Zum letzten Punkt erläuterte Breit auf die Frage von NACHRICHTEN: „Die Notwendigkeit der Abrüstung ist bei den Gewerkschaften überhaupt nicht umstritten.“ Der DGB werde den 1. September, den traditionellen Antikriegstag, begehen. Weitere Aktivitäten, allein bzw. im Bündnis mit anderen, hängen von der politischen Entwicklung ab.

Die Fragen der bürgerlichen Journalisten konzentrierten sich hauptsächlich auf die Gemeinwirtschaft, speziell auf die Neue Heimat. Unter Hinweis auf die Mitte Februar stattfindende Klausurtagung des DGB-Bundesvorstands verhielt sich Breit in dieser Frage zurückhaltend, wobei er „einen geordneten Rückzug“ für wahrscheinlich hielt.

Werner Petschick

GLOSSE

Kurios?

Mancher bundesdeutsche Unternehmer mag ins Schwärmen geraten sein, als er im Blätterwald unter der Rubrik „Kuriositäten“ oder „Bunte Welt“ Beneidenswertes aus den USA vernahm. Dort hat die Dämmplattenfabrik USG ihren 2000 Beschäftigten am Jahresbeginn Rauchverbot erteilt. Binnen sechs bis acht Wochen hat sich jeder zu entscheiden zwischen Nichtrauchen (auch zu Hause!) oder Verlust des Arbeitsplatzes. Begründung: Ein Unternehmen ist dazu da, höchstmögliche Gewinne zu machen. Da Raucher öfter krank sind als Nichtraucher, ist mit ihnen nicht soviel Gewinn zu machen wie mit Nichtrauchern.

Das kann man ja auch völlig einsehen. Wenn sich schon die Arbeiter in den Betrieben der Unternehmer die Lungen mit Asbest, Kohlenstaub, Abgasen, giftigen Dämpfen, Fasern usw. vollpumpen müssen, dann sollten sie nicht auch noch rauchen. Die Chemieunternehmer am Rhein und anderswo müßten eigentlich schon längst Bade-, Angel- und Surferverbot erteilen und eingeschränktes Atmen verfügt haben. Bei Smog, wie in diesem Jahr, sollte am besten die ganze Nation die Luft anhalten. Das erspart den Unternehmern teure Umweltschutzmaßnahmen.

Was aber wird nun werden mit jenen Rauchern unter den 2000 USG-Arbeitern, die den verordneten Nikotinenzug nicht schaffen? Werden die Bosse, die womöglich weiter rauchen, sie feuern? Aber das wird unsere Medien kaum interessieren. Unternehmerwillkür ist in ihrem Menschenrechtsbegriff nicht drin.

okulus

Gegen neuaufgelegte Wendepolitik: Kräfte bündeln und nicht verschleifen

Interview mit Christian Götz, Mitglied des geschäftsführenden HBV-Hauptvorstands

Wenige Stunden nach Schließung der Wahllokale beantwortete Christian Götz, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), unserem verantwortlichen Redakteur Werner Petschick einige Fragen zum Wahlausgang und den sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Gewerkschaftsbewegung. Götz tritt insbesondere dafür ein, gegen die Wendepolitik die Kräfte zu bündeln, statt sie zu verschleifen. Auch zur 35-Stunden-Woche und der notwendigen Solidarität nimmt er Stellung.

NACHRICHTEN: Wie schätzt ein prominenter Gewerkschafter den Ausgang der Bundestagswahlen vom 25. Januar 1987 ein?

Christian Götz: Dieses Interview findet wenige Stunden nach dem Abschluß der Wahlen statt; also in Unkenntnis genauer Analysen sowie Stellungnahmen der politischen und publizistischen Öffentlichkeit. Unabhängig davon ist für Arbeitnehmer und Gewerkschafter entscheidend: Das konservative Bündnis in Bonn wird weiter regieren. Offensichtlich ist es den Unionsparteien und der FDP – massiv unterstützt durch den größten Teil der Medien und millionenschwere Anzeigenkampagnen von Unternehmern und ihren Verbänden – gelungen, einen „Optimismus“ zu verbreiten, der mit den Realitäten weitestgehend nicht übereinstimmt. Das werden insbesondere die Opfer der Wendepolitik bald merken.

Im Hinblick auf die Regierungskoalition sehe ich vor allen Dingen zwei Gefahren:

1. Erste Reaktionen von Franz Josef Strauß lassen befürchten, daß er – als Antwort auf die empfindliche Wahlschlappe von CDU/CSU – versuchen könnte, die Unionsparteien noch weiter nach rechts zu drücken. Dadurch würden die allgemeinen Rechtstendenzen in der Bundesrepublik zusätzlich Auftrieb erfahren sowie die Abrüstungs- und Entspannungspolitik negativ beeinflusst werden.

2. Innerhalb der Regierungskoalition haben sich die Gewichte zugunsten der ganz besonders arbeitnehmer- und gewerkschaftsfeindlichen FDP verschoben. Das läßt Schlimmes befürchten.

Die SPD hat ihr ursprünglich proklamiertes Wahlziel weit verfehlt. Die Sozialdemokraten haben im Wahlkampf ihre alternati-

ven Sachpositionen zu spät thematisiert und nicht offensiv genug vertreten. Außerdem belasteten sie sich selbst unnötig mit einer Diskussion um Führungsfragen.

Die Verteufelungskampagnen gegen die Grünen – die die SPD durch ihre Abgrenzungsstrategie zumindest indirekt unterstützte – hat offensichtlich nicht verfangen, bzw. sich eher positiv für die Betroffenen ausgewirkt. Aus diesen Fakten müssen die beiden Oppositionsparteien Konsequenzen ziehen; wobei es besonders wichtig wäre, künftig im Parlament gegen Hauptgefahren der Wendepolitik die Kräfte zu bündeln und nicht untereinander zu verschleifen.

NACHRICHTEN: Die auch künftig regierende konservative Wenderegierung wird sich zweifellos weiterhin als Sachwalterin von Kapitalinteressen erweisen. Welche Schlußfolgerungen ergeben sich daraus für die Gewerkschaften?



Christian Götz: Der DGB hat zu den Bundestagswahlen „Prüfsteine“ vorgelegt. Darin hat er die bisherigen Ergebnisse der Wendepolitik kritisch analysiert – nämlich als „beschäftigungspolitisch verfehlt, sozial ungerecht und gesellschaftspolitisch schädlich“ eingeschätzt –, und gleichzeitig konkrete Forderungen an die Bundesregierung und die Bundestagsparteien angemeldet. Diese Forderungen müssen selbstverständlich auch über den Wahltag hinaus gelten. Die Massenarbeitslosigkeit muß wirksam bekämpft, der Sozialstaat bewahrt und ausgebaut und der Friede durch aktive Abrüstungs- und Entspannungspolitik gesichert werden.

In dieser Hinsicht werden wir – wie bisher – die Bundesregierung an ihren Taten messen. Das bedeutet nicht zuletzt: Wenn das konservative Bündnis seine in den letzten Jahren praktizierte Konfrontationspolitik gegen die Gewerkschaften fortsetzt, werden wir logischerweise unseren Widerstand entsprechend verschärfen müssen. Gegebenenfalls müssen wir klare politische Gegenpositionen aufzeigen und für ihre Durchsetzung mit Aktionen kämpfen, wobei auch Bündnispartner miteinbezogen werden sollten. In dieser Hinsicht

haben wir ja in den letzten Jahren wichtige positive Erfahrungen gesammelt.

NACHRICHTEN: Während des Wahlkampfes haben ihre Gegner die Einheitsgewerkschaft oftmals beschworen. Was sind die Hintergründe dieser Attacke? Geht es denen, die Toleranz gegenüber dem Kapital fordern, im Grunde nicht um die Spaltung der Einheitsgewerkschaft?

Christian Götz: Wer Massenarbeitslosigkeit tatenlos hinnimmt, den Sozialstaat zur Disposition stellt sowie wichtige Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte abbaut, zerstört damit die Basis für den „Konsens“ mit der organisierten Arbeitnehmerschaft. Dagegen haben wir uns gewehrt. Die von ihnen erwähnten Attacken zielten in keiner Weise darauf ab, die Einheitsgewerkschaft zu bewahren, sondern diesen gewerkschaftlichen Widerstand zu brechen. Deshalb dürfen wir uns dadurch nicht verunsichern lassen. Nicht wir sind deshalb in erster Linie gefordert; vielmehr muß die Bundesregierung ihre bisherige Position gegenüber Arbeitnehmern und Gewerkschaften prinzipiell überprüfen und damit Mindestvoraussetzungen für sachliche Zusammenarbeit schaffen, an der wir grundsätzlich ja interessiert und zu der wir bereit sind.

NACHRICHTEN: Die 35-Stunden-Woche können nach diesem Wahlausgang die IG Metall und die IG Druck und Papier nur mit der Solidarität aller DGB-Gewerkschaften und der gesamten Arbeiterbewegung durchsetzen. Was ist in dieser Hinsicht von der Gewerkschaft HBV zu erwarten?

Christian Götz: Die Gewerkschaft HBV hat bereits bei den letzten Auseinandersetzungen um die Arbeitszeitverkürzung in umfassender Form praktische Solidarität geübt. Wir waren uns nämlich von Anfang an klar darüber, daß entsprechende Erfolge der IG Metall sowie der IG Druck und Papier die unerläßliche Voraussetzung dafür darstellten, im eigenen Bereich entsprechende Fortschritte zu erzielen. Das hat sich dann auch im nachhinein voll bestätigt. Wir können also auf ganz konkrete positive Erfahrungen zurückgreifen und werden daraus die richtigen Schlußfolgerungen ziehen. Das gilt sowohl für die eigene Tarifpolitik, wie auch hinsichtlich der notwendigen Solidarität gegenüber anderen DGB-Gewerkschaften.

Konferenz zum Arbeitskampf

Am 17. und 18. März führt der DGB-Bundesvorstand im Ludwigshafener Pfalzbau eine zentrale Arbeitskampfkonferenz durch, auf der die Erfahrungen der Arbeitskämpfe der vergangenen Jahre ausgewertet und für die anstehenden Tarifauseinandersetzungen nutzbar gemacht werden sollen. Vor allem die IG Metall und die IG Druck und Papier, die vor schweren Tarifkämpfen um die 35-Stunden-Woche stehen, erhoffen sich solidarische Unterstützung durch den DGB und alle DGB-Gewerkschaften.

Teilzeitarbeit führt Frauen zur Endstation Armut

Zu einer Selbstverständlichkeit für die gewerkschaftliche Interessenvertretung wurde mittlerweile der Internationale Frauentag am 8. März. In diesem Jahr stellte ihn der DGB unter die alte Forderung der Frauenbewegung: „Wir wollen Brot und Rosen!“ Auf das Jahr 1912 bereits geht dieses Motto zurück, als sich in den USA Textilarbeiterinnen in einem Streik gegen Hungerlöhne und Kinderarbeit besonders engagiert hatten. Wie weit entfernt von der Forderung des Liedes: „Her mit dem ganzen Leben“ sind auch die Realitäten in der Bundesrepublik noch!

Kaum eine gewerkschaftliche Konferenz, kaum ein Gewerkschaftstag in den vergangenen Wochen und Monaten, der sich nicht mit dem Thema Gleichstellung und berufliche Förderung der Frauen beschäftigte. Nach der IG Metall haben nun auch eine Reihe anderer Einzelgewerkschaften beschlossen, für den haupt- und ehrenamtlichen Bereich Frauenförderpläne aufzustellen. Als erste Gewerkschaft änderte die Deutsche Postgewerkschaft ihre Satzung und führte bei der Besetzung des Hauptvorstands eine Quotierung entsprechend dem Anteil der Frauen an der Mitgliedschaft ein. Zudem breitet sich, wenn auch oft noch im Schneckentempo, eine gewisse Sensibilisierung im Sprachgebrauch aus, so daß die Bezeichnung „Gewerkschaftssekretärin“ nicht mehr unbedingt gleichzusetzen ist mit „Gewerkschaftstipse“.

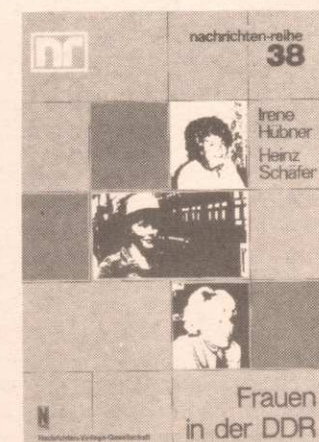
Es hat sich also etwas bewegt, und es sollte auf keinen Fall unterschätzt werden, welchen Anstoß dabei Aktionen wie die der Heinze-Frauen gegeben haben, die 1981 die Durchsetzung eines gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit fertigbrachten. Dennoch, so weit hat die Schubkraft der gewerkschaftlichen Frauenbewegung nicht ausgereicht, daß sich der DGB gegenüber der Wenderegierung und den politischen Parteien insgesamt zu einem Wahlprüfstein „Frauenpolitik“ durchringen konnte.

Dabei sind die Probleme nicht kleiner geworden. Im Gegenteil, denn der nächste wirtschaftliche Abschwung kommt bestimmt. Aber trotz aktuell vielgepriesener Konjunktur verzeichnet die Bundesanstalt für Arbeit im November 1986 eine Arbeitslosenquote von 10,2 Prozent für Frauen, als offizielle Zahl, ohne die hohe Dunkelziffer. Für die übrigen verengt sich das Recht auf Arbeit zusehends zu einem Recht auf höchstens Teilzeit- oder befristete Arbeit. Hier haben sich die Unternehmer einen weitgehend ungeschützten Bereich erschlossen, der in ganz überwiegendem Teil von Frauen bevölkert wird.

Über 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Jede dritte beschäftigte Frau arbeitet Teilzeit, in ihrer Mehrzahl haben sie Kinder zu versorgen. Teilzeit, das heißt in der Regel aber auch Niedriglohnbranche, Beschäftigung als An- und Ungelernte

te auf den unteren Ebenen der Betriebs-hierarchie. Eine unruhliche Vorreiterrolle hat in diesem Zusammenhang der öffentliche Dienst übernommen. Nicht nur, daß die überwiegende Zahl der Neueinstellungen der vergangenen Jahre auf dem Konto Teilzeit zu verbuchen ist und von einem Abbau von Vollzeit Arbeitsplätzen begleitet war. Hier werden auch die qualifizierten Bereiche – etwa Lehr- und Forschungstätigkeit – für Teilzeit und Zeitverträge erschlossen.

Die Gewerkschaften warnen zu Recht davor, daß auf diese Weise Ansatzpunkte der Unternehmer für Flexibilisierungsstrategien und Abbau von Arbeitsplätzen vorhanden sind. Das tariflich geschützte Normalarbeitsverhältnis ist bereits massen-



weise durch Zeitverträge unterlaufen. Wie sozial ungesichert die Beschäftigten hier sind, zeigt sich an der Tatsache, daß der Anteil der Arbeitslosen, der aus einer befristeten Tätigkeit heraus arbeitslos wird, ständig gestiegen ist. Es entsteht ein Teufelskreis der Teilzeitarbeit: weniger Lohn – weniger Rente – weniger Arbeitslosen- und Krankengeld.

Die Armut ist weiblich, heißt daher ein Vorwurf der Gewerkschaftsfrauen. Noch ist das so, möchte man hinzufügen. Denn die Tendenz zu Teilzeit, Befristung und Kapovaz macht auch vor „Männerberufen“ nicht halt, wenn der tarifliche Schutz nicht stärker ausgebaut wird. Dieser Form der Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich sollten Barrieren vorgeschoben werden.

R. B.

Franz Steinkühler: Wahlergebnis ohne Folgen für die Tarifpolitik

Das Wahlergebnis vom 25. Januar wird nach Ansicht des IG-Metall-Vorsitzenden Franz Steinkühler keine Auswirkungen auf die Mobilisierung während der laufenden Tarifverhandlungen haben. Seine Gewerkschaft werde auch künftig konsequent für die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich eintreten und zugleich weiter die Wendepolitik der konservativ-liberalen Bundesregierung bekämpfen.

„Die Partei, die am meisten mit dem Sozialabbau identifiziert wird, nämlich die Union, hat einen Denkart bekommen“, sagte der IG-Metall-Vorsitzende. Aus diesem Wahlergebnis ließe sich kein Mandat für eine zweite Periode der Wende ableiten.

Mit dem Wahltag seien die Zeiten der Verdrängung, der Roßtäuscherei und der Manipulation der öffentlichen Meinung vorbei. Die wirklichen Probleme, die zu lösen sind, seien klar zu erkennen. Steinkühler forderte die Regierungskoalition auf, die Arbeitslosigkeit endlich wirksam zu bekämpfen, die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte zu sichern und den Sozialabbau zu stoppen. Die Montanmitbestimmung müsse gesichert und ausgebaut werden, die technologische Entwicklung sozial beherrschbar gemacht und die Umwelt geschützt werden. Steinkühler forderte weiter aktive Entspannungspolitik und ein Ende der atomaren Hochrüstung. „Die Regierung hat keine Narrenfreiheit, sie kann nicht willkürlich eine Politik à la Thatcher oder Reagan praktizieren“, erklärte er.

Alle ziehen an einem Strang: Das Einfache, das so schwierig ist

Wieder – wie schon 1984 – ist solidarisches und gemeinsames Auftreten aller DGB-Gewerkschaften gefordert, um in der Arbeitszeitfrage ans Ziel zu gelangen: die 35-Stunden-Woche. Die „neuen Besen“ an den Spitzen der wichtigsten Unternehmerverbände, Murmann bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), und Necke beim Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), meinen, mindestens ebenso gut, wenn nicht besser „kehren“ zu müssen als ihre Vorgänger. Ihr kategorisches Nein zur geforderten Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden ist ernst gemeint.

Die IG Metall und die IG Druck und Papier, die unmittelbar angetreten sind, in diesen Wochen einen weiteren wichtigen Schritt zur Arbeitsplatzsicherung und Humanisierung der Arbeitswelt zu tun, haben sich – wie andere Gewerkschaften auch – in diesem Punkt ohnehin keinen Illusionen hingegen. Ohne Mobilisierung der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder und Beschäftigten in der Metall- und Druckindustrie, ja ohne Kampfmaßnahmen, werden die Unternehmer von ihrem Arbeitszeitabbau nicht wegzudrücken sein.

Und es bedarf noch eines weiteren wesentlichen Faktors: „Mehr noch als 1983/84 ist diesmal von vornherein die organisierte Solidarität des gesamten DGB und aller Menschen, die für den sozialen Fortschritt und die gesellschaftliche Vernunft eintreten, notwendig.“ Diese Feststellung des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandsmitglieds Lothar Zimmermann auf der Fachtagung Arbeitszeitverkürzung am 11. Dezember in Bergen-Enkheim umreißt das Einfache, das offenbar im DGB so schwer zu machen ist. Jeder Gewerkschafter weiß, daß Einheit, Solidarität und Gemeinsamkeit in Haltung und Handeln genau das ist, was Unternehmer ins Wanken bringt. Erst der letzte DGB-Kongreß im Mai 1986 hat diese Notwendigkeit als gemeinsame Position erneut festgelegt (siehe Kasten: „Solidarität beschlossen“), nachdem schon der Kongreß 1982 auf Antrag der IG Chemie – Papier – Keramik einen ähnlichen Beschluß gefaßt hatte.

Doch immer wieder gibt es Probleme mit der Solidarität, besonders auch seitens der IG Chemie. Viele Delegierte haben auf den sieben Gewerkschaftstagen im Herbst 1986 klipp und klar gesagt, daß z. B. die Extratour der Vorruhestandsregelung 1984 den Kampf von IG Metall und IG DruPa um die 35-Stunden-Woche unnötig erschwert hat. Das scheint auch die Meinung der geschäftsführenden Hauptvorstandsmitglieder der IG Chemie zu sein. Jedenfalls muß man das annehmen, wenn man liest, was Tarifsekretär Horst Mettke am 1. Februar 1985 in einem Tarifgespräch in Bad Kreuznach dem Verhandlungsführer der Chemieunternehmer, Jentzsch, offenbar etwas ärgerlich in Erinnerung brachte (Protokoll): „Wie wäre das

1984 ausgefallen? Ich meine, wir sollten das schon sagen. Wenn die Arbeitgeber nicht den Vorteil gehabt hätten zu sagen: „Es gibt auch Gewerkschaften, mit denen das anders geht und wo andere Regelungen gefunden werden können.“ Ich weiß nicht, wie das ausgefallen wäre, wenn 17 Gewerkschaften alle an der gleichen Arbeitszeitfront gestanden hätten. Die Lage wäre dann sicherlich ein bißchen anders gewesen.“

So ist es. Und die Lage wäre sicherlich auch ein bißchen anders, wenn in der gegenwärtigen Runde um die 35-Stunden-Woche nicht wieder Extratouren gegangen würden. 1984 erkannten bewußte Gewerkschafter sofort – und später dann auch andere –, daß die Unternehmer im Einvernehmen mit der Bundesregierung den Vorruhestand als willkommenen Trumpf gegen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und die gewerkschaftliche Solidarität ausspielten. Die gleiche Funktion ist offensichtlich heute dem Unternehmerverlangen nach Flexibilisierung der Arbeitszeit und besonders nach Samstagsarbeit zugeordnet.

Die Fettnäpfe der Samstagsarbeit sind überall aufgestellt. Alle Gewerkschaftsführer machen einen großen Bogen herum und protestieren, aber zwei traten rein: Hermann Rappe und Horst Mettke. Letzterer hatte infolgedessen am 11. Dezember in Frankfurt eine Rechtfertigungsrede wegen protestierender Kollegen abbrechen müssen und sich dann gegenüber der „Welt der Arbeit“ (23. 12. 1986) beschwert, daß sich die IG Chemie von der IG Metall doch „nur in einer Nuance“ unterscheidet: Für die IG Metall sei die Ausweitung der Samstagsarbeit tabu, die IG Chemie aber wolle mit den Arbeitgebern „darüber reden“. Solche „Nuancen“ gibt es übrigens manche: Die einen sind für Zusammenarbeit mit Grünen oder der Friedensbewegung, die anderen dagegen.

Im Januar-Heft der Gewerkschaftspost der IG Chemie sah sich Chefredakteur Manfred Menzel zu einer „Klarstellung im Klartext“ herausgefordert. Tenor: Beschlüsse der IG Chemie fasse nur die IG Chemie und sonst niemand. Und außerdem seien es wohl Klippschüler, die nicht wüßten, daß es ohnehin schon Samstagsarbeit gebe. Nur darüber wolle man reden.

Dann würde allerdings die IG Chemie an den Unternehmern vorbeireden. Denn die reden nicht von der bestehenden Samstags- und Sonntagsarbeit, sondern von deren Ausweitung. Hat Hermann Rappe das nicht gewußt?

Für Detlef Hensche, den stellvertretenden Vorsitzenden der IG Druck (druck und papier, 5. 1. 1987), ist es „schwer erträglich, wenn ... ein Gewerkschaftsvorsitzender allen Ernstes die Preisgabe des freien Samstags für verhandlungsfähig erklärt!“ Henschens Meinung ist nur eine von vielen ähnlichen. „Wir tun daher gut daran“, schreibt er, „die IG Metall zu unterstützen, wir – das ist der ganze DGB.“

Gerd Siebert

Solidarität beschlossen

Der 13. ordentliche DGB-Bundeskongreß vom 25. bis 31. Mai 1986 in Hamburg beschloß u. a. zwei Anträge zu einer koordinierten, solidarischen Tarifpolitik aller 17 Gewerkschaften im DGB. Daraus folgende Auszüge:

Koordinierung der Tarifpolitik (A 250)

Die tarifpolitische Koordinierung im Rahmen des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewinnt angesichts der verstärkten Angriffe auf Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte zunehmende Bedeutung. ... Darüber hinaus ist aber die ständige Verbesserung der Zusammenarbeit in tarifpolitischen Fragen, insbesondere zur Erreichung folgender Ziele anzustreben:

– die weitere umfassende Verkürzung der Arbeitszeit mit dem Vorrang für die 35-Stunden-Woche sowie eine Verbesserung und Verlängerung der Tarifverträge über den Vorruhestand über den 31. 12. 1988 hinaus;

– die Abwehr unternehmerischer Flexibilisierungsvorstellungen ...

Solidarische Tarifpolitik (A 253)

Zwischen dem DGB und seinen Gewerkschaften ist bei allen mit verstärkten Durchsetzungsproblemen verbundenen Forderungen über die gegenseitige Information hinaus eine Abstimmung über die Taktik des gemeinsamen Vorgehens und die gegenseitige Unterstützung anzustreben. DGB und Gewerkschaften müssen der alljährlichen Propagandaaktion der Arbeitgeber zur Vorbereitung der Lohn- und Gehaltstarifrunde verstärkt durch gemeinsame Aussagen, Veröffentlichungen und Aktionen entgegenreten. Gemeinsame gewerkschaftliche Aussagen zu den wirtschaftlichen und sozialen Grundfragen einer bevorstehenden Tarifrunde sind eine wichtige Voraussetzung für die notwendige differenzierte Berücksichtigung von Besonderheiten der einzelnen Branchen ...

Höhe des Verteilungsvolumens als mobilisierender Faktor

Mitte Februar, bei Erscheinen dieser NACHRICHTEN-Nummer, werden die Tarifkommissionen in der Metallindustrie die Forderungen für die anstehende Lohn- und Gehaltsrunde beschließen. Die Lohn- und Gehaltstarife in der Metallindustrie laufen zum 31. März aus. Es ist nicht auszuschließen, daß sich die Auseinandersetzungen über die Arbeitszeitverkürzung so weit hinausziehen, daß dann über beide Elemente, Zeit und Geld, in einem Paket verhandelt wird. Um so wichtiger ist es dann, daß die Gewerkschaft ein Verteilungsvolumen anvisiert, welches die objektiven und subjektiven Faktoren möglichst genau erfaßt.

Auf dem 15. Gewerkschaftstag der IG Metall Ende Oktober 1986 hatte Franz Steinkühler, der Erste Vorsitzende dieser Gewerkschaft, in seinem Grundsatzreferat noch einmal die seit langem in der IG Metall unstrittigen Orientierungspunkte vorgetragen: „Unser Ziel bleibt der Ausgleich für die steigenden Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmer. Er wird durch die Preiskomponente reklamiert. Unser Ziel bleibt der Ausgleich für die steigende Leistung der Arbeitnehmer. Er wird durch die gesamtwirtschaftliche Produktivitätskomponente reklamiert. Unser Ziel ist darüber hinaus die gerechtere Beteiligung der Arbeitnehmer an den gesellschaftlichen Erträgen der Arbeit. Sie wird mit der Umverteilungskomponente reklamiert.“

In der Entschließung 12 „Tarifpolitik“ sind noch zwei weitere Elemente enthalten, die Gegenstand gewerkschaftlicher Lohn- und Gehaltspolitik sein sollen: Zum einen, so heißt es da, gelte es, für Männer und Frauen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen „überdurchschnittliche Verbesserungen durchzusetzen“, d. h. eine soziale Komponente geltend zu machen, und zum anderen die Auszubildenden in gemeinsame Tarifverträge miteinzubeziehen. In den WSI-Mitteilungen Nr. 11/1986 schreibt Rudolf Welzmüller, daß der Tarifpolitik die Aufgabe zukomme, „in der laufenden Tarifrunde für die besondere Absicherung unterer Gruppen zu sorgen“ (S. 755).

Der Stuttgarter Bezirksleiter der IG Metall, Ernst Eisenmann, hatte bereits am 4. De-

zember in Ludwigsburg in einem Pressegespräch die Auffassung vertreten, daß sich 1987 die Preise um rund 2 Prozent nach oben bewegen dürften. Hier ist aber zu bemerken, daß die inzwischen eingetretene Verteuerung der Erdölpreise auch eine durchaus höhere Preissteigerung wahrscheinlich macht. Dazu kommt, daß die Lohnsteuerbelastung die von 1982 bis 1986 von 16 auf 17,3 Prozent stieg und 1987 noch weiter steigen wird, bei einer Realeinkommenssicherung sicherlich auch mit einem guten Prozentpunkt berücksichtigt werden muß, ebenso auch steigende Krankenkassenbeiträge. Die Produktivitätssteigerung in der Metallindustrie wird von Eisenmann mit 4,8 Prozent veranschlagt, so daß, rechnet man diese Komponenten zusammen, ohne Berücksichtigung des Umverteilungsanspruchs, sich schon rechnerisch eine Zahl von annähernd 8 Prozent ergibt. Ein Verteilungsvolumen, das diese Höhe anvisiert, dürfte nicht nur begründbar, sondern angesichts der exorbitant hohen Profite auch mobilisierungsfähig sein. Dies wird auch deshalb um so eher möglich sein, da selbst der sozialpartnerschaftlich orientierte Beamtenbund 6 Prozent ins Auge faßt.

Sicherlich besteht eine Lohnbewegung nicht in erster Linie in dem Aufrechnen statistischer Zahlen, sondern in dem Werten der Kampfbereitschaft und damit der Kraftentfaltung, um den Gegner dazu zu bringen, die gewerkschaftlichen Forderungen zu akzeptieren. Aber ohne zu rechnen ist die notwendige Mobilisierung ebenfalls nicht erreichbar. Heinz Schäfer

Spielraum für Lohnerhöhungen

Gemessen an ihrer Ertragslage steht die Metallverarbeitung ungleich besser da als 1983. Gemessen an ihrer Ertragslage kann die Metallverarbeitung die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich mit Sicherheit verkraften. Darüber hinaus bleibt Spielraum für Lohnerhöhungen. Dies wird durch die Umverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft nachdrücklich unterstrichen. Der Aufschwung 1983/86 hat den Arbeitnehmern massive verteilungspolitische Nachteile gebracht. In diesen vier Aufschwungsjahren sind die Bruttoarbeitseinkommen nur um 15 Prozent, die Bruttogewinneinkommen dagegen um 51 Prozent gestiegen. In vier Aufschwungsjahren sind darüber hinaus die Nettoarbeitseinkommen lediglich um gut 10 Prozent, die Nettogewinneinkommen dagegen um fast 60 Prozent gestiegen.

(Aus: Der Gewerkschafter 1/87, S. 43)

6 Prozent mehr

Als erster Bereich hat der öffentliche Dienst nun konkrete Zahlen für die Tarifrunde 1987 vorliegen. Am 16. Januar beschloß die Große Tarifkommission der ÖTV, für die 2,27 Millionen Arbeiter und Angestellten Einkommenserhöhungen von 6 Prozent anzustreben, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Die Auszubildenden sollen 60 DM bzw. 70 DM mehr erhalten. Diesen Forderungen haben sich auch die anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes angeschlossen. Zeit- und inhaltsgleich soll das Ergebnis für die Beamten gelten. Auch der erste Verhandlungstermin steht schon fest: Am 13. Februar sitzen die Gewerkschaftsvertreter den Kontrahenten aus dem Arbeitgeberlager von Bund, Ländern und Gemeinden gegenüber.

Wie nach Vorentscheidungen bereits zu erwarten stand, wurde die ursprünglich erwogene Forderung nach einer Vorruhestandsregelung fallengelassen – vorläufig, wie die ÖTV-Vorsitzende Wulf-Mathies hervorhob, weil das bestehende Gesetz den „sozialen Härtestest“ nicht bestanden habe. Für 1987 liegt nun eine reine Prozentforderung auf dem Tisch, die nach Lesart der ÖTV in der Tarifpolitik das Umsteigen „von der Bremse auf das Gaspedal“ signalisieren soll. Trotz des ritualmäßigen Protests des obersten Arbeitgebers aus dem Innenministerium lassen sich die 6 Prozent als die unterste Grenze dessen, was für die Beschäftigten notwendig wäre, ansehen. Denn es besteht gerade im öffentlichen Dienst ein deutlicher Nachholbedarf. Im Durchschnitt der gesamten Wirtschaft sind in den Jahren 1980 bis 1985 die Löhne und Gehälter real um rund 7 Prozent gesunken.

Diese allgemeinen Durchschnittswerte schlagen im öffentlichen Dienst allerdings weitaus negativer zu Buche, denn die Schere zwischen den Einkommen beim Vater Staat und in der gewerblichen Wirtschaft hat sich weiter geöffnet. Die Gewerkschaften haben einen Rückstand von 10 bis 15 Prozent ausgemacht. Dieser Trend soll jetzt umgekehrt werden. Zugegebenermaßen wurde 1986 einiges aufgeholt durch die ungewöhnlich niedrige Preissteigerung. Es ist allerdings schon jetzt absehbar, daß sich 1987 dies wieder ändert. Die Prophezeiungen aller möglichen Sachverständigen und Weisen sind mehrfach nach unten korrigiert worden, und es scheint sich die allgemeine Ansicht durchzusetzen, daß die Konjunktur abwärts geht.

„Aktive Lohnpolitik mit dem Ziel einer sozialgerechteren Einkommensverteilung“ steht also nach Wulf-Mathies auf der Tagesordnung. Eine „Politik des sozialen Gewissens“, wie sie die ÖTV-Vorsitzende einklagt, ist bei dieser Regierung per se nicht zu erwarten, schon gar nicht nach den gewonnenen Wahlen. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes werden also nicht nur die Zähne zeigen, sondern auch mal zubeißen müssen. R. B.

Bei Entgelttarifvertrag Schlußphase eingeleitet

Pünktlich zum Jahresbeginn wandte sich der Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik (IG ChPK) mit einer Tariffinformation an alle Vertrauensleute im Bereich der chemischen Industrie. Mit dieser Verlautbarung, welche überschrieben ist: „Die Schlußphase ist eingeleitet“, werden die Vertrauensleute über den aktuellen Verhandlungsstand des Entgelttarifvertrages unterrichtet. Dabei geht der Hauptvorstand davon aus, daß es „in der kommenden Tarifrunde zu einem endgültigen Abschluß des Entgelttarifvertrages kommen“ wird.

Nach dem Inhalt der Information zu urteilen, hat die Gewerkschaft mit dem Arbeitsring Chemie in erst einer Frage volle Übereinstimmung erzielt: Eventuell bestehende Tariffdifferenzen, die sich aus der Umgruppierung der bisherigen Lohn- und Gehaltsrahmenabkommen in dem Entgelttarifvertrag ergeben, sollen durch die freiwilligen übertariflichen Zahlungen verrechnet werden, „um so zusätzliche materielle Belastungen soweit wie möglich auszuschließen“. Da solche Verrechnungsmöglichkeiten fast nur in den Großbetrieben der chemischen Industrie gegeben sind, werden diese Unternehmer sicherlich vom Abschluß eines Entgelttarifvertrages am meisten profitieren.

„Weitestgehende Einigung“ erreichten Gewerkschaft und Unternehmer in der „Aufteilung der Entgeltgruppen in bezug auf ihre Oberbegriffe und die dazugehörigen Richtbeispiele“. Das besagt also, daß nach dem augenblicklichen Stand der Verhandlungen der Entgeltvertrag für die Beschäftigten in der chemischen Industrie 13 Entgeltgruppen umfassen wird. Grundlage für die Formulierung der Oberbegriffe bildet dabei das Tarifrecht des Bezirks Nordrhein. Das wiederum bedeutet für diejenigen Tarifbezirke, in deren Lohn- bzw. Gehaltsrahmenabkommen weniger als 5 bzw. 8 Tarifgruppen existieren, daß sie bei den Eingruppierungen nach dem Entgelttarifvertrag sehr wachsam sein müssen, besteht doch in diesen Tarifbezirken die Gefahr der Abgruppierung durch die Einfügung von Zwischenbrettern. Das sind bis jetzt die beiden einzigen Punkte, in denen zwischen den Verhandlungskommissionen Einigung bzw. „weitestgehende Einigung“ erzielt werden konnte.

Der folgenschwerste Punkt für die Beschäftigten, über den es bis jetzt noch keine Einigung gibt, ist jedoch die Forderung der Unternehmer, „daß bei Einführung des Entgelttarifvertrages bestimmte Arbeitnehmergruppen einen Teil des finanziellen Ausgleichs bezahlen sollen“. Ein solcher Zustand würde sich beispielsweise bei der Zusammenführung der K- und T-Gruppen ergeben, weil die T-Gruppen auf das niedrigere Niveau der K-Gruppen gesenkt werden sollen.

Es ist verständlich, daß sich die IG ChPK gegen eine solche bewußt falsch verstan-

dene „Einkommensgerechtigkeit“ mit allen Mitteln zur Wehr setzen will. Sie muß dies auch aus einem gewissen Selbsterhaltungstrieb heraus tun. Es wäre für sie organisationsschädlich, wenn nicht sogar existenzbedrohend, wenn die technischen Angestellten, als zahlenmäßig stärkste organisierte Kraft der Angestellten, durch den Entgelttarifvertrag Einkommenseinbußen hinnehmen müßten, die sich jetzt und für eine lange Zukunft auswirken würden.

Eine solche Regelung würde das „Jahrhundertwerk der Tarifpolitik“, wie man von Gewerkschaftsseite den Entgelttarifvertrag bezeichnet, vollkommen entwerten und für andere Gewerkschaften zum abschreckenden Beispiel machen. Hier muß die IG ChPK gegenüber dem Arbeitsring Chemie ihre Mitglieder mobilisieren, um die Unternehmerpläne zu vereiteln.

Bescheidenheit unangebracht

Am 28. Februar laufen die Tarifverträge für die rund 315000 Bankangestellten aus. Die Tarifverträge sind gekündigt, die erste Gehaltstarifverhandlung findet am 26. Februar in Düsseldorf statt. Kurz nach Redaktionsschluß – am 5./6. Februar – wird die Gesamttarifkommission Banken die Forderungen festlegen.

Bescheidenheit ist für die Bankangestellten nicht angebracht, wie ein Blick auf die Gewinne beweist. Für die Banken war das zurückliegende Jahr das sechste Superjahr in ununterbrochener Reihenfolge. Die drei Großbanken, Deutsche Bank, Dresdner Bank und Commerzbank, erzielten vom 31. Oktober 1985 bis 31. Oktober 1986 einen Zinsüberschuß von 1,262 Mrd. DM. Der Provisionsüberschuß lag im gleichen Zeitraum bei 448 Millionen DM und das Teilbetriebsergebnis bei 1,001 Milliarden DM. Nach Berechnungen der zuständigen Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) würde allein der erneute Provisionsüberschußzuwachs der drei Großbanken in Höhe der genannten 448 Millionen DM ausreichen, um allen Beschäftigten dieser drei Banken eine Gehaltserhöhung von 8,5 Prozent zu finanzieren.

Die hervorragende Geschäftsentwicklung sei aber nicht nur auf die drei Großen die-

Wie bereits in den letzten Jahren hat der Hauptvorstand am 30. September 1986 den 12 regionalen Lohn- und Gehaltstarifkommissionen empfohlen, eine zentrale Verhandlungskommission zu bilden, welche die für 1987 geltenden Lohn- und Gehaltssätze aushandeln soll. Diese inzwischen neu gebildete Kommission, die aus je zwei Vertretern der bezirklichen Lohn- und Gehaltstarifkommissionen, den Verhandlungsführern aus den Bezirken und dem Jugendvertreter aus der Manteltarifkommission besteht, ist mit einer entsprechenden Verhandlungs- und Abschlußvollmacht ausgestattet worden. Sie soll gemeinsam mit der Entgelttarifkommission den Entgelttarifvertrag sowie die Höhe des Lohn- und Gehaltsabschlusses 1987 einschließlich der Ausbildungsvergütungen, verhandeln und verbindlich abschließen. Diese Kommission ist auch berechtigt, das Scheitern der Verhandlungen zu erklären und entsprechende Schlichtungsverhandlungen auf Bundesebene zu führen.

Bei Mobilisierung aller Kräfte und entsprechendem Einsatz wird es der IG Chemie möglich sein, den Entgelttarifvertrag in diesem Jahr abzuschließen. Es besteht jedoch die Gefahr, daß durch diesen Abschluß die Tarifrunde 1987, wie auch die Tarifrunden der kommenden Jahre, auf die Höhe der Tarifeinkommen negativen Einfluß haben wird. Und das zu einem Zeitpunkt, wo die Preise wieder stärker steigen und andererseits der chemischen Industrie Gewinne beschert werden wie schon lange nicht mehr. Auch hier gilt es, dieser Gefahr mit gewerkschaftlichem Einsatz zu begegnen.

W. M.

ses Bereichs beschränkt, meint die HBV. „Einige Regional- und Privatbanken haben relativ noch besser abgeschnitten. Das Bankgewerbe insgesamt blickt auf ein überaus erfolgreiches Jahr zurück.“ In diesem Zusammenhang verweist die Gewerkschaft auf einen erheblichen Nachholbedarf der Bankangestellten gegenüber vergleichbar qualifizierten Angestellten in der Industrie.

Neben Gehaltserhöhungen steht bereits seit über einem Jahr die Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit im gewerkschaftlichen Forderungskatalog. Fünf Verhandlungen fanden inzwischen statt. Die sechste ist für den 12. Februar terminiert. In den bisherigen Verhandlungen haben die Bankunternehmer die Forderung der Gewerkschaft HBV nach Wochenarbeitszeitverkürzung mit massiven Gegenvorschlägen beantwortet. Danach soll die Samstagsarbeit ausgeweitet werden und die 40-Stunden-Woche nur noch im Durchschnitt mehrerer Monate gelten.

Inwieweit es der Gewerkschaft HBV gelingt, saftige Gehaltserhöhungen und die Verkürzung der Wochenarbeitszeit durchzusetzen, wird nicht zuletzt von der Einsatzbereitschaft der Bankangestellten abhängen.

G. M.

Von Wirtschaftlichkeit ist viel, von Zeitsouveränität wenig die Rede

Eines der Schlagworte der Unternehmerideologen, mit der sie wirtschaftlich schwierige Situationen angeblich zu lösen gedenken – auch die Verminderung der Massenarbeitslosigkeit –, ist die Arbeitszeitflexibilisierung. Dabei wird es so hingestellt, als ob diese vor allem im Interesse der Arbeiter und Angestellten liege. Der Siemens-Direktor Walter H. Schusser, der sich schon seit Jahren engagiert für flexible Arbeitszeiten einsetzt, schrieb: „Eine der zentralen Zielsetzungen der Arbeitszeitflexibilisierung muß es auch sein, die Zeitsouveränität der Mitarbeiter zu erhöhen.“ (Siehe hierzu auch NACHRICHTEN-Dokumentation, S. 15.)

Wer sich jedoch die zahlreichen Unternehmerdokumente zu diesem Problem genauer ansieht, wird sehr schnell feststellen, daß zwar auch von Zeitsouveränität gesprochen wird, aber stets nur am Rande. Im Mittelpunkt steht das Profitinteresse, das Interesse, die Produktionsmittel effektiver zu nutzen, um über eine höhere Kapitalumschlaggeschwindigkeit die Profite zu erhöhen. Unmißverständlich heißt es daher schon 1984 im „Leitfaden zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Metallindustrie“, daß es ein Gebot der Wirtschaftlichkeit sei, „insbesondere bei steigenden Investitionskosten und dem daraus resultierenden Zwang zur besseren Kapazitätsauslastung, die Arbeitszeit als variable Planungsgröße und nicht wie bisher als unantastbares Faktum zu verstehen“.

In diesem Leitfaden, der vom Arbeitskreis „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ im Verein der Bayerischen Metallindustrie zusammengestellt wurde und an dem führende Leute von Siemens, BMW, MAN und MBB beteiligt waren, steht an erster Stelle „Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit“, „verbesserte Betriebsmittelnutzung“, „Anpassungsfähigkeit an schwankende Arbeitsvolumen“ und „Verbesserung der Arbeitsproduktivität“. Erst wenn dies erreicht ist, wird dann auch unter ferner liefen an die „Steigerung der Arbeitszufriedenheit“ gedacht, vor allem wiederum als Mittel, die Profite zu steigern.

Der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) redet nicht lange um den heißen Brei herum und erklärt unmißverständlich: „Der ständig steigende Kapitalaufwand je Arbeitsplatz verlangt, daß die Anlagen bestmöglich genutzt werden, wenn sie wettbewerbsfähig bleiben sollen. Deshalb ist eine stärkere Entkoppelung der persönlichen Arbeitszeit von der Maschinenlaufzeit anzustreben.“

Auch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) verfolgt das gleiche Ziel: „Flexible Arbeitszeiten halten die Kosten in Schach, was zur Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beiträgt. Die Verminderung von Leerzeiten und Vermeidung

kostspieliger Überstundenzuschläge bei einer flexiblen Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall sparen Kosten ein und erhöhen die Arbeitsproduktivität.“

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel hat daher schon im Mai 1985 darauf verwiesen, daß die Vorschläge der Unternehmer zur Arbeitszeit Zielsetzungen verfolgten, „die in Wirklichkeit nur wenig mit der Vorstellung einer Auflockerung bzw. Anpassung der Produktionsbedingungen zu tun haben“. Diese Zielsetzungen seien im wesentlichen in drei Punkten zusammenzufassen: „1. die Ausdehnung der Betriebszeiten, der Ausrüstungen und

Installationen; 2. die Senkung der Lohnkosten und 3. die Aufweichung der den Arbeitnehmern tarifvertraglich zustehenden Sicherheiten und Schutzregeln“.

Zeitsouveränität, wenn man unter diesen Umständen überhaupt von einer solchen reden kann, wird den Arbeitern und Angestellten nur dann zugebilligt, wenn sie ihre Wünsche und Vorstellungen den Kapitalinteressen weitgehend unterordnen. Nach Horst-Tilo Beyer setzt eine flexible Arbeitszeitgestaltung „eine verantwortungsfreudige, kooperationsbereite und gruppenorientierte Belegschaft“ voraus, die „zu einer koordinierenden Abwägung ihrer privaten mit den betrieblichen Interessen“ bereit ist. Wenn aber die Belegschaft die zusätzliche Freiheit am Arbeitsplatz einseitig für eigene Belange nutze und betriebliche Interessen ignoriere, würde „die Einführung flexibler Arbeitszeiten für jedes Unternehmen zu einer Gefahr“. An anderer Stelle hebt Beyer noch einmal eindeutig hervor, daß „Zeitautonomie“ am Arbeitsplatz verantwortungsfreudige Mitarbeiter mit Verständnis für betriebliche Belange voraussetze. Im übrigen sei zuviel Zeitsouveränität auch schädlich.

Es dürfte für gestandene Gewerkschafter angesichts so eindeutiger unternehmerischer Positionen nicht schwer sein, diese prinzipiell abzulehnen, und, so wie es die IG Metall tut, Begriffe der Zeitsouveränität mit eigenen Inhalten zu belegen.

Heinz Schäfer

1. Verhandlung am 23. Februar

Für die IG Druck und Papier steht die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich auf der Tagesordnung. Fristgerecht war zum 31. März der Manteltarifvertrag für die Druckindustrie gekündigt worden. Am 23. Februar findet in Mannheim die erste Verhandlung statt. Weitere werden schnell folgen, so daß in Gewerkschaftskreisen die Schlichtung nach Ostern durchaus denkbar erscheint. Noch vor Jahresende hat die Zentrale Tarifrundkommission in einem Beschluß die tarifpolitischen Ziele bekräftigt:

1. Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, vorrangig in Gestalt des 7-Stunden-Tages;

2. 5-Tage-Woche von montags bis freitags.

Begrüßt wird in dem Beschluß, daß viele Einzelgewerkschaften „gegen die Unternehmerbestrebungen zur Ausweitung der Produktionszeit“ das freie Wochenende verteidigen wollen. Um so mehr seien die Äußerungen des IG-Chemie-Vorsitzenden Hermann Rappe zu bedauern, „denen zufolge der freie Samstag zur Verhandlung mit den Unternehmern freigegeben werden kann. Dieses Verhalten ist schädlich und trägt dazu bei, die bevorstehenden

Tarifaueinandersetzungen zu erschweren“, betont die Tarifrundkommission.

Alles deutet darauf hin, daß auch diese Arbeitszeitverkürzung – ebenso wie 1984 – nicht im Spaziergang durchzusetzen ist, denn die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände hat härtesten Widerstand angekündigt. Systematisch und nach dem Motto „Der Zweck heiligt die Mittel“ bedienen sich die BDA-Scharfmacher obskurer Rechtsgutachten konservativer Wissenschaftler, die bereits im Vorfeld der Auseinandersetzungen die IG Druck und Papier an den Rand der Verfassungswidrigkeit manövrieren wollen.

Da ein Arbeitskampf auch in dieser Runde nicht auszuschließen ist, hat die Gewerkschaft mit der Mobilisierung der Belegschaften begonnen. In zahlreichen Betrieben wurden Aktionsausschüsse gebildet, die mit einer zielgruppenorientierten Arbeit an die Interessen der einzelnen Gruppen, z. B. der Frauen und Angestellten, anknüpfen. Dabei kommt der IG Druck zugute, anhand der 38,5-Stunden-Woche nachweisen zu können, daß 1984 nicht nur mehr Freizeit erreicht wurde, sondern die vorhandenen Arbeitsplätze nicht nur gesichert, sondern auch neue geschaffen werden konnten.

G. M.

Um 13.: IG BSE schließt Arbeitskampf nicht aus

Die Verhandlungen um das 13. Monatseinkommen für die Beschäftigten des Baugewerbes sind gescheitert. Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und Zentralverband des Deutschen Baugewerbes hatten vor längerer Zeit die Tarifverträge mit der Absicht gekündigt, das anteilige 13. Monatseinkommen auf die Löhne und Gehälter umzulegen. Dagegen besteht die IG Bau – Steine – Erden (IG BSE) darauf, die bisherigen Leistungen in Höhe von 102 Stundenlöhnen bzw. 60 Prozent eines Monatsgehalts auf ein volles 13. Monatseinkommen aufzustocken. Der IG-BSE-Bundesvorstand befaßte sich am 20. Januar mit der Situation und erklärte: „Die Arbeitnehmer des Baugewerbes, die ohnehin unter schwierigen Bedingungen arbeiten müssen, betrachten den von den Arbeitgebern beabsichtigten Abbau des 13. Monatseinkommens als eine Diskriminierung gegenüber den anderen Arbeitnehmern in Wirtschaft und Verwaltung.“ Entsprechend groß sei die Empörung. Falls die Bauunternehmer ihre Absicht nicht aufgeben, schließt die IG BSE einen Arbeitskampf im Frühjahr nicht aus.

Hessens HBV verlangt 7 Prozent

Die Große Tarifkommission für den hessischen Einzelhandel hat am 13. Januar die Forderung für die rund 150 000 Beschäftigten beschlossen. Hier laufen die Lohn- und Gehaltstarifverträge am 28. Februar aus. Verlangt wird eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um linear 7 Prozent. Gefordert werden darüber hinaus noch Korrekturen bei den Eingruppierungsregelungen.

DPG klagt Verstoß gegen Tarifautonomie an

Vor der „Justizpressekonferenz Karlsruhe“ nahm Mitte Januar der Vorsitzende der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), Kurt van Haaren, zum Einsatz von Beamten auf von Arbeitern und Angestellten bestreikten Arbeitsplätzen Stellung. Gegen Urteile des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverwaltungsgerichts, die den Beamteneinsatz für zulässig und rechtmäßig erklärten, hat die DPG Verfassungsbeschwerden erhoben. Durch den Beamteneinsatz wird die Tarifautonomie faktisch unterlaufen, da jeder Streik wirkungslos gemacht werden kann. Wie van Haaren auf der Justizpressekonferenz erklärte, ginge es für seine Gewerkschaft um die Existenzgrundlage, und „wer uns einbetoniert, muß mit Befreiungsschlägen rechnen“. Unterstützt wird die Postgewerkschaft durch Gutachten selbst kon-

servativer Rechtswissenschaftler. U. a. gelangt Prof. Bernd Rüthers zu dem Schluß, daß der Staat verpflichtet sei, zum Schutz der Arbeitnehmer eine funktionierende Tarifautonomie zu gewährleisten. Aufgehoben würde die Kampfparität durch den unbeschränkt zulässigen Einsatz von Beamten im Falle eines Streiks.

Solidaritätsaktionen gegen § 116 AFG

Solidaritätsaktionen aller DGB-Gewerkschaften bis hin zu Arbeitsniederlegungen hat Klaus Zwickel, geschäftsführendes IG-Metall-Vorstandsmitglied, am 14. Januar in Saarbrücken für den Fall der Anwendung des neuen § 116 AFG angekündigt. Von kalter Aussperrung Betroffene müßten wissen, daß sie sich auf die Solidarität aller gewerkschaftlich Organisierten verlassen könnten. Wörtlich sagte der IG-Metall-Funktionär: „Wenn wir uns jetzt nicht zur Gegenwehr entschließen, so war die Änderung des § 116 AFG nur der erste, nicht der einzige Schritt zur Einschränkung gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit.“

NGG formulierte Ziele für 1987

Noch im alten Jahr hat der Tarifpolitische Ausschuß der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten (NGG) die tarifpolitischen Ziele für 1987 formuliert. Wie die „einigkeit“ in ihrer Januar-Ausgabe meldet, werden die Entgelttarifverträge zum nächstzulässigen Termin gekündigt. Das Forderungsvolumen soll zwischen 5,5 und 6,5 Prozent betragen, wobei die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen mindestens im gleichen Umfang verlangt werden soll.

Rationalisierungsschutz im öffentlichen Dienst

Nach zehnjährigem tariflosen Zustand und über fünfjähriger Verhandlungsdauer hat die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) Mitte Januar ein Rationalisierungsschutzabkommen erreicht. Neben weitgehendem Lohn- und Gehaltsschutz für alle Arbeiter und Angestellten wurde der Kündigungsschutz im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen verbessert. Nach dem neuen Abkommen sind alle über 55-jährigen, die über 15 Jahre dem öffentlichen Dienst angehören, bei voller Besitzstandsrente unkündbar. Unabhängig vom Alter muß allen nach über 15-jähriger Betriebszugehörigkeit ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden und bei weniger Betriebszugehörigkeitsjahren ein zumutbarer Arbeitsplatz.

TARIFKALENDER

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge für nachstehende Wirtschaftsbereiche und Tarifbezirke sind zum jeweils angegebenen Termin kündbar. Die Zahlen in Klammern geben Auskunft über die Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten. Die Zahl hinter dem Datum enthält auch die Beschäftigten in nicht aufgeführten kleineren Bereichen.

28. Februar – 1,0 Mio.

Privates Bankgewerbe, einschließlich private Bausparkassen, und Volksbanken, Raiffeisenbanken, Teilzahlungsbanken, Eisenbahn- und Darlehnskassen Bundesgebiet und Westberlin (315 900); Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen, Bayern (136 000); Einzelhandel, Coop-Unternehmen Hessen (134 900); Schlosser-, Schmiede-, Landmaschinen-, Klempner- und Installateurhandwerk Nordrhein-Westfalen (125 000); Elektro- und Landmaschinenhandwerk Bayern (60 000).

31. März – 5,4 Mio.

Metallindustrie einschl. Gießereien (ohne VW-Werke) Bundesgebiet und Westberlin (363 000); Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Saarland, Baden-Württemberg (681 800); privates Speditions- und Transportgewerbe Schleswig-Holstein, Hamburg: ohne Möbeltransport, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Westberlin (297 400); Druckindustrie Bundesgebiet und Westberlin (159 100); Bäckerhandwerk Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen (61 000); Groß- und Außenhandel Hessen (97 300); einige Fluggesellschaften (38 000); privates Omnibusgewerbe Nordrhein-Westfalen, Hessen, Bayern, Westberlin (39 100); Brotindustrie Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg (37 200).

30. April – 1,6 Mio.

Einzelhandel Niedersachsen, Bremen, Limburg-Oberlahn, Rheinland-Pfalz, Bayern (590 000); Textilindustrie Bundesgebiet und Westberlin – ohne Saarland – (226 000); Bekleidungsindustrie Bundesgebiet – ohne Niedersachsen, Bergisch-Land, Saarland, Westberlin – (157 900); Maler- und Lackierhandwerk Bundesgebiet und Westberlin – ohne Saarland – (125 400); Kfz-Gewerbe Bremen, Nordrhein-Westfalen (73 200); Groß- und Außenhandel Rheinland-Rheinhausen, Pfalz (52 000); Bekleidungslohnhandwerk Bundesgebiet und Westberlin (32 200); Bäckerhandwerk Hamburg, Rheinhausen-Pfalz, Baden-Württemberg (38 800).

31. Mai – 0,3 Mio.

Gebäudereinigerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Hessen, Pfalz, Saarland, Bayern (44 600); Wohnungswirtschaft Bundesgebiet und Westberlin (39 300); privates Reisebürogewerbe Bundesgebiet und Westberlin (31 300); Architektur- und Ingenieurbüros Bundesgebiet und Westberlin (35 000).

Wirtschaftsbericht: Mogelpackung und Schwindelgutachten

Der am 14. Januar veröffentlichte Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung ist in seinem gesamten Inhalt eine Täuschung der Öffentlichkeit und Verzerrung der tatsächlichen Entwicklung. So gesehen waren die Versprechungen auf 2,5 Prozent Wirtschaftswachstum im laufenden Jahr eine auf die Erringung von Wählerstimmen getrimmte Aussage, denn in anderen bürgerlichen Wirtschaftsprognosen wird die Wachstumsrate mit unterhalb von 2 Prozent beziffert.

Der Jahreswirtschaftsbericht ist auch darum eine Täuschung der Öffentlichkeit, weil keine Absichten zu erkennen sind, die skandalöse Massenarbeitslosigkeit, beispielsweise durch ein Beschäftigungsprogramm, wie es die Gewerkschaften fordern, zu beseitigen. Im Gegenteil. Ausdrücklich verzichtet die Regierung auf eine „expansive Wirtschaftspolitik“. Das heißt im Klartext: Die gebeutelten Belegschaften in der Stahl- und Wertindustrie sowie im Kohlebergbau sollen auch weiterhin in großer Unsicherheit leben und abwarten, bis die Unternehmensleitungen ihre Vernichtungs- und Demontagepläne nicht nur in Gang gesetzt, sondern auch realisiert haben.

Es ist schon eine Zumutung, wenn die Bundesregierung eine Beschäftigungswirkung nur dann sieht, wenn die Unternehmer weitere Steuererleichterungen, besser gesagt: Steuersubventionen auf breiter Basis erhalten. Hier ist nicht zufällig die Forderung des neuen BDI-Chefs, Tyl Necker, angesiedelt nach sofortiger spürbarer Verringerung der Unternehmenssteuer und nach Steuersenkungen, z. B. bei den hohen Einkommen von jetzt 56 Prozent auf 50 Prozent und noch weniger.

Nun haben aber Steuersenkungen und Subventionen die Politik der Profitförderung mit ihren rasanten Profitsteigerungen keinen Ansporn für die Schaffung von Arbeitsplätzen ergeben. Die Arbeitslosigkeit verharrt nicht nur auf einem hohen Stand, sondern sie wird im Zuge der weiteren Konjunkturabschwächung, nicht zuletzt auch als Folge der Erschwernisse für den Export durch die Brüsseler DM-Aufwertung, auf neue Höhen klettern.

Eine Herausforderung für die Belegschaften und Gewerkschaften ist die Absage an die Stärkung der Massenkaufkraft durch höhere Reallöhne. Hier setzen die Verfasser des Wirtschaftsberichts gemeinsam mit den Unternehmern wieder deutliche Zeichen gegen eine Politik, die über Erhöhung der Masseneinkommen den inneren Markt stärkt. Jeder Versuch, eine Lohnzurückhaltung im Zeichen nachlassender Konjunktur zu üben, ist in Wirklichkeit ein Tiefschlag gegen die Stärkung des inneren Marktes. Angeblich soll ja gerade der innere Markt in diesem Jahr die Konjunktur absichern. Genau das Gegenteil wird mit dieser Aufmunterung an die Adresse

der Unternehmer erreicht. Ein Rückgang des Massenverbrauchs kommt einer faktischen Blockierung konjunktureller Entwicklungen gleich.

Die Brüsseler DM-Aufwertung hat sich bereits als ein Schlag ins Wasser erwiesen. Ungehemmt fließt abgewertetes Auslandsgeld von Spekulanten, vor allem von Dollarbesitzern, in den Markt und führt dazu, daß die Bundesbank ihre Devisenreserven systematisch gegen den kapitalistischen Spekulationstrieb der Millionäre und Milliardenäre einsetzen muß. Stoltenberg und Bangemann versuchen, die deutlichen Zeichen des weiter erschwerten Exports durch eine deuschnationale Tonlage über eine superstarke DM hinwegzutäuschen. Am Vortag der Veröffentlichung des Jahreswirtschaftsberichts hat der DGB-Vorsitzende Breit darauf hingewiesen, daß die Bundesrepublik mit einem Sockel von über 3 Millionen Arbeitssuchenden, zwei Millionen registrierter und über einer Million nicht erfaßter Arbeitsloser, in den nächsten Konjunkturabschwung „schlittern“ werde. Breit hat recht, wenn er feststellt, das wäre vermeidbar gewesen, wenn die „christlich-liberale Regierung ihre Kraft nicht gegen die Arbeitnehmer und gegen die Gewerkschaften, sondern gegen die Arbeitslosigkeit eingesetzt hätte“.

Genau aber das ist der Fixpunkt zur Beurteilung dieses umfangreichen Beschönigungspapiers. Damit ist auch die zentrale Frage gestellt, wie anstelle der wahlaktisch frisierten Schönwetterprophetieungen reale Möglichkeiten genutzt werden, um der Politik der Fortsetzung der Wende, mit der Umverteilung von unten nach oben und der Akzeptierung der Massenarbeitslosigkeit, Schluß zu machen und eine Alternative entgegenzusetzen.

Ein Signal gaben die Stahlarbeiter am 16. Januar mit ihren Proteststreiks und Demonstrationen gegen die Vernichtung ihrer Arbeitsplätze. Ein weiteres Signal setzen auch die Arbeitslosen mit ihren Forderungen nach sozialer Absicherung und Beseitigung der sie bedrückenden Armut. Eine wirksame Hilfe ist die Unterstützung der Gewerkschaften in ihrem Kampf zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich. Das ist in der Tat ein Konjunkturprogramm, wodurch neue Arbeitsplätze geschaffen und bestehende abgesichert werden können.

Fritz Rische

Profitlogik wird nicht akzeptiert

Auf den Kundgebungen und Demonstrationen anläßlich des Stahlaktionstages am 16. Januar wurde deutlich, daß die Gewerkschafter nicht bereit sind, die Krisenlösungen der Unternehmer und der Wenderregierung zu akzeptieren.

Franz Steinkühler, der 1. Vorsitzende der IG Metall, erklärte in Duisburg, daß sich die Gewerkschaften nicht an einen Zustand der Massenarbeitslosigkeit gewöhnen, die Verödung ganzer Regionen nicht tatenlos hinnehmen würden und keine Armenhäuser wollten. In den vollklimatisierten Glaspalästen des deutschen Geldadels sei noch nie Rücksicht auf die Existenz der Stahlarbeiter und ihrer Familien genommen worden. Profit dürfe nicht vor Menschlichkeit kommen. Steinkühler forderte, ein bundesweites Beschäftigungsprogramm und regionale Begleitprogramme auf den Weg zu bringen. Weil eine privatwirtschaftlich geführte Stahlindustrie und eine marktwirtschaftliche Regulierung die Krise nicht lösen könnten, fordere die IG Metall „die Vergesellschaftung der Stahlunternehmen bei entscheidendem gewerkschaftlichen Einfluß auf die Unternehmerpolitik“.

Auf derselben Linie äußerten sich auch die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Horst Klaus in Salzgitter und Hans Preiss in Dortmund (siehe auch S. 14).

Klaus verwies darauf, daß sich in der gegenwärtigen Krise der Stahlindustrie die „alten kapitalistischen Übel“ zeigten. Die IG Metall sei jedoch nicht bereit, die Interessen der Stahlarbeiter widerstandslos „auf dem Altar der freien Marktwirtschaft opfern zu lassen“. Profit und Marktideologie dürften, so Klaus, nicht Vorrang vor der Sicherung der legitimen Beschäftigungs- und Lebensinteressen in den Stahlregionen haben. Die IG Metall fordere auch Ersatzarbeitsplätze. Die dazu notwendigen Mittel könnten durch das Einfrieren der Verteidigungsausgaben und der Verhinderung eines unsozialen Steuerentlastungsprogramms für die Reichen gewonnen werden.

Hans Preiss vermerkte, daß die Arbeitsniederlegungen und die Demonstrationen am 16. Januar nicht das Ende, sondern der Anfang eines entschiedenen Kampfes um jeden einzelnen Arbeitsplatz und Ausbildungsplatz wären. Deshalb sei nicht Ruhe, sondern Unruhe die erste Bürgerpflicht. Die Bauern und die französischen Schüler und Studenten sollten die Gewerkschafter im Widerstand für den Erhalt der Arbeitsplätze nicht beschämen. Wer das Gebot des Sozialstaates mißachte, gleichwertige Lebensverhältnisse in allen Regionen zu schaffen, begehe Verfassungsbruch. Die Wende sei wendbar, „wenn wir uns nicht feige verkriechen, sondern mutig nach vorne gehen und solidarisch füreinander eintreten“. H. Sch.

Wechselkurse – Devisenhandel

Die letzten Wochen und Monate waren gekennzeichnet durch große Unruhen auf den Devisenmärkten. Vor allem der Dollar-kurs schwankte hektisch. Zwischen März 1985 und Januar 1987 sank sein Wechselkurs gegenüber der DM von 3,30 DM je Dollar auf knapp über 1,80 DM.

Hintergrund dieser Entwicklung ist einmal eine gezielte Politik der US-Notenbank. Diese ist aber weit davon entfernt – wie auch die übrigen staatlichen Notenbanken –, den Wechselkurs „machen“ zu können. Die Kursbildung wird auch nicht ursächlich bestimmt durch reale Wirtschaftsdaten wie Handelsbilanzsalden, Inflationsraten usw. Maßgeblich sind die Bewegungen der Devisenspekulation, die aber natürlich auf Signale reagiert. Maßnahmen der Notenbanken, reale Wirtschaftsdaten, politische Ereignisse, Zinsveränderungen usw. können von den Spekulanten – unter ihnen die großen Banken und Konzerne an erster Stelle – als Signale in eine bestimmte Richtung interpretiert werden, müssen es aber nicht. So hatte sich die Bundesregierung von der im Januar beschlossenen Aufwertung der DM gegenüber den Währungen des Europäischen Währungssystems (EWS) eine Minderung des Spekulationsdrucks in die DM erhofft – vergeblich. Die Spekulation zugunsten der westdeutschen Währung wurde durch diese als unzureichend angesehene Maßnahme eher noch stimuliert.

Die dominierende Rolle der Devisenspekulation wird deutlich, wenn man sich die gewaltigen Finanzmassen vor Augen hält, die an den internationalen Devisenbörsen umgesetzt werden. Zusammenhänge zur „realen“ Ökonomie gibt es hier kaum noch. So ergab eine Untersuchung der amerikanischen Notenbank, daß gegenwärtig täglich allein an den vier großen internationalen Bankplätzen (New York, London, Tokio und Frankfurt) im Durchschnitt Devisenumsätze von rund 210 Milliarden Dollar getätigt werden. Berücksichtigt man die übrigen kleineren Bankplätze vor allem im Fernen Osten, so ergibt sich eine Summe von 250 Milliarden Dollar börsentäglich. Im Jahresdurchschnitt 1986 dürften sich die Devisenumsätze international auf mehr als 65 Billionen Dollar belaufen haben, eine Summe, die kaum zu illustrieren ist. Es ist dies etwa das Fünffache des gesamten jährlichen Produktionswertes der Welt, 25mal so viel wie der gesamte Welthandel.

Die besondere Rolle des Dollars ergibt sich aus der Tatsache, daß 97 Prozent aller Devisengeschäfte über den Dollar abgewickelt werden. Nur drei Prozent der internationalen Devisenkäufe – und -verkäufe

Daten zur Wirtschaftsentwicklung

1. Verarbeitendes Gewerbe

Index 1980 = 100	November 1986	Veränderung in v. H. gegenüber Oktober 1986	November 1985
Produktion	114,4	+ 0,5	+ 1,6
Auftragseingänge ¹	122,7	– 10,5	– 5,5

1) nominal

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

2. Preise

Index 1980 = 100	Dezember 1986	Veränderung in v. H. gegenüber November 1986	Dezember 1985
Lebenshaltung	120,0	+ 0,1	– 1,1
Industriepreise	115,7	– 0,2	– 4,8
Landwirtschaftliche			
Erzeugerpreise ¹	97,3	– 1,7	– 4,1
Importpreise ²	94,6	– 0,2	– 20,3
Exportpreise ²	115,4	– 0,2	– 2,8

1) Oktober 1986 gegenüber September 86 bzw. Oktober 85

2) November 1986 gegenüber Oktober 86 bzw. November 85

(Quelle: Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, lfd.)

3. Arbeitsmarkt (in 1000)

	Dezember 1986	Veränderung in 1000 gegenüber November 1986	Dezember 1985
Beschäftigte ¹	26 100	– 60	+ 300
Arbeitslose	2 218	+ 150	– 129
Kurzarbeiter	247	+ 42	+ 63
Offene Stellen	141	– 4	+ 35

1) November 1986 gegenüber Oktober 86 bzw. November 85

(Quelle: Bundesanstalt für Arbeit)

4. Tägliche Devisenumsätze in Milliarden Dollar 1986

London	90
New York	50
Tokio	48
Frankfurt/M.	20

(Quelle: IWD 3/1987)

fe laufen ohne direkte Beteiligung des Dollars. Dabei ist die DM ebenfalls stark engagiert: Sowohl in London wie auch in New York entfällt rund ein Drittel der Umsätze auf Geschäfte Dollar/DM.

Rasant ist auch das Wachstum der Devisenspekulation. In New York erhöhten sich die börsentäglichen Umsätze von 18 Milliarden Dollar im Jahre 1980, über 26 Milliarden 1983, auf 50 Milliarden 1986. Ein Ende dieser Expansion ist nicht in Sicht, da die Labilität des internationalen Währungs- und Finanzgefüges einerseits den Bedarf an Kurssicherungsgeschäften erhöht und zum anderen die Gewinnchancen der Devisenspekulation steigert. J. G.

WSI: Gewerbesteuer

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) des DGB, Düsseldorf, hat Anfang des Jahres den Vorschlag unterbreitet, die Bezieher hoher Einkommen wie Topmanager in der Industrie, Ärzte, Rechtsanwälte und andere Freiberufler ebenfalls mit Gewerbesteuer zu belegen, wenn sie ihr Einkommen zusätzlich mit Erlösen aus Vermietung und Verpachtung anreichern. Die Steuermehreinnahmen könne der Staat z. B. zur Umweltsanierung in den Kommunen und zur Stadterneuerung verwenden, schlägt das WSI vor.

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Nationaler Aktionstag der IG Metall: Stahlstandorte erhalten!

Den 16. Januar hatte die IG Metall zum nationalen Aktionstag erklärt. Nach ihren Angaben legten über 70 000 Beschäftigte der Stahlbetriebe die Arbeit nieder und beteiligten sich an den 25 Demonstrationen und Kundgebungen gegen den massiven Arbeitsplatzabbau. Allein in Nordrhein-Westfalen, das besonders von Strukturkrise und Arbeitslosigkeit gebeutelt ist, fanden 17 Demonstrationen und Kundgebungen statt. Die Stahlarbeiter wurden unterstützt von den Beschäftigten anderer Bereiche. Auf den meisten Kundgebungen sprachen außer Betriebs- und Gewerkschaftsfunktionären auch die Bürgermeister. Sie unterstützten die Forderung nach Erhaltung der Stahlstandorte.

Die größte Kundgebung fand in Duisburg mit insgesamt 15 000 Teilnehmern statt. Hauptredner war der Erste Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler. In Hattingen beteiligten sich 8 000 an der Demonstration und der Kundgebung. Sie standen unter dem Motto „Gemeinsam Widerstand leisten – Hattingen muß leben!“ Denn nach dem Plan des Thyssen-Konzerns soll die Henrichshütte schichtweise dichtgemacht werden und Hattingen aufhören, Stahlstadt zu sein. In einem Aufruf zum Aktionstag, der die Unterschriften zahlreicher Betriebsräte trägt, hatte die IG Metall auf die prekäre Situation aufmerksam gemacht und erklärt: „Die Wirtschaftsregion Hattingen kann nur leben, wenn der Stahlstandort erhalten bleibt. Darum ist unser Kampf ‚Für ein Gesamtkonzept zur Sicherung des Stahlstandortes Hattingen‘ zugleich ein Kampf für die Zukunftssicherung unserer Region.“

Weitere große Kundgebungen fanden u. a. in Dortmund mit 7 500 und in Bochum und Oberhausen mit je 5 000 Teilnehmern statt. Vor der Hauptverwaltung der Peine-Salzgitter AG in Salzgitter demonstrierten 3 000 Beschäftigte. Auch in Osnabrück, in der Oberpfalz und an der Saar gab es weitere Kundgebungen. Zu den Rednern gehörten namhafte IG-Metall-Funktionäre. So u. a. neben dem bereits erwähnten Ersten IG-Metall-Vorsitzenden Franz Steinkühler die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Horst Klaus in Salzgitter, und Hans Preiss, der zu den 7 500 Stahlarbeitern der Dortmunder Kundgebung sprach. Letzterer erklärte, daß der Aktionstag erst der Anfang gewesen sei und der Widerstand gegen die Ver-

nichtung von Arbeitsplätzen fortgesetzt werden müsse. Zur Information unserer Leser dokumentieren wir nachfolgend Auszüge aus den Reden von Franz Steinkühler, Horst Klaus und Hans Preiss.

G. M.

Franz Steinkühler in Duisburg

„... Wir wollen und dürfen uns nicht an einen Zustand der Massenarbeitslosigkeit gewöhnen. Gleichgültigkeit zerstört Solidarität und Demokratie! Wir wollen und dürfen nicht die Verödung ganzer Regionen tatenlos hinnehmen. Wir wollen keine Armenhäuser in Deutschland – nicht im Norden, nicht im Süden – nirgendwo. In der Stahlindustrie hat eine neue Phase der Umstrukturierung begonnen, die die Beschäftigungskrise bedrohlich verschärft. Zum Jahresende 1986 wurden allein im Ruhrgebiet fast doppelt so viele Arbeitslose gezählt wie 1970 im gesamten Ruhrgebiet. Deswegen nehmen wir mit den Aktionen des heutigen Tages einen neuen Anlauf im Kampf um einen sozialen Ausweg aus der Stahlkrise...“

Die Lösung der Stahlkrise darf nicht allein dem freien Spiel der Marktkräfte und den Unternehmern überlassen bleiben. Was die Regierung bei der Neuen Heimat von den Gewerkschaften fordert, das soll sie gefälligst auch bei den Stahlunternehmen einklagen. Sie sind schließlich verantwortlich für den Aufbau der Überkapazitäten. Ihre Perspektive heißt: Verschärfung des ruinösen Preiskampfes, Stilllegungen, Massenentlassungen und Standortvernichtungen. Eine solche Stahlpolitik – ohne Rücksicht auf die regionale Beschäftigungslage – das ist mit einem Sozialstaat unvereinbar...“

Durch die Entscheidung in Brüssel ist jetzt das Schicksal ganzer Standorte und Reviere der Kungelei und dem Finanzschacher der europäischen Konzerne überlassen. Niemand weiß, was im einzelnen herauskommt und wo die Unternehmer zuerst zuschlagen. Wir sollen abseits stehen und ergeben abwarten, worauf sich die Herren einigen, um später die sozialen Trümmer abräumen zu helfen. An die Herren in den Chefetagen der Unternehmensvorstände gerichtet sage ich: Die IG Metall ist nicht das soziale Aufräumkommando der Stahlindustrie. Wir sind eine kämpfende Gewerkschaft, die die Interessen der Arbeitnehmer offensiv vertritt, auch und gerade in der krisengeschüttelten Stahlindustrie...“

Die IG Metall hält fest an ihren sozialen Forderungen auch für die neue Phase der Kapazitätsanpassung in Europa. Sie lauten:

– Sicherung der Beschäftigung in den Stahlrevieren,

– Erhalt aller Stahlstandorte,

– Sicherung des sozialen Status der Arbeitnehmer,

– Einführung, Erhaltung und Ausbau der Mitbestimmung,

– weitere Arbeitszeitverkürzung ohne finanzielle Nachteile für alle europäischen Stahlbelegschaften.

Dafür demonstrieren wir heute gemeinsam. Dafür werden wir auch morgen solidarisch kämpfen, und zwar unabhängig vom Wahlausgang am 25. Januar...“

Die Stahlindustrie ist und bleibt auf absehbare Zeit eine Schlüsselindustrie. Eine Vielzahl wichtiger Sektoren unserer Volkswirtschaft ist untrennbar mit der Stahlindustrie verbunden. Ich verweise hier auf den Steinkohlebergbau, die Autoindustrie, den Bausektor und die Bundesbahn. Eine Industrienation wie die Bundesrepublik muß ihre nationale Stahlbasis langfristig erhalten und sichern...“

Es ist auf alle Fälle besser, 55 Mrd. DM für die Finanzierung von Beschäftigung auszugeben als 55 Mrd. DM für die Finanzierung von Arbeitslosigkeit. Es ist doch ein politischer Skandal, daß ein

Inhaltsverzeichnis

Unternehmensvorstellungen
zur Flexibilisierung 15

Vor 30 Jahren: Längster Arbeits-
kampf nach 114 Tagen beendet 17

DPG zur Entwicklung
und Anwendung neuer Techniken 20

Ein Bericht über die
Bildungsarbeit im Betrieb 21

Gewerkschafter in der Stahlindustrie sich für solche Nothilfen öffentlich rechtfertigen muß, während anderswo Konzernen Millionen und aber Millionen nachgeschmissen werden, darunter auch Konzernen, die gar nicht wissen, wohin sie mit ihrem vielen Geld sollen. Wir wollen keine Geisterstädte und Elendsquartiere wie in den USA. Wir wollen keine modernen Arbeitsnomaden, die Wochenende für Wochenende tausend Kilometer über die Autobahnen hetzen. Wir wollen Arbeit dort, wo sie gebraucht wird . . .

Wir stellen bereits heute eine breite Unterstützung der Beschäftigten in der Region, die unmittelbar oder mittelbar von der Entwicklung in den Stahlbetrieben mitbetroffen sind, fest. Jeder Bäcker, jeder Metzger und jeder Einzelhändler weiß, daß er weniger verkaufen kann, wenn die Arbeitnehmer in dieser Region ohne Arbeit sind. Das Problembewußtsein reicht weit darüber hinaus, über die Kommunalpolitiker und die Kirchen bis hin zu den örtlichen Unternehmern. An dieses Problembewußtsein müssen wir anknüpfen, müssen es zu einer breiten Bürgerbewegung für die Verwirklichung unserer stahlpolitischen Forderungen ausbauen. Den Kern dieser Bewegung aber müssen die Belegschaften bilden, indem sie für die Erreichung unserer Ziele selbst aktiv eintreten . . .

Stahlmarktordnung, Subventionen hier und da, Mitbestimmungsrechte, all das kann Schmerzen lindern, aber es heilt nicht die Krankheit. Es heilt nicht die Strukturfehler, daß eine privatwirtschaftlich geführte bundesdeutsche Stahlindustrie und eine marktwirtschaftliche Regulierung die Krise nicht lösen können. Deshalb fordern wir die Vergesellschaftung der Stahlunternehmen bei entscheidendem gewerkschaftlichen Einfluß auf die Unternehmenspolitik . . . Wir haben uns nicht mit dem Stichwort Vergesellschaftung begnügt, sondern ein ausgefeiltes Modell vorgelegt. In diesem Modell haben wir die schlechten Erfahrungen aufgearbeitet, die die Stahlarbeitnehmer in Europa so oft mit einer bloßen Verstaatlichung ihrer Unternehmen machen mußten.

Es ist deshalb ein tragender Grundgedanke unseres Konzeptes, den Mißbrauch einer solchen Einrichtung durch basisnahe Kontrolle zu verhindern, durch dezentrale Unternehmensführung, paritätische Mitbestimmung auf allen Ebenen und durch Wahrung der unabhängigen Position der IG Metall gegenüber einer nationalen Stahlholding. Wir brauchen uns mit unserer Forderung nach Vergesellschaftung der Stahlindustrie nicht zu verstecken. Im Gegenteil! Wir bringen dieses Modell als Beitrag ein in die Diskussion um die Zukunft einer an den gesellschaftlichen Bedürfnissen ausgerichteten Produktion. Verstecken sollten sich besser diejenigen, die die Arbeitsplätze in der Stahlindustrie privaten Profitinteressen opfern. Verstecken sollten sich auch all diejenigen, die sich nicht zu schade sind, ihre abgedroschenen Vorurteile gegenüber unserer Forderung nach weiterer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich, nach Verwirklichung der 35-Stunden-Woche wieder aus der Mottenkiste von 1984 hervorkramen . . .

Horst Klaus in Salzgitter

„ . . . Es sind die alten kapitalistischen Übel, die sich in dieser Situation zeigen: Überkapazitäten am Markt führen wieder und wieder zu ruinösen Preiskämpfen. Jeder versucht, den anderen am Markt auszusteichen. Wie an einer Eieruhr ist abzulesen, wann das erste Unternehmen das Handtuch werfen muß. Dabei lebt jeder in der Hoffnung, der andere wird es sein. Und doch wissen sie alle, daß sie sich auf einer Rutschbahn steil nach unten befinden.

Wir sind nicht gewillt, dieser Entwicklung tatenlos zuzuschauen. Wir sind nicht bereit, die Interessen der Stahlarbeiter widerstandslos auf dem Altar der freien Marktwirtschaft opfern zu lassen. EUROFER, der Dachverband der 15 großen Stahlkonzerne in der Europäischen Gemeinschaft, glaubt, dies wäre seine Stunde – die Stunde eines internationalen Stilllegungskartells. Er hat zur Lösung der Probleme ein dreistufiges Verfahren vorgeschlagen:

1. Stilllegungen auf Initiative der einzelnen Unternehmen. Die Kapitalverluste und Sozialplankosten sollen dabei von der öffentlichen Hand getragen werden.
2. Stilllegungen, bei denen den einzelnen Unternehmen über eine

Art Börse für viel Geld aus einem gemeinsamen Fonds Produktionsquoten abgekauft und an die anderen Unternehmen verteilt werden. Durch diese Abwrackprämien soll eine Verlockung für die Anteilseigner geschaffen werden, ihre Betriebe lukrativ zu liquidieren.

3. – so hört man – Stilllegungen nach der Rasenmähermethode, von der sich die kapitalkräftigen Unternehmen jedoch freikaufen können.

Diese dritte Stufe wird im Augenblick noch in der Schublade gehalten. Am 18. Januar – übermorgen also – wollen sich die Herren erneut zu einer Konklave zusammenfinden, wie sie in Anspielung auf die Papstwahl ihre Treffen zu bezeichnen belieben. Doch es geht um ein ganz und gar unheiliges Geschäft . . .

In diesem Jahr besteht die Montanmitbestimmung 40 Jahre. Welch ein Zusammentreffen historischer Daten! Welch eine politisch-ökonomische Entwicklung in vier Jahrzehnten: Am Sonntag, dem 18. Januar 1947, boten die unter dem Eindruck der katastrophalen Niederlage des Faschismus stehenden Bosse von Klöckner und GHH den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit an – unter anderem wohl auch, um ihre Unternehmen vor dem Untergang durch alliierte Demontagen zu retten.

Genau 40 Jahre später, am Sonntag, dem 18. Januar 1987, wollen die Bosse der europäischen Stahlindustrie in ihrer sogenannten „Konklave“ beraten, wie sie selber die Demontage der Reste dieses einst so mächtigen Wirtschaftszweiges am besten so bewerkstelligen können, daß irgendwo noch lebensfähige Strukturen übrigbleiben . . .

Hans Preiss in Dortmund

„ . . . Die Krise der Stahlindustrie ist weder durch Gesundbeterei noch durch marktwirtschaftliche Beschwörungen zu meistern. Weil das so ist, deshalb fordern wir mit Nachdruck die Vergesellschaftung der Stahlunternehmen bei entscheidendem gewerkschaftlichen Einfluß. Wer bei SDI den Einflüsterungen der Amerikaner folgt, sollte sich zumindest in der Stahlfrage zu seiner nationalen Verantwortung bekennen.

Das stahlpolitische Programm wurde von Dortmund aus auf dem Weg gebracht. Von hier müssen jetzt auch die Initiativen seiner Durchsetzung ausgehen. Wir wollen mit unserem Programm kapitalistische Konkurrenz der Stahlarbeiter ersetzen durch die Solidarität aller Metaller. Das heißt: Wenn ein Standort gefährdet ist, muß Widerstand an allen Standorten geleistet werden. Arbeitsplatzsicherung an einem Standort darf nicht zu Lasten der Arbeitsplätze an anderen Standorten gehen. Und wer heute tatenlos zusieht, wie die Stahlindustrie gebeutelt wird, braucht sich morgen nicht zu wundern, wenn die gleichen Methoden auf andere Branchen übergreifen . . .

Unsere Forderung nach Vergesellschaftung der Stahlindustrie ist ein Angebot an die Bundesregierung und an die Vorstände der Stahlunternehmen, sofort in Gespräche einzutreten. Wenn die Verantwortlichen nicht mit uns reden wollen, dann werden wir sie an den Verhandlungstisch zwingen müssen. Die Arbeitsniederlegungen und die Demonstrationen heute sind nicht das Ende, sondern der Anfang eines entschiedenen Kampfes um jeden einzelnen Arbeitsplatz, um jeden einzelnen Ausbildungsplatz.

Wir rufen die Belegschaften der Stahlindustrie, wir rufen alle Metaller, wir rufen die Bevölkerung dieser Stadt, wir rufen die Politiker auf, die Mobilisierungskampagne für die Sicherung der Arbeitsplätze und die Erhaltung der Stahlstandorte tatkräftig zu unterstützen. Denn von jedem Stahlarbeitsplatz hängen zwei bis drei weitere Arbeitsplätze ab: von der Weiterverarbeitung über Handel und Handwerk bis zur Verwaltung.

Dortmund – der Name dieser Stadt soll verbunden sein mit der Schaffung eines Bündnisses all jener, die sich gemeinsam gegen die Kahlschlagpolitik der Stahlkonzerne wehren. Deshalb fordern

wir: Schluß mit der Arbeitsplatzvernichtung, Schluß mit den Sozialplänen, her mit Beschäftigungsplänen. Das heißt, jeder Angriff auf einen Standort ist ein Angriff, der von allen Metallern zurückgewiesen werden muß. Und das heißt: konsequente Vertretung des nationalen Interesses am Erhalt einer modernen Stahlindustrie auf internationaler Ebene.

Gehen wir selbstbewußt in diese Auseinandersetzungen. Wir haben nach 1945 aufgebaut und Demontagen verhindert. Wir haben Verantwortung übernommen, als die Stahlbarone in Nürnberg nach Ausreden suchten. Wir haben die Mitbestimmung 1951 durch unseren vielfältigen Protest auf den Weg gebracht. Wir können auch die Wende wenden, wenn wir uns nicht feige verkriechen, sondern mutig nach vorne gehen und solidarisch füreinander eintreten.“

Unternehmervorstellungen zur Flexibilisierung

Die Unternehmerpresse ist voll von den Glückseligkeiten, die den abhängig Beschäftigten aus einer Arbeitszeitflexibilisierung angeblich erwachsen könnten. Viel ist die Rede von einer sogenannten Zeitsouveränität. Um unseren Lesern einen Überblick über die wirklichen Unternehmerabsichten zu vermitteln, dokumentieren wir nachfolgend entsprechende Auszüge aus Unternehmerverlautbarungen bzw. ihnen nahestehender Publikationen.

Leitfaden zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Metallindustrie (herausgegeben vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., Köln, November 1984)

„Es ist ein Gebot der Wirtschaftlichkeit – insbesondere bei steigenden Investitionskosten und dem daraus resultierenden Zwang zur besseren Kapazitätsauslastung –, die Arbeitszeit als variable Planungsgröße und nicht wie bisher als unantastbares Faktum zu verstehen. Ebenso entspricht es offenkundig auch dem Interesse der Mitarbeiter, alternative Arbeitszeiten mit flexibleren Systemen zu haben, um selbst mehr Freiraum zu erhalten. Arbeitszeitgestaltung kann kein unternehmenspolitischer Selbstzweck sein; sie dient

- der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit,
- der verbesserten Betriebsmittelnutzung,
- der Anpassungsfähigkeit an schwankende Arbeitsvolumen,
- der Verbesserung der Arbeitsproduktivität,
- der Steigerung der Arbeitszufriedenheit,
- der Anpassungsfähigkeit an veränderten Rahmenbedingungen“ (S. 5).

„In Kombination mit den bekannten Arbeitszeitformen wie z. B.

- gleitende Arbeitszeit (GLAZ),
- Teilarbeitszeit,
- Schichtarbeit,
- zeitversetzte Arbeitszeit,
- Samstag als Regelarbeitszeit,
- Mehrarbeit

sind wirtschaftliche Lösungen realisierbar“ (S. 10).

„Es ist besonders hervorzuheben, daß durch die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung den Wünschen der Mitarbeiter – soweit betrieblich und organisatorisch sinnvoll – entgegengekommen werden kann, die Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzugestalten“ (S. 13).

„Die Entscheidung, welche Arbeitszeitregelungen im Betrieb An-

wendung finden, sollte von betrieblichen Notwendigkeiten und Gegebenheiten abhängig gemacht werden“ (S. 14).

Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI): Wirtschaftspolitik in der Pflicht – Zehn Thesen (1986)

5. These: Arbeitsbeziehungen beweglicher gestalten – Aufgaben auf einem Blick

„Arbeitszeit elastischer regeln. Der ständig steigende Kapitalaufwand je Arbeitsplatz verlangt, daß die Anlagen bestmöglich genutzt werden, wenn sie wettbewerbsfähig bleiben sollen. Deshalb ist eine stärkere Entkoppelung der persönlichen Arbeitszeit von der Maschinenlaufzeit anzustreben. Mehr Teilzeitarbeit und flexible Schichtenpläne machen dies möglich. Den Arbeitnehmern verschafft die Flexibilisierung eine größere ‚Zeitsouveränität‘, das heißt mehr Freiraum, den sie nach individuellen Vorstellungen gestalten können“ (S. 38).

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Leitsätze zur Sozial- und Gesellschaftspolitik – Schwerpunkte unternehmerischen Handelns und Forderungen an die Politik, Köln, Juni/Juli 1986

4. Erhöhter Bedarf an flexiblen Arbeitsbedingungen

„Flexible Arbeitszeiten halten die Kosten in Schach, was zur Sicherung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beiträgt. Die Verminderung von Leerzeiten und Vermeidung kostspieliger Überstundenzuschläge bei einer flexiblen Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall sparen Kosten ein und erhöhen die Arbeitsproduktivität. Durch eine Ausdehnung der Betriebszeiten kann darüber hinaus die Rentabilität des eingesetzten Kapitals unabhängig von den individuellen Arbeitszeiten verbessert werden“ (S. 9).

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. (Gesamtmetall): Neue Techniken und Arbeit; Empfehlungen an die Unternehmen der Metallindustrie, Köln, Juli 1986 (16 Empfehlungen)

16. Arbeitszeit und Betriebszeit

„Der Einsatz der neuen Techniken hat zur Folge, daß nicht nur in der Fertigung, sondern auch in der Entwicklung/Konstruktion und in der Verwaltung der Kapitaleinsatz pro Arbeitsplatz erheblich steigt. Deshalb müssen diese kapitalintensiven Arbeitsplätze auch über die Arbeitszeit des einzelnen Mitarbeiters hinaus genutzt werden. Neben der traditionellen Schichtarbeit sollten dazu auch neue, auch für die Mitarbeiter attraktive Arbeitszeitmodelle (individuelle Teilzeitarbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit bzw. Aufbau von Freizeitblöcken) entwickelt werden, die die individuelle Arbeitszeit und Betriebszeit zunehmend entkoppeln. Dabei sollten auch die durch die neuen Techniken entstehenden Möglichkeiten genutzt werden, Pausen und besonders unattraktive Zeiten (zum Beispiel Nacharbeit) durch bedienerfreien Betrieb zu überbrücken. Bei der Ausgestaltung der Einsatzpläne sollten alle Möglichkeiten der Flexibilisierung ausgeschöpft und den Mitarbeiterwünschen nach größerer Flexibilität entgegengekommen werden. Auch hier schaffen die neuen Techniken Spielräume“ (S. 12).

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V. (Gesamtmetall): Bewegliche Arbeitszeitgestaltung im Betrieb, Arbeitszeit – Betriebszeit – Freizeit, Köln 1986

„Drei Entwicklungen führen dazu, daß die vorausschauende Zeitgestaltung für die Betriebe über Jahre hinweg zu den zentralen Aufgaben gehören wird: 1. Die Verkürzung der Arbeitszeit 1984/85 . . . 2. Die technologische Entwicklung . . . Die kapitalintensiven Anlagen müssen aus betriebswirtschaftlichen Gründen möglichst intensiv genutzt werden. Die erforderliche Ausweitung der Betriebs-

mittel-Nutzungszeiten läßt sich nur durch eine vorausschauende und bewegliche Arbeitszeitgestaltung erreichen. 3. Die veränderten Arbeitszeitwünsche und Freizeitbedürfnisse der Mitarbeiter... (S. 5).

„Wichtig ist für Betriebe aller Größenklassen die Hinwendung zum Zeitmanagement. Das erfordert die Bereitschaft, umzudenken und herkömmliche Denk- und Verhaltensmuster schrittweise aufzugeben. Für dieses Umdenken sollten folgende Einsichten bestimmend sein:

• Der Einsatz von Teilzeitkräften und von Gleitzeitregelungen ist in vielen Bereichen der Produktion ebenso möglich wie in der Verwaltung.

• In Teilbereichen der Verwaltung, Konstruktion und Entwicklung kann Schichtarbeit ebenso erforderlich sein wie in der Produktion“ (S. 6).

„1. Neue Aufgaben und Begriffe: Das gedankliche Werkzeug für den Praktiker... Bisher herrschten in der Diskussion die Begriffe Arbeitszeit und Freizeit vor. Sie sind eng mit den Interessen der Arbeitnehmer und Gewerkschaften verbunden. Demgegenüber sind bisher diejenigen Begriffe wenig verbreitet, die das Interesse an der Erhaltung der Wirtschaftlichkeit der Unternehmensvorgänge angemessen zum Ausdruck bringen. Gemeint sind die Betriebszeit und die (Vermeidung von) Leerzeit oder Stillstandszeit. Eine der wichtigsten Aufgaben des betrieblichen Zeitmanagements ist die weniger starre Kopplung von Arbeitszeit und Betriebszeit“ (S. 7).

Walter H. Schusser (Direktor der Siemens AG, München) in: Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zbf), Heft 4, April 1986: Die betriebswirtschaftliche Beurteilung der Arbeitszeitflexibilisierung in der Metallindustrie

„Eine der zentralen Zielsetzungen der Arbeitszeitflexibilisierung muß es auch sein, die Zeitsouveränität der Mitarbeiter zu erhöhen. Dies meint nicht, daß die Mitarbeiter kommen und gehen können, wann sie wollen, sondern es bedeutet einen größeren Spielraum für individuelle vertragliche Arbeitszeiten auch unterhalb der Vollzeitarbeitsgrenze von 37 Wochenstunden, d. h. eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitarbeitskräfte“ (S. 307).

Privatdozent Dr. Dr. habil. Horst-Tilo Beyer: Betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung zwischen Utopie und Realität, Verlag Franz Vahlen, München 1986

„Aber auch bei der Umsetzung sind vielfältige Koordinationsbemühungen, ein positives Arbeitsklima und am Wohlergehen des Unternehmens interessierte Mitarbeiter unerlässlich. Wie wesentlich hierbei die Einstellung der Belegschaft ist, offenbart sich, wenn der Betrieb in auftragsstarken Perioden seine Mitarbeiter dringend braucht, während diese vielleicht gerade wegen privater Belange einen Zeitkredit aufnehmen wollen. Dann wird deutlich, warum innovativ-flexible Arbeitszeiten eine verantwortungsfreudige, kooperationsbereite und gruppenorientierte Belegschaft voraussetzen, die ihrerseits ebenfalls zu einer koordinierenden Abwägung ihrer privaten mit den betrieblichen Interessen bereit ist... Wenn aber die Belegschaft die zusätzliche Freiheit am Arbeitsplatz einseitig für eigene Belange nutzt und betriebliche Interessen ignoriert, wird die Einführung flexibler Arbeitszeiten für jedes Unternehmen zu einer Gefahr“ (S. 37).

„Auch setzt Zeitautonomie am Arbeitsplatz verantwortungsfreudige Mitarbeiter und Verständnis für betriebliche Belange voraus. Flexibel arbeitende Menschen, denen private Interessen stets wichtiger sind als noch so dringende betriebliche Erfordernisse, lassen die Flexibilisierung jedoch für den Betrieb langfristig zum Risiko werden“ (S. 57).

„Zuviel Flexibilisierung, zuviel Freiheit und zuviel Zeitsouveränität sind schädlich und werden vom Arbeitnehmer auch gar nicht gewünscht“ (S. 58).

Deutscher Bundestag, Drucksache 10/6652 vom 25. 11. 1986, Sachgebiet 700: Unterrichtung durch die Bundesregierung, Jahresgutachten 1986/87 des

Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

„305. Vorstellbar ist, daß nebeneinander Arbeitnehmer mit sehr unterschiedlichen Wochenstundenzahlen arbeiten, vorausgesetzt die ständige Betriebsbereitschaft und die konsequente Stellvertretung sind gewährleistet. Der einzelne Arbeitnehmer könnte dabei für längere Zeit im Vorhinein angeben, in welchen Wochen er 40 Stunden, 35 Stunden oder weniger arbeiten möchte. Außerdem könnten Wahlmöglichkeiten eingeräumt werden, zeitweilig länger als die tarifliche Arbeitszeit zu arbeiten und dafür den Urlaub zu verlängern oder eine zeitweilig kürzere Zeit zu arbeiten und dafür anteilig weniger Lohn oder Gehalt zu beziehen. So könnte es auch für Unternehmer einfacher werden, vom Einschichtbetrieb auf den Zweischichtbetrieb überzugehen, sei es in Form von zwei Vollschichten von frühmorgens bis abends, sei es in Form einer Vollschicht und einer Kurzschicht mit Teilzeitkräften“ (S. 152).

Protokoll 34. Bundesparteitag der CDU, 7./8. Oktober 1986, Mainz; Beschluß A 1, Zukunftsmanifest der CDU für eine Gesellschaft von morgen: Fortschrittlich und menschlich

„Durch Teilzeitarbeit, Arbeitsplatzteilung, Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit und die Möglichkeit des Ansparens von Teilen des Jahresurlaubs erhalten Arbeitnehmer mehr Wahlmöglichkeiten bei der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit“ (S. 175).

Dr. Helmut Hagemann und Klaus Sommerfeldt: Flexible Teilzeitarbeit als Instrument der Arbeitsmarktentlastung; Zusammenfassung der Ergebnisse eines McKinsey-Forschungsprojektes, München, Oktober 1986

„Untersuchungen an 3000 Arbeitsplätzen in fünf Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen haben ergeben, daß für die Anwendung dieses Konzeptes erheblicher Spielraum besteht:

§ In den heutigen Beschäftigungsstrukturen liegt ein großes Teilzeitpotential, durch das eine bedeutende Anzahl neuer Arbeitsstellen geschaffen werden könnte.

§ Aus Unternehmenssicht ist die Nutzung dieses Potentials sinnvoll, da bei der Mehrzahl aller teilzeitgeeigneten Stellen der wirtschaftliche Vorteil die entstehenden Kosten erheblich übersteigt.

§ Viele Inhaber teilzeitgeeigneter Stellen sind an einer Reduzierung ihrer individuellen Arbeitszeit interessiert, zumal der Einkommensverlust durch die bestehende Steuerprogression und partielle Weitergabe der betrieblichen oder staatlichen Einsparungen in engen Grenzen gehalten werden kann“ (S. 2).

„Die statistische Übertragung der Einzelresultate ergab, daß von den derzeitigen Vollzeitkräften ca. 5 Mio. Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit im Durchschnitt um ein gutes Viertel verkürzen könnten. Die von beiden Seiten gewünschten Umstellungen auf Teilzeit würden sich unter dieser Voraussetzung zu einem freiwerdenden Arbeitsvolumen von umgerechnet 1,7 Mio. Vollzeitarbeitsplätzen addieren. Von diesen ‚Arbeitsplätzen‘ müßten allerdings etwa 200 000 nicht wieder besetzt werden, da mit den betrachteten Teilzeitregelungen eine Produktivitätssteigerung einhergeht. Zieht man diesen gegenläufigen Arbeitsmarkteffekt ab, dann verbleibt ein Nettozuwachs von 1,5 Mio. neuen Vollzeitstellen. Selbst wenn dieses Potential kurzfristig nur teilweise realisierbar ist – und auch die ‚stille Reserve‘ (nicht beim Arbeitsamt gemeldete Erwerbslose) einen Teil dieser neuen Stellen besetzt –, so würde die konsequente Anwendung dieser Methodik doch zu einer deutlichen Senkung der ‚offiziellen‘ Arbeitslosenzahlen führen“ (S. 3/4).

„Angesichts der derzeitigen Problemlage auf dem Arbeitsmarkt und der dabei herrschenden Ratlosigkeit erscheint deshalb eine staatliche Initiative jenseits aller betrieblichen Möglichkeiten äußerst dringlich. Denn sollte es nicht gelingen, die hohe Massenarbeitslosigkeit schnell – das heißt innerhalb der nächsten fünf Jahre – deutlich abzubauen, dann droht uns eine ‚Sozialruine‘ aus Langzeitarbeitslosen mit erheblichen Vermittlungshindernissen, die selbst bei der demographisch bedingten Arbeitskräfteverknappung Anfang der 90er Jahre nur mehr schwer – und für die Unternehmer teuer – integrierbar sein werden“ (S. 22).

Paket-Sonderangebot zur Arbeitskampf-Vorbereitung

Frank Deppe
Manfred Balder
Sybille Stamm
Shelley Adams



Widerstand
gegen
Kapital und
Kabinett

Wie sind tarifpolitische Erfolge auch in der Krise und bei Massenarbeitslosigkeit durchsetzbar? Tarifexperten diskutieren u. a. auch Unternehmer-Strategien. 221 S., 20 DM Bestell-Nr. 055



Am erfolgreichen Kampf bei Derndruck werden exemplarisch grundlegende Erkenntnisse zur Strategie und Taktik betrieblicher Kämpfe entwickelt. 112 S., 6 DM Bestell-Nr. 064

Alle 4 Schriften
im Paket
statt 49 nur **29 DM**
Bestell-Nr. 507

nur über den Verlag



Strategie und Taktik gewerkschaftlichen Widerstands sind Gegenstand dieses Buches. Arbeitskämpfe des letzten Jahrzehnts, in der BRD und Europa, wurden zur Analyse herangezogen. 332 S., 20 DM Bestell-Nr. 061

Tarifpolitik unter Krisenbedingungen

Herausgeber
**Mahlein-Schäfer-Gertach
Riester-Balder**



In diesem Buch steht alles, was man bei der Organisation von Arbeitskampfmaßnahmen wissen sollte. 352 S., 3 DM Bestell-Nr. 023

nachrichten-reihe
36

DERNDRUCK
Ein Sieg
der Solidarität



Zur
Strategie und Taktik
eines Kampfes

Vor 30 Jahren: Längster Arbeitskampf nach 114 Tagen beendet

Am 14. Februar vor 30 Jahren endete nach 114 Tagen der Streik der schleswig-holsteinischen Metallarbeiter für die Lohnfortzahlung der Arbeiter im Krankheitsfalle. Durch den Arbeitskampf – dem längsten seit Bestehen der Bundesrepublik überhaupt – gelang es, sukzessive jahrzehntelanges Unrecht und Diskriminierung der Arbeiter abzubauen. Beschleunigt durch den Streik wurde auch die Verabschiedung des Gesetzes „zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall“ durch den Bundestag, das am 1. Juli 1957 in Kraft trat. Es blieb zwar „auf halbem Weg stehen“, wie die Gewerkschaften damals kritisch bemerkten, war aber dennoch ein Schritt in die richtige Richtung. Es floß noch viel Wasser den Rhein hinunter, bis am 1. Januar 1970 unter dem sozialdemokratischen Kanzler Willy Brandt die Lohnfortzahlung eine gesetzliche Basis erhielt, für die die Metallarbeiter 13 Jahre zuvor so entschlossen gekämpft hatten. Durch dieses Gesetz von 1970 wurden die Unternehmer, die eine sozialrechtliche Lösung anstrebten, verpflichtet, erkrankten Arbeitern sechs Wochen den vollen Lohn zu zahlen. Aber blenden wir zurück.

Ältere Kollegen wissen noch ein trauriges Lied davon zu singen, wie es vor 1957 in den Familien aussah, wenn der Mann und Vater krank wurde. Drei Tage – die sogenannten Karenztage – wurde kein Pfennig gezahlt. Nach den drei Tagen gab es dann 50 Prozent des Nettolohns von der Krankenkasse als Krankengeld. Krankheit führte dazu, daß Schmalhans in den Arbeiterfamilien Küchenmeister war, und oftmals schleppten sich Arbeiter, die eigentlich ins Bett gehört hätten, an ihren Arbeitsplatz. Über die daraus resultierenden gesundheitlichen Schäden gibt es keine Statistik. Im Vergleich dazu bekamen die Angestellten sechs Wochen ihr Gehalt weiter.

Gegen dieses zum Himmel schreiende Unrecht liefen die Gewerkschaften Sturm. Bereits auf ihrem 3. ordentlichen Gewerkschaftstag vom 13. bis 18. September 1954 in Hannover forderte die IG Metall in der Entschließung „Die Aufgaben unserer Gewerkschaft in der gegenwärtigen Situation“ u. a. „die tarifliche Festlegung der Lohnfortzahlung bei Krankheit“ auch für Arbeiter. Dieser Forderung schloß sich der 3. ordentliche DGB-Kongreß an, der drei Wochen später (vom 4. bis 9. Oktober) in Frankfurt stattfand. Die 391 stimmberechtigten Delegierten beschlossen, ein Aktionsprogramm zu erarbeiten.

Zu der am 27. Oktober 1954 vom DGB-Bundesvorstand gewählten 30köpfigen Programmkommission gehörte auch unser heutiger Mitherausgeber Heinz Seeger, der 1961 die NACHRICHTEN gründete und bis heute die Arbeit unserer Redaktion aktiv begleitet. Heinz Seeger wurde auch in den 7köpfigen Redaktionsausschuß für das Aktionsprogramm gewählt.

Ende März 1955 wurde von DGB-Bundesvorstand und -ausschuß das Aktionsprogramm beschlossen. In Punkt II,4 heißt es u. a.: „Es ist unbillig und ungerecht zugleich, daß Arbeitern bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit in den ersten sechs Wochen kein Lohn gezahlt wird. Um dieses seit Jahren und Jahrzehnten bestehende Unrecht zu beseitigen, ist die Lohnfortzahlung durch Tarifvertrag oder Gesetz zu regeln.“ Als Beispiel mag dafür die DDR gedient haben, denn bereits 1946 wurde in der damaligen sowjetischen Besatzungszone jahrzehntelanges Unrecht beseitigt und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle auf 90 Prozent des Nettoverdienstes festgelegt.

Im Bundestag brachte die SPD-Fraktion einen entsprechenden Gesetzesentwurf ein, dessen Verabschiedung immer wieder hinausgezögert wurde und der schließlich auf Drängen der Unternehmer von der damaligen CDU-Regierung unter Adenauer und ihrem Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard dem Sozialpolitischen Ausschuß des Bundestages überwiesen und vorläufig auf Eis gelegt

wurde. Übrigens waren die Argumente der Unternehmer ähnlich ihren heutigen, wenn es um berechnete Forderungen geht. Sie argumentierten mit der „Existenzbedrohung“ und diffamierten die Arbeiter mit solchen Behauptungen, „die Neigung und der Anreiz zum Krankfeiern“, ja zum „Faulenzen“ würde bei der Lohnfortzahlung steigen.

Dabei war die Lohnfortzahlung für die Unternehmer wirtschaftlich durchaus zu verkraften. Wie überall in der Bundesrepublik waren im später umkämpften Tarifgebiet Schleswig-Holstein die Auftragsbücher gefüllt. Leistung und Gewinne stiegen. Dagegen sank der Anteil der Löhne am Umsatz.

Da von Gesetzgebungsseite nicht viel zu erhoffen war und entsprechend des DGB-Aktionsprogramms, kündigte die IG Metall zum 31. Dezember 1955 in Schleswig-Holstein die Rahmenverträge, wobei die Lohnfortzahlung im Mittelpunkt der Forderungen stand. Die Unternehmer setzten von Anfang an auf Verschleppung. Drei Verhandlungstermine wurden von ihnen abgesagt. Am 28. Juli 1956 schließlich kam es zur ersten Zusammenkunft. Sie ging aus wie das Hornberger Schießen. Die Unternehmer erklärten, daß sie über die Forderungen zum Rahmentarifvertrag überhaupt nicht zu verhandeln gedenken. Die IG Metall konterte und nannte als Frist, bis 11. August einen Verhandlungstermin zu nennen. Es folgten drei Verhandlungen, die nichts brachten. Die am 29. September stattgefunden Sitzung der Großen Tarifkommission beschloß, beim Vorstand die Urabstimmung zu beantragen. Sie wurde dann auch mit der Auflage erteilt, erst einmal nach der Streikbereitschaft zu fragen.

Mit einer Großkundgebung in der Kieler Ostseehalle am 8. Oktober 1956 wurde die Urabstimmung eingeleitet. 77,5 Prozent der befragten Metallarbeiter sprachen sich dafür aus, einem Streikaufruf zu folgen. Die am 11. und 12. Oktober folgende Urabstimmung brachte ein Ergebnis von 88 Prozent für den Arbeitskampf. Aufgrund dieses eindeutigen Votums beschloß am 15. Oktober die Große Tarifkommission, beim IG-Metall-Vorstand die Genehmigung zum Arbeitskampf zu beantragen. Bereits einen Tag später beriet dieser das Anliegen der schleswig-holsteinischen Kollegen. Den Unternehmerverbänden wurde telefonisch und offiziell das Scheitern der Verhandlungen mitgeteilt. Da es für denkbar gehalten wurde, daß die Unternehmer die Schlichtungsstelle anrufen würden und das dann folgende Schlichtungsverfahren abgewartet werden müßte, wurde die Entscheidung für eine 5-Tage-Frist ausgesetzt. Die Gewerkschaft hoffte doch noch auf eine Einigung am Verhandlungstisch und erklärte sich zu einer gemeinsamen Besprechung mit den Unternehmerrepräsentanten beim damaligen schleswig-holsteinischen CDU-Ministerpräsidenten Kai-Uwe von Hassel bereit. Anders die Unternehmer. Sie lehnten ihre Teilnahme ab und beschlossen am 20. Oktober, auf die Anrufung der Schlichtungsstelle zu verzichten.

Aufgrund dieser Situation erteilte der IG-Metall-Vorstand am 22. Oktober die Streikgenehmigung. Noch am gleichen Nachmittag kamen die Bevollmächtigten zusammen: Beschlossen wurde der Streikaufruf für die Werften sowie die Streikrichtlinien und die Anweisungen für Streikposten. Der Streikbeginn wurde auf den 24. Oktober, morgens sechs Uhr, festgelegt. Vorläufig waren 15 Betriebe mit insgesamt 26288 Belegschaftsmitgliedern zum Streik aufgerufen. Im Laufe der Zeit wurde der Kampf ausgedehnt, so daß am 12. Januar 1957 34068 Beschäftigte im Ausstand waren und 38 Betriebe bestreikt wurden.

Bereits einen Tag später erschien die erste Ausgabe der „STREIK-Nachrichten“ mit der Schlagzeile „Geschlossen für soziale Sicherheit – Der erste Streiktag eine mächtige Demonstration gewerkschaftlicher Kraft“. In dem Aufmacher hieß es u. a.: „Seit den frühen Morgenstunden des Mittwochs ruht auf den Werften und in bestimmten Betrieben der metallverarbeitenden Industrie Schleswig-Holsteins die Arbeit. Die Arbeiter dieser Werke haben im Verband ihrer Gewerkschaft, der IG Metall, zum äußersten Mittel des Arbeitskampfes gegriffen, um ihre nur allzu berechtigten und erfüllbaren Forderungen für den Neuaufschluß eines Manteltarifvertrages in der schleswig-holsteinischen Metallindustrie durchzusetzen. Sie haben damit die einzig mögliche Antwort auf die provozierende Haltung des Arbeitgeberverbandes erteilt, der auf Anweisung der Kölner Scharfmacherzentrale der Bundesvereinigung Deutscher

Arbeitgeberverbände‘ handelt.“ Im Gegensatz dazu erklärten die Unternehmer immer wieder, so auch in ihrem Organ „Der Arbeitgeber“ vom 5. November: „Diese Arbeitsniederlegung ist so unbegründet wie selten eine Arbeitskämpfmaßnahme nach 1945.“

Im Unternehmerinteresse versuchte CDU-Ministerpräsident von Hassel, den Streik, vor dem er bereits vor Beginn gewarnt hatte, zu beenden. Am 10. Dezember unterbreitete er einen sogenannten Vermittlungsvorschlag, der eher einem Ultimatum glich. Offensichtlich war er mit den Unternehmen ausgekugelt worden. In der wesentlichsten Frage, der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, enthielt er keine Zugeständnisse und wurde mit Zustimmung des IG-Metall-Vorstands von der Zentralen Streikleitung abgelehnt.

Dennoch und mit Blick auf das bevorstehende Weihnachtsfest erklärte sich die Gewerkschaft bereit, gemeinsam mit den Unternehmen die Schlichtungsstelle anzurufen, die am 28. Dezember zusammentrat. Den Vorsitz der Schlichtungskommission, der je vier Vertreter von Gewerkschaften und Unternehmern angehörten, hatte Prof. Nikisch. Bis zum Silvesternachmittag zogen sich die Verhandlungen hin. Das völlig unzureichende Ergebnis wurde abgelehnt, da es die Frage der Karenztage aussparte: Nikisch erklärte



dazu: „Mir ist recht unbehaglich zumute bei dem Gedanken, daß hier in Kiel Bestimmungen festgelegt werden, die für die gesamte Metallindustrie im Bundesgebiet von entscheidender Bedeutung sein werden.“ Die Unternehmer erklärten sich im Gegensatz zu den Gewerkschaften mit „starken Bedenken“ zur Annahme des Schlichtungsvorschlags bereit. Das Ergebnis wurde den streikenden Metallarbeitern zur Urabstimmung vorgelegt. 97 Prozent der Streikenden entschieden sich für die Fortsetzung des Ausstandes.

Nun schaltete sich der damalige Bundeskanzler Adenauer in den Tarifkonflikt ein. Er lud den DGB-Vorsitzenden Willi Richter, den IG-Metall-Vorsitzenden Otto Brenner und den zuständigen IG-Metall-Bezirksleiter und gleichzeitigen Streikleiter Sührig und die Unternehmerrepräsentanten Paulssen, Bilstein, Schütte und Schiml ein. Obwohl die IG-Metall-Vertreter die Einladung mit der Einschränkung akzeptierten, daß es sich dabei lediglich um Informationsgespräche handele, wurde ihnen von zahlreichen Gewerkschaftern

angekündigt, daß sie damit in gewisser Weise einen Akt staatlicher Schlichtung akzeptieren würden. Einen Tag später berichteten die drei Kollegen dem IG-Metall-Vorstand über das Gespräch. Daraufhin beschloß der Vorstand, die für den 23. Januar im gesamten Bundesgebiet geplanten Solidaritätskundgebungen abzusagen. Begründet wurde dieser Schritt mit voraussichtlichen Verhandlungen.

Diese begannen dann auch am 22. Januar im Bundesarbeitsministerium hinter verschlossenen Türen mit je fünf Vertretern beider Seiten unter Vorsitz des früheren nordrhein-westfälischen Arbeitsministers J. Ernst. Die Verhandlungen dauerten drei Tage bis zum 25. Januar. Obwohl das Ergebnis sich nur unwesentlich von dem der vorausgegangenen Schlichtungsverhandlungen unter Prof. Nikisch unterschied, beschloß der Vorstand, den Streikenden die Annahme des Kompromisses zu empfehlen. Dieser Empfehlung schloß sich auch die Mehrheit der Großen Tarifkommission (32 zu 30) an. Laut „Schleswig-Holsteinischer Volkszeitung“ vom 28. Januar habe auch DGB-Vorsitzender Willi Richter „das Ergebnis als einen erfreulichen Schritt in Richtung auf die von der SPD angestrebte gesetzliche Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“ begrüßt.

Alles schien damit gelaufen. Um so stärker schlug das erneute Urabstimmungsergebnis vom 30. Januar wie eine Bombe ein: 76,4 Prozent stimmten gegen den Kompromiß. In Flensburg waren es gar 91,94 Prozent. Damit brachten die Streikenden erneut zum Ausdruck, daß sie nicht länger bereit sind, nur aufgrund ihres Status als Arbeiter diskriminiert zu werden. Einen Tag später, am 31. Januar, beschlossen Streikleitung sowie die geschäftsführenden Vorstände der IG Metall im Bezirk und Bundesgebiet, den Arbeitskampf fortzusetzen. In der gleichen Sitzung wurde vereinbart, die Schlichtungsstelle anzurufen.

Wiederum unter dem Vorsitz des ehemaligen nordrhein-westfälischen Arbeitsministers Ernst und je fünf Vertretern beider Seiten, darunter auch IG-Metall-Vorsitzender Otto Brenner, beriet die Schlichtungskommission am 8. und 9. Februar in Kiel. Das Ergebnis war die Bezahlung von 1,5 Karenztagen bei einer Krankheitsdauer von einer bis zu zwei Wochen und der Wegfall aller drei Karenztage bei einer über zwei Wochen dauernden Krankheit. Außerdem wurde ein Zuschuß zum Krankengeld auf 90 Prozent des Nettolohns vereinbart. Dieser Schlichtungsspruch wurde bei einer erneuten Urabstimmung – der vierten in diesem Tarifkonflikt – von 57,6 Prozent der Streikenden abgelehnt. Da damit die erforderliche Mehrheit für eine Fortsetzung des Arbeitskampfes nicht gegeben war, endete der Streik nach 16 Wochen, am 14. Februar 1957, vor nunmehr 30 Jahren.

Wer die Dokumente dieses längsten Arbeitskampfes der Metallarbeiter Schleswig-Holsteins liest, dem drängen sich Parallelen zu den Streiks von IG Metall sowie Druck und Papier 1984 um die Verkürzung der Arbeitszeit geradezu auf. Damals wie 1984 war die dominierende Rolle des Gesamtverbands Metallindustrieller Arbeitgeberverbände und BDA sichtbar. Die Unternehmer bestreikter Betriebe erhielten bis zu 90 Prozent ihrer Verluste aus einem gemeinsamen Fonds.

Wie 1984 versuchten die Unternehmer, die Gewerkschaft zu diffamieren und den Arbeitskampf als das Werk weniger Funktionäre hinzustellen. Vom Terrorfeldzug wurde gesprochen und Streikposten als Terroristen diffamiert. Wie 1984 stand auch um die Jahreswende 1956/57 nach Unternehmermeinung die wirtschaftliche Existenz der bestreikten Betriebe auf dem Spiel. „Massenentlassungen und Kurzarbeit“ würden die Folge sein.

Auch der Ruf nach dem Staat – wie 1984 beim Druckerstreik – wurde laut. In dreispaltigen Unternehmeranzeigen wurde die Frage nach „Mißbrauch der Macht“ seitens der Gewerkschaft gestellt. Schaden für die Volkswirtschaft beschworen, wobei die Zeche allein die Verbraucher zu zahlen hätten. Hermann Reusch, Vorstandsvorsitzender der Gutehoffnungshütte, erklärte Anfang Februar „... daß der Staat auf die Dauer nicht zusehen kann, wenn einzelne Tarifpartner ihre Freiheit mißbrauchen und der Allgemeinheit Schaden zufügen“. Der heutige Bundesfinanzminister Stoltenberg, damals CDU-Landtagsabgeordneter im Schleswig-Holsteinischen Landtag, dachte an ein neues Taft-Hartley-Gesetz (Anti-

streikgesetz in den USA), und der CDU-Bundestagsabgeordnete Neuburger forderte die Aufhebung der Tarifautonomie.

Auch auf direktem Wege versuchten die Unternehmer, Einfluß auf die Streikenden zu nehmen. Besonders in den ersten Wochen waren „Briefe an die lieben Mitarbeiter“ und Versuche, die Ehefrauen gegen ihre Männer aufzubringen, an der Tagesordnung. Ein weiteres Mittel waren Hausbesuche von Unternehmervertretern und das Versprechen einer Treueprämie von 2 DM täglich für jeden Streikbrecher. Doch deren Zahl war gering. Sie lag zwischen 300 und 800.

Als die Unternehmer mit ihrem Zuckerbrot keinen Erfolg hatten, kamen sie mit der Peitsche. Auf zentrale Anweisung folgte eine Kündigungselle. Hinzu kam eine Klage der schleswig-holsteinischen Metallunternehmer gegen die IG Metall wegen entgangener Profite. Dieses Verfahren durchlief mehrere Instanzen und endete schließlich am 31. Oktober 1958 beim Bundesarbeitsgericht in Kassel. 30 Millionen DM sollte die IG Metall an Schadenersatz zahlen. Erst nachdem sich die Gewerkschaft zum Abschluß eines Schlichtungsabkommens bereit erklärte, verzichteten die Unternehmer auf den „Schadenersatz“.

Einen hohen Stellenwert hatte schon damals, also heute vor 30 Jahren, die Solidarität, national und international. Es wurde ein Sonderkonto eingerichtet, in das allein von den DGB-Kreisen und IG-Metall-Verwaltungsstellen 877 122 Mark eingezahlt wurden. Familien, die mit Ratenzahlungen durch den Streik in Rückstand gerieten, half die Gewerkschaft mit Krediten. Da der Arbeitskampf über Weihnachten ging, wurde eine Sonderunterstützung gezahlt: 30 DM für Ledige, 45 DM für Verheiratete und 5 DM für jedes Kind. Der DGB stellte für jeden Streikenden ein Weihnachtspaket zur Verfügung. Unter anderem brachten Mannheimer Metaller darüber hinaus per Lkw 2000 Pakete. Zu erwähnen ist auch die Unterstützung und Hilfe des FDGB der DDR. Neben Geldspenden und Lebensmitteln gab es kostenlosen Urlaub für zahlreiche Frauen und Kinder der Streikenden.

25 Jahre NACHRICHTEN für den aktiven Gewerkschafter

Um die Streikfront zu festigen, spielten die „Streiknachrichten“ eine nicht unwesentliche Rolle für die Information und Bewußtseinsbildung. Mit „Hausfrauenbriefen“ wurde dem Unternehmerdruck entgegengewirkt. Nicht vergessen werden sollten die zahlreichen Veranstaltungen mit Filmen, Theater, Konzerten, Kabarett, Kasperletheater für die Kinder, Hausfrauennachmittage mit Kultur, Kaffee und Kuchen bis hin zu Streikmeisterschaften im Schach. Vieles von damals wäre es wert, bei Auseinandersetzungen der heutigen Zeit neu belebt zu werden.

In den zurückliegenden 30 Jahren fehlte es nicht an Versuchen, das, was von den schleswig-holsteinischen Metallarbeitern erkämpft wurde, wieder rückgängig zu machen bzw. die Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall den Krankenkassen und damit ihren Beitragszahlern aufzuhaufen. Zu erinnern ist in diesem Zusammenhang an das sogenannte „Sozialpaket“ des damaligen CDU-Arbeitsministers Blank.

Was von den schleswig-holsteinischen Metallarbeitern erstreikt, unter den CDU/FDP-Regierungen verteidigt und 1970 von SPD-Bundeskanzler Willy Brandt eine gesetzliche arbeitsrechtliche Basis erhielt, ist für die Unternehmerverbände sowie Bundeskanzler Helmut Kohl und Bundesarbeitsminister Blum noch lange nicht tabu. Es gibt Pläne, bei Krankheit wieder Karenztage einzuführen, nicht nur für die Arbeiter, sondern auch für Angestellte. Auch aus diesem Grunde erscheint es besonders wichtig, sich an den großen Streik vor 30 Jahren zu erinnern und – falls notwendig – dem Beispiel der schleswig-holsteinischen Metallarbeiter zu folgen.

Gisela Mayer

DPG zur Entwicklung und Anwendung neuer Techniken

Nach wie vor gehört das Thema neue Techniken zu den heiß diskutierten in den DGB-Gewerkschaften. Auch wir haben uns in diese Diskussion eingeschaltet, beispielsweise durch Veröffentlichung einer Rede des Zweiten Landesbezirksvorsitzenden der IG Druck und Papier, Hessen, Manfred Balder (Nr. 1/86), des Interviews mit dem damaligen Leiter der Abteilung Technologie beim DGB-Bundesvorstand, Eberhard Fehrmann (Nr. 9/86), sowie einer Stellungnahme zu diesem Interview von Carmen Rzaza, Betriebsrätin bei Rank Xerox (Nr. 12/86). Weitere Gesichtspunkte zu diesem Thema enthält der Antrag 196 der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), der auf dem 15. Kongreß vom 23. bis 29. November in Nürnberg verabschiedet wurde. Zur Information unserer Leser dokumentieren wir diesen Beschluß im Wortlaut.

1. Position zur technischen Entwicklung

1.1 Die Gewerkschaften wissen aus historischer Erfahrung, daß sich der technische Wandel nicht in einem gesellschaftlich neutralen Umfeld vollzieht. Seit Anbeginn der Industrialisierung erfahren die Arbeitnehmer, daß Technikentwicklung und Technikanwendung im Rahmen von Entscheidungsstrukturen festgelegt werden, an denen die Arbeitnehmer nicht beteiligt werden und die auf einer ungleichen Verteilung wirtschaftlicher Macht beruhen.

1.2 Nicht die Technik an sich, sondern eine am Kapitalinteresse orientierte Verwendung verursacht Probleme für die Arbeitnehmer, bis hin zur Arbeitslosigkeit. Ob durch die Anwendung der neuen Techniken Arbeitsplätze vernichtet werden oder die Arbeitszeit verkürzt wird, ob der betriebliche Einsatz neuer Techniken zur weiteren Zersplitterung der Arbeit und zur Entleerung von Tätigkeitsinhalten beiträgt oder zu neuen Formen kooperativer und qualifizierter Arbeit, ist keine Arbeit, die von technischen Sachzwängen abhängt. Dies ist im Kern eine politische Frage. Sie muß durch die Veränderung wirtschaftlicher Machtstrukturen, die Verwirklichung einer umfassenden Mitbestimmung an Entscheidungen über Inhalte und Ziele zukünftiger wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung und durch die Reichweite sozialstaatlicher Eingriffe zugunsten der Arbeitnehmer beantwortet werden.

1.3 Die drohende Zerschlagung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen würde zur Aushöhlung sozialstaatlicher Verantwortung und öffentlicher Daseinsvorsorge führen und ist deshalb zu bekämpfen. Die Deutsche Bundespost muß ihren Auftrag zur umfassenden Kommunikationsversorgung als öffentliche Betriebsverwaltung uneingeschränkt ausüben. Zur Erfüllung ihres gemeinwirtschaftlichen Auftrages muß sie ihre politischen, technischen und wirtschaftlichen Funktionen uneingeschränkt behalten.

1.4 Für die sozialverträgliche Einführung und Anwendung neuer Techniken in Betrieb und Verwaltung ist die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Gegenmacht durch Erhaltung bzw. Ausweitung der Gewerkschaftsrechte und der Mitbestimmung eine wichtige Voraussetzung. Nur so wird es gelingen, die Chancen der technischen Entwicklung in sozialen Fortschritt umzusetzen und den Gefahren einer ausschließlich kapitalorientierten Anwendung zu begegnen.

2. Forderungen

2.1 Zur staatlichen Forschungspolitik

2.1.1 Öffentliche Mittel sind vordringlich in Bereichen einzusetzen, in denen der gesellschaftliche Bedarf am größten ist.

2.1.2 In der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik sind vorrangig folgende Ziele zu verfolgen:

- arbeitsplatzschaffende, umweltschonende, menschengerechte Lösungen;
- alternative Lösungen, um einer Sachzwanggefahr vorzubeugen.

Die Rückholbarkeit bei Erprobung und Testanwendung ist sicher-

zustellen. Bei der Verteilung von Forschungsmitteln ist eine einseitige Orientierung an den Interessen der Wirtschaft zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer zu korrigieren.

2.1.3 Beiräte im Bundesministerium für Forschung und Technologie, die über die Vergabe öffentlicher Mittel zur Technologieförderung entscheiden, sind zur Hälfte mit Vertretern zu bestellen, die auf Vorschlag des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften benannt werden. Im Rahmen des Programms der Bundesregierung zur „Humanisierung des Arbeitslebens“ sind auch im Bereich der DBP sozialverträgliche Lösungen von Arbeit und Technik zu fördern und zu erproben.

2.1.4 Um arbeitnehmerorientierte Forschung zu gewährleisten, ist ein Institut für Arbeit und Technik im Range einer Großforschungseinrichtung einzurichten. Die Zusammenarbeit mit den Hochschulen im Bundesgebiet und in Westberlin soll verstärkt werden, um Wissenschaft und Forschung arbeitnehmerorientiert zu beeinflussen. Alle Forschungsergebnisse müssen zugänglich sein und genutzt werden können.

2.2 Zur Planung und Entscheidung

2.2.1 Um negative Folgen des technischen Wandels zu vermeiden, müssen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von Anfang an an der Planung auf politischer und wissenschaftlicher Ebene beteiligt werden. Sie müssen zu allen Informationen, Daten und Planungen, die technische Entscheidungen vorbereiten, rechtzeitig Zugang haben.

2.2.2 Um Einfluß auf die der Einführung und Anwendung neuer Techniken vorausgehenden Investitionsentscheidungen zu erhalten, ist die paritätische Mitbestimmung unabdingbar notwendig.

2.2.3 Bei den Planungen und Entscheidungen über die Anwendung neuer Techniken sind Beschäftigungs-, Struktur- und Qualifikationsprobleme von vornherein zu berücksichtigen und erforderliche Regelungen bereitzustellen.

2.2.4 Pilotvorhaben und Anwendung neuer Techniken im öffentlichen Bereich müssen vorbildlich sein. Dabei gilt es, beispielhafte sozialverträgliche sowie umwelt- und energiegerechte Lösungen zu demonstrieren, Leistungsangebote transparenter zu machen und mehr persönliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

2.3 Zur Aufgabe und Verantwortung der DBP

2.3.1 Die DBP ist bei der Planung und Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechniken als öffentliche Betriebsverwaltung des Bundes in besonderer Weise dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes verpflichtet.

2.3.2 Investitionsentscheidungen sind nicht allein aus wirtschaftlichen Interessen zu treffen. Soziale und gesellschaftspolitische Erfordernisse sind gleichrangig zu berücksichtigen. Die Pläne zum Ausbau der Fernmeldeinfrastruktur sind im Postverwaltungsrat vorzulegen und eine konkrete Beschlußfassung über die Einleitung der einzelnen Ausbaustufen herbeizuführen. Für die einzelnen Ausbaustufen und die darüber abgewickelten Dienste sind technische, organisatorische und rechtliche Vorkehrungen zu treffen, die ihre gesellschaftliche und soziale Verträglichkeit sicherstellen. Die Öffentlichkeit ist über wirtschaftliche, gesellschaftspolitische und soziale Wirkungen am Ende einer jeden Ausbaustufe zu informieren.

2.3.3 Zur Wahrung des Fernmeldegeheimnisses, zum Datenschutz und Datensicherheit ist die Deutsche Bundespost verpflichtet, im technischen, rechtlichen und organisatorischen Bereich vorbildliche Regelungen bereitzustellen, damit der Schutz der vertraulichen Nachrichtenübermittlung gewährleistet bleibt.

2.4 Zur Anwendung neuer Techniken bei der DBP

2.4.1 Die Arbeitsbedingungen sind grundsätzlich rechtsverbindlich zum Schutz der Beschäftigten zu regeln.

– Arbeitsplätze müssen den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über menschengerechte Arbeitsbedingungen entsprechen. Dies setzt Festlegungen über körperliche und geistige Anforderungen, soziale Kontakte und Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten voraus.

– Regelungen für die Erfassung, Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten sind zu vereinbaren. Diese Regelungen müssen außerdem Kontroll- und Informationsrechte der Personalaräte sowie Rechte der Betroffenen beinhalten.

– Leistungs- und Verhaltenskontrollen von Beschäftigten mit technischen Einrichtungen oder mit Hilfe automatischer Datenverarbeitung gewonnener Daten sind zu verhindern.

– Bei der Bewertung der Tätigkeit sind auch arbeitsprozeßunabhängige Anforderungen, wie z. B. Abstraktionsvermögen, Konzentrationsfähigkeit, Kombinations- und Reaktionsvermögen zu berücksichtigen.

2.4.2 Das Ergebnis neuer Techniken – höhere Produktivität – muß den Arbeitnehmern zugute kommen. Die Arbeitszeit ist bei vollem Lohnausgleich zu verkürzen. Die Rationalisierungsschutzbestimmungen sind auszuweiten und fortzuentwickeln. Die Einkommen der Arbeitnehmer müssen zur Steigerung der Massenkaukraft und zur Fortentwicklung ihres Lebensstandards erhöht werden.

2.4.3 Den Arbeitnehmern müssen mittels anerkannter Berufsbildung neben einer breit angelegten beruflichen Grundbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden. Die berufliche Fortbildung auf der Grundlage anerkannter Fortbildungsordnungen muß sicherstellen, daß die Arbeitnehmer ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten erhalten, erweitern, der fortschreitenden technischen Entwicklung anpassen und beruflich aufsteigen können. Durch rechtsverbindliche Regelungen ist der Anspruch auf Teilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sowie deren Durchführung während der Arbeitszeit zu sichern.

3. Weiteres Vorgehen

3.1 Die mit der Einführung und Anwendung neuer Techniken bestehenden Gefahren und Chancen sind Teil der gewerkschaftlichen Schutz- und Gestaltungsaufgaben.

Die grundsätzlich positive Haltung der Gewerkschaften zum technischen Fortschritt ist nicht gleichbedeutend mit einer unkritischen Haltung zum Einsatz neuer Techniken. Die bei den Arbeitnehmern weit verbreitete Skepsis im Hinblick auf die Anwendung neuer Techniken und die fehlende Akzeptanz bei ihrem Einsatz als Mittel der Rationalisierung ist das Ergebnis ihrer betrieblichen Erfahrung. Es wird darauf ankommen, die gewachsene Skepsis gegenüber neuen Techniken für gewerkschaftliche Aktivitäten zu nutzen, um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. In diesem Sinne ist es kein Widerspruch, wenn die Verhinderung des Einsatzes und der Anwendung neuer Technik als Druckmittel benutzt wird, um gewerkschaftliche Forderungen im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer durchzusetzen (z. B. zeitweilige Verhinderung von Bildschirmarbeitsplätzen zur Durchsetzung eines Tarifvertrages zum Schutz der Arbeitnehmer).

3.2 Handlungsmöglichkeiten bei der betrieblichen Anwendung neuer Techniken müssen entwickelt und koordiniert werden.

Schwerpunkte sind:

1. Gestaltung von Arbeit und Technik
2. Berufliche Qualifizierung von Arbeitern, Angestellten und Beamten
3. Schutz der Gesundheit
4. Schutz von Arbeitnehmerdaten.

3.3 Angesichts der Wirkungen, die sich durch die Nutzung der technischen Infrastruktur und Dienstleistungen der DBP in anderen Bereichen ergeben können, ist eine enge Koordination mit dem DGB und den betroffenen Mitgliedsgewerkschaften erforderlich. Dies gilt ggf. auch für regionale und örtliche Projekte.

3.4 Angesichts der Übertragung von Zuständigkeit auf internationale Institutionen ist es notwendig, daß die DPG verstärkt die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften im internationalen Bereich sucht.

Ein Bericht über die Bildungsarbeit im Betrieb

Im Oktober 1986 veröffentlichte die IG-Metall-Verwaltungsstelle Ludwigshafen einen Bericht über die betriebliche Bildungsarbeit mit dem vollständigen Titel „Wie ich die Bildungsarbeit erlebte oder Eine Geschichte von Isolatoren, Akkumulatoren und Transformatoren“. Verfaßt wurde dieser Bericht von Willi Weber in Zusammenarbeit mit Walter Weller, Lehrer in der IG-Metall-Bildungsstätte Bad Orb. Willi Weber selbst hat 30 Jahre praktische Erfahrungen in der betrieblichen Bildungsarbeit. Von 1958 bis 1985 war der gelernte Feinmechaniker und aktive Gewerkschaftsfunktionär Betriebsratsvorsitzender bei der Firma Ernst Heinkel, später VFW Fokker, in Speyer, heute zum Rüstungskonzern MBB gehörend. Der Betrieb selbst, so steht im Vorwort, gehört zu den größten der IG-Metall-Verwaltungsstelle Ludwigshafen. Zur Nachahmung anregen sollen einige Kapitel, die wir aus der Broschüre dokumentieren.

Mit dem Lohn fängt es an

Angefangen hat alles mit einem „Arbeitsstudienlehrgang“.

Unser Betriebsrat beschäftigt sich im Schwerpunkt mit Handel, mit dem Verkauf von Waren, von der Arbeitskleidung bis zur Armbanduhr. In den Betriebsversammlungen standen neben den Darlegungen des Arbeitgebers so „wichtige Fragen“ wie Pünktlichkeit, gestohlene Klosettbürsten und zuviel verbrauchtes Toilettenpapier zur Debatte.

Auf Anregung des Bevollmächtigten der Verwaltungsstelle Ludwigshafen der IG Metall fuhr ich auf einen Arbeitsstudienlehrgang in der IG-Metall-Schule Heidehof in Dortmund, ohne zu wissen, was mich dort erwartet. Auf viele verbitterte Fragen unserer Akkordarbeiter – es waren etwa 60 Prozent der gewerblichen Arbeitnehmer des Betriebes, erhielt ich dort sachkundige Antworten. Ich erkannte Einflußmöglichkeiten, um über die Mitbestimmung die praktizierte Willkür der Arbeitgeberseite in der Akkordentlohnung auszuschalten. Zu Hause angekommen, stellte ich in einer Betriebsversammlung der betrieblichen Praxis Vorstellungen über Regelungen der Akkordentlohnung und -arbeitsbedingungen entsprechend den tariflichen Bestimmungen entgegen und forderte die Mitbestimmung des Betriebsrats. Der begeisterten Zustimmung der Belegschaft stand die Erklärung des Unternehmers entgegen, ich wollte Zustände wie in der „Ostzone“ herbeiführen. Der Betriebsrat sprach mir anschließend das Mißtrauen aus, „weil man so mit dem Arbeitgeber nicht umgehen kann“.

Die Belegschaft sah das anders. Die Auseinandersetzung wurde offen in der Belegschaft geführt. Einzelne Kolleginnen und Kollegen stellten sich dabei als die wahren Interessensvertreter der Arbeitnehmer heraus. So entstand Druck, der – als dann auch noch finanzielle Unregelmäßigkeiten des Betriebsratsvorsitzenden aufgedeckt wurden – zum Rücktritt des Betriebsrates führte. In einer vorgezogenen Betriebsratswahl wurde eine neue, recht junge Mannschaft gewählt. Als erstes wurden die „Handelsgeschäfte“ des Betriebsrats abgeschafft und die Regelung und Ausgestaltung der Entlohnungsfragen für die Arbeitnehmer zum Schwerpunkt erklärt. Mit der Verwaltungsstelle der IG Metall und dem DGB bildeten wir einen Arbeitskreis für Arbeitsstudien. Alle Arbeiter und einige Angestelltenvertreter des Betriebsrats arbeiteten darin mit.

Wir versuchten sofort, die neu erworbenen Kenntnisse auf die betrieblichen Zustände anzuwenden und diskutierten Möglichkeiten der Einflußnahme für die Akkordarbeiter. In Betriebsversammlungen gab der Betriebsrat seine Absichten bekannt. Er nahm kritisch Stellung zum Verhalten der Werksleitung, wenn diese versuchte, nach wie vor selbstherrlich, willkürlich und am Betriebsrat vorbei zu entscheiden, und forderte seine Mitbestimmung. Die Mitarbeit im Arbeitskreis für Arbeitsstudien machte es uns möglich, als erstes eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Akkordarbeit und an-

schließlich eine zur Eingruppierung der Arbeiter zu entwerfen und mit den Kollegen im Arbeitskreis durchzusprechen.

Diese Entwürfe wurden in Betriebsversammlungen vorgestellt und erläutert. Besonders bei den betroffenen Arbeitnehmern war die Resonanz groß. Nach anfänglicher totaler Verweigerung versuchte die Unternehmenseite zu verzögern und Verwirrung zu stiften. Sie stellte die Mitbestimmung des Betriebsrats in Frage. Ihre Experten traten mit arbeitswissenschaftlichem Glorienschein auf und versuchten, den Betriebsrat immer wieder in endlose Debatten über „Fachfragen“, z. B. über Zeitaufnahmen, Verteilzeit, Leistungsgrad usw., zu verwickeln. Wir erkannten: Sachkenntnis beim Betriebsrat allein reicht nicht aus, um zum gesetzten Ziel zu kommen. Wir organisierten mit Akkordarbeitern unsere ersten Wochenendlehrgänge. Das kostete Mühe. Widerstände gegen etwas Ungewohntes waren zu überwinden. Dabei mußte der Betriebsrat manchmal durchaus auch seine Autorität ins Spiel bringen und dem einen oder anderen Kollegen „tief in die Augen schauen“. Wichtiger aber für die Überwindung von Widerständen waren die Schulungen selbst. Sie knüpften an betriebliche Probleme an, und es zeigte sich sehr rasch bei den Teilnehmern ein gewisser Stolz, mit besten Informationen – auch über Hintergründe – versehen, in den Betrieb zurückkehren und das Gehörte und Gelernte an die Kollegen weitergeben zu können.

So machten die Teilnehmer die Erfahrung, daß der Betriebsrat seine Verantwortung als Organisator ernst nahm und die Teilnahme am Lehrgang ihre Stellung im Betrieb und im Kreis der Kolleginnen und Kollegen stärkte. Die Akkordarbeiter wurden immer mehr von der Realisierbarkeit der Absichten des Betriebsrats überzeugt und immun gegen die Unternehmernargumente oder mindestens mißtrauisch. Die Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Akkordfragen und zur Eingruppierung wurden durchgesetzt. Doch auch bei der praktischen Anwendung machte die Unternehmenseite Schwierigkeiten. Es wurde notwendig, die Regelungsinhalte und die tariflichen Vorschriften in den Werkstätten bekannter zu machen. Die Kolleginnen und Kollegen mußten in die Lage versetzt werden, an der Überwachung der Einhaltung von Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag mitzuarbeiten. Wir bildeten einen betrieblichen Arbeitskreis für Arbeitsstudien und sorgten dafür, daß aus allen Abteilungen die Teilnahme gesichert war. Treffen dieses Arbeitskreises fanden einmal im Monat nach Feierabend außerhalb des Betriebes statt.

Gleichzeitig kümmerte sich der Betriebsrat um seine eigene Weiterbildung. Die Einteilung der Betriebsratsarbeit in Sachgebiete und die Festlegung von Verantwortlichen für diese offenbarte sehr schnell erhebliche Kenntnislücken. Betriebsräte werden halt einmal nicht geboren. Betriebsräte müssen, selbst wenn der gute Wille oder Zielvorstellungen vorhanden sind, in der Arbeit wachsen und müssen sich dazu das notwendige Wissen aneignen. Der Betriebsrat legte für jedes Jahr seiner Amtszeit in einem Bildungsplan den Besuch der einschlägigen Lehrgänge an den Internatsschulen der IG Metall fest. Jedes Betriebsratsmitglied war darin erfaßt. Ein Mitglied des Betriebsrats kontrollierte als Bildungsbeauftragter die strikte Einhaltung des Planes. Abweichungen gab es nur selten.

Die gesamte bisherige Arbeit zahlte sich für die Kolleginnen und Kollegen im Lohnbereich konkret aus. 75 Prozent aller Arbeitsplätze wurden höher eingestuft. Die Akkordarbeit wurde durchsichtig und überprüfbar. Damit war eine wesentliche Erhöhung der Akkordverdienste verbunden. Hier erwies sich zum ersten Mal auch deutlich der Nutzen der Bildungsarbeit. Sie war Voraussetzung und Teil der betrieblichen Praxis, die überzeugend gezeigt hatte, daß gewerkschaftliche Arbeit in Gemeinsamkeit zum Erfolg führt. Dieser Erfolg wiederum führte bei vielen Arbeitern zu neuen Einsichten. Sie erkannten ihre Zusammengehörigkeit und die Notwendigkeit, sich zu organisieren. Innerhalb von zwei bis drei Jahren erhöhte sich der Organisationsgrad von 32 Prozent auf über 90 Prozent. Dieser starke Mitgliederzuwachs machte, da die Beiträge noch im Betrieb kassiert wurden, eine andere Organisation der Kassierung und mehr Kassierer erforderlich. Es wurde jetzt bereichs- oder gruppenweise kassiert, und 30 Kolleginnen und Kollegen wurden als Gruppenkassierer gewonnen. Das war der erste zaghafte Schritt zu einem gewerkschaftlichen Vertrauenskörper. Denn: Der Beitrag wurde nicht wortlos kassiert. Beim Kassieren wurde, wie beim Verteilen der Zeitung, immer auch informiert und diskutiert.

Der betriebliche Arbeitskreis für Arbeitsstudien reichte nun bei weitem nicht mehr aus für die Erarbeitung und Vermittlung der zur Auseinandersetzung mit den betrieblichen Problemen notwendigen Informationen und Kenntnisse, für die Diskussion von Zielen und Forderungen und von Mitteln und Wegen ihrer Durchsetzung. Um die betrieblichen Probleme in der Bildungsarbeit aufzuarbeiten, gründeten wir weitere Arbeitskreise: für Arbeitsrecht, Mitbestimmung und zum Kennenlernen der Tarifverträge. Sie wurden in der Regel von etwa 20 Teilnehmern besucht und geleitet von Mitgliedern des Betriebsrats, die schon auf Lehrgängen zum Thema waren.

Für die Tätigkeit der Arbeitskreise versicherten wir uns auch der Mitarbeit auswärtiger bzw. außerbetrieblicher Referenten, z. B. bei der zusammenfassenden Diskussion eines Themas, das in mehreren Arbeitskreissitzungen bearbeitet worden war, bei der Einführung in ein Thema, das dann anschließend bearbeitet wurde, oder beim Herausarbeiten der Zusammenhänge zwischen betrieblicher Situation und gesellschaftlicher Entwicklung. Ständige oder längere Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Referenten, wie beim Arbeitskreis Arbeitsrecht, der über einen längeren Zeitraum mit einer Rechtsschutzsekretärin des DGB zusammenarbeitete und auf der Grundlage von Fällen diskutierte, blieb die Ausnahme.

Wochenendlehrgänge mit Akkordarbeitern, der Bildungsplan des Betriebsrats für den Besuch von Lehrgängen in den zentralen Schulen der IG Metall, betriebliche Arbeitskreise – all diese Aktivitäten waren in der betrieblichen Praxis entwickelt worden, um die Auseinandersetzung mit der Unternehmenseite besser bestehen zu können. Durch diese Aktivitäten wurde nun ein weiterer Schritt möglich. Zum ersten Mal wurde ein Bildungsprogramm für das Winterhalbjahr beschlossen und durchgeführt. Viele Teilnehmer wurden meist bald auch Vertrauensleute der IG Metall.

Der Betriebsrat gewann durch die konsequente, mittlerweile sachkundig und offen dargestellte Arbeit, die er gezeigt hatte, Unterstützung und Autorität. Bei den Betriebsratswahlen gab es keine Ansatzpunkte für gegnerische Listen mehr, wie sie sich früher einige Male aus Unzufriedenheit mit dem ehemaligen Betriebsrat gezeigt hatten. Gewählt wurden nur IG-Metaller. Die Wahlbeteiligungen lagen immer um die 85 Prozent, die Stimmanteile reichten bis über 90 Prozent. Der Betriebsrat legte sehr viel Wert darauf, im Betrieb und in den regelmäßigen Betriebsversammlungen als geschlossene Mannschaft aufzutreten. Alle Mitglieder des Betriebsrats wurden vor Ort in die Arbeit einbezogen. Der Rechenschaftsbericht des Betriebsrats wurde gemeinsam beraten, beschlossen und immer von mehreren Mitgliedern des Betriebsrates vorgetragen. Eine Unterscheidung in Arbeiter und Angestellte unterblieb. Es wurde immer Wert auf die Feststellung gelegt, daß die Probleme, auch einzelner Gruppen, vom Betriebsrat insgesamt gelöst werden, und es wurde auch entsprechend gehandelt.

Bildungsarbeit kein Selbstzweck – Bildungsarbeit im Arbeitskampf

Wie hatte sich die Bildungsarbeit im Betrieb entwickelt?

Es gab ein Bildungsprogramm für das Winterhalbjahr, das Arbeitskreise, Bildungsveranstaltungen und Wochenendschulungen anbot. In den Arbeitskreisen arbeiteten etwa 80 bis 90 Kolleginnen und Kollegen mit, 20 bis 30 je Arbeitskreis. Wöchentlich fanden 2 bis 4 Bildungsveranstaltungen statt. Etwa 4 Wochenendschulungen wurden im Winterhalbjahr durchgeführt, und 20 bis 30 Kolleginnen und Kollegen nutzten jährlich die Möglichkeit, an einer Internatsschule der IG Metall einen Lehrgang zu besuchen. Für einen Betrieb mit 1300 Beschäftigten keine schlechte Bilanz.

Trotzdem waren Vertrauenskörperleitung und Betriebsrat mit der Bildungsarbeit im Betrieb in zunehmendem Maße unzufrieden. Warum? Kritisch gab es anzumerken: Die Teilnahme an den Bildungsmaßnahmen war bis auf wenige Ausnahmen auf Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder begrenzt. Es war bisher nicht gelungen, Mitglieder der IG Metall in größerer Zahl in die Bildungsarbeit einzubeziehen. In einigen Arbeitskreisen, z. B. im AK Arbeitsstudien, im AK Arbeitsrecht und im AK Tarif, begann man sich in-

haltlich im Kreis zu drehen. Die Arbeitskreise legten ihre Thematik fachbezogen fest, ohne die aktuellen betrieblichen Probleme der Arbeiter und Angestellten miteinzubeziehen. Die fachliche Qualifizierung der einzelnen Teilnehmer stand im Vordergrund. Die Durchsetzung konkreter Forderungen im Betrieb wurde vernachlässigt. Die Kollegen, die von Internatsschulen zurückkamen, fanden oft keine klaren Aufgaben.

Insgesamt war festzustellen: Es wuchs die Gefahr, daß die Bildungsarbeit zum Selbstzweck wird und sich auf Rechtsnormen und Verfahrensregelungen begrenzt. Quantität und Qualität hatten sich gegenläufig entwickelt. Der statistisch eigentlich recht guten Entwicklung der Bildungsarbeit stand ein rückläufiger Einfluß auf das Betriebsgeschehen entgegen.

Hinsichtlich der Ursachen für diese Entwicklung, die Anlaß zu Unzufriedenheit und Kritik bot, stellten sich eine ganze Reihe von Fragen: Hatten die Erfolge, die errungen worden waren, zu „Zufriedenheit“ geführt und auch für die Bildungsarbeit den Druck der Umsetzung, den Zwang, Forderungen durchzusetzen, gemindert? Begannen die Kolleginnen und Kollegen sich darauf zu verlassen, daß der Betriebsrat, der durch die Aktivität, die er gezeigt hatte, an Autorität gewonnen hatte, es schon machen wird? – Und dies, obwohl die Arbeit immer nach dem Grundsatz organisiert wurde: Gemeinsam mit den Kollegen! Hatten sich hier nicht eigentlich ganz bürgerliche, individualistische Vorstellungen von Lernen und Bildungsarbeit eingeschlichen? Welche Bedeutung hatten gesamtgesellschaftliche Veränderungen für diese Entwicklung?

Solche Fragen wurden gestellt und diskutiert. Entscheidend für diese Entwicklung erschien uns aber das Problem der kritischen Aufarbeitung und Analyse der eigenen Arbeit. Kritische Aufarbeitung ist immer wieder nötig. Aber es ist nicht leicht, sie in Gang zu setzen und dafür auch den richtigen Zeitpunkt zu wählen. Denn: Die Aktiven, die die Arbeit tragen und sich auch in hohem Maße mit der Arbeit identifizieren, müssen sich selbst den Anstoß zur kritischen Aufarbeitung geben, sie müssen die Fähigkeit bewahren, sich selbst immer mal wieder sozusagen über die Schulter zu schauen. Die Initiative zur kritischen Aufarbeitung war hier zu spät erfolgt bzw. zum richtigen Zeitpunkt versäumt worden.

Wir suchten nach neuen Formen und neuen Inhalten der Bildungsarbeit im Betrieb. Es blieb aber zunächst bei – nicht immer überzeugenden – Versuchen, Neues auszuprobieren. Einer dieser Versuche war die Vorführung des „Kalletal-Filmes“, in dem dokumentiert ist, wie hervorragend die Kollegen der Maschinenfabrik Stübbe – Demag – Mannesmann im Kalletal um den Erhalt des Werkes und ihrer Arbeitsplätze gekämpft haben. In Arbeitsgruppen haben wir die im Film geschilderten Erfahrungen der Kollegen zusammengetragen und analysiert.

Keiner wußte damals, wie schnell und wie dringend wir selbst die Erfahrungen der Kollegen und die Lehren, die aus ihnen zu ziehen waren, brauchen würden. Keiner wußte damals, daß auch wir um den Erhalt „unseres“ Werkes und unserer Arbeitsplätze kämpfen müssen. Im Gegenteil. Eine Fragebogenaktion des Vertrauenskörpers ergab, daß die meisten Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz für sicher hielten. Ein solcher Kampf kam aber auf uns zu. Denn: „Unser“ Betrieb wurde, ohne daß wir erfolgreich etwas dagegen tun konnten, fusioniert, in ein größeres Unternehmen eingegliedert, und nach einiger Zeit zeigte sich die Absicht der Unternehmensleitung, den Betrieb zu schließen.

Vertrauenskörper und Betriebsrat organisierten den Widerstand. Anfänglich im Betrieb anzutreffende Meinungen wie: „Wenn die das da oben beschlossen haben, kann man nichts dagegen tun“ wurden zurückgedrängt. Betriebsrat und Vertrauenskörper entwickelten eigene überzeugende Vorstellungen für eine langfristige Sicherung der Existenz des Werkes und der Arbeitsplätze. Der demonstrative Widerstandswille und der Kampf der Belegschaft für den Erhalt des Werkes und der Arbeitsplätze waren Grundlage für eine breite Solidarität, die letztendlich zum Erfolg führte.

Wir haben Arbeitsplätze vorwiegend über Auflösungsverträge verloren, konnten aber das Werk mit der größtmöglichen Zahl von Arbeitsplätzen erhalten. Ohne unsere jahrelange Bildungsarbeit wäre das nicht möglich gewesen. Sie hatte uns gelehrt, den Schwer-

punkt dieser Auseinandersetzung und ihre Leitung im Betrieb zu behalten. Sofortige Hilfsangebote zur Erstellung von Sozialplänen, die ja doch nur die Bedingungen von Kündigungen regeln, wurden zurückgewiesen, und zuerst wurde der Widerstand organisiert. Der Erfolg wurde mit einer breiten, vom Betrieb ausgehenden politischen Bewegung in Stadt und Umland organisiert und gesucht und nicht durch Bitten an Politiker, die Probleme für uns zu lösen. Auf Massenbewegungen reagieren Politiker von ganz alleine. Wir haben versucht, gemeinsam mit den Kollegen von „Arbeit und Film“ unsere Erfahrungen in diesem Kampf in dem Film „Wachsam Tag und Nacht“ festzuhalten. Hier will ich mich auf die gewerkschaftliche, betriebliche Bildungsarbeit in dieser Zeit beschränken. Sie stellte andere Inhalte in den Vordergrund und entwickelte neue Formen.

Die Suche nach neuen Inhalten und neuen Formen für die Bildungsarbeit fand ein plötzliches und unerwartetes Ende. Neue Inhalte waren mit der Entwicklung des Betriebes und der Absicht der Unternehmensleitung, ihn zu schließen, drastisch und bedrohlich vorgegeben. Sollte die Bildungsarbeit ihren Beitrag dazu leisten, die geplante Stilllegung zu verhindern, so mußte sie aufs engste mit dem Kampf gegen die Stilllegung verbunden, mußte sie Instrument und Teil dieses Kampfes werden und mußte rasch und wirksam arbeiten. Die Schulung erfolgte nun in kurzen Abständen und mit größeren Teilnehmerzahlen: vor allem in „zentralen“ betrieblichen Bildungsveranstaltungen, die einmal wöchentlich nach Feierabend außerhalb des Betriebes stattfanden und an denen jeweils 50 bis 70 Kolleginnen und Kollegen teilnahmen. Im Vordergrund dieser Veranstaltungen stand aktuelle Information. Es wurde sofort beraten, wie sie im Betrieb zu verbreiten ist. Meist war es notwendig, konkrete Aktionen zu planen und die organisatorische Durchführung zu beraten und festzulegen.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

„... Gewerkschaftliche Bildungsarbeit beginnt im Betrieb. Sie ist bestrebt, über den Kreis der Vertrauensleute hinaus möglichst viele Mitglieder anzusprechen. Betriebliche Bildungsarbeit knüpft an die Probleme im Betrieb an und stellt sie in den größeren Zusammenhang gewerkschaftlicher Politik. Anknüpfungspunkt ist dabei nicht nur die Produktion des Betriebes, die Verbesserung der Arbeitsorganisation und die Sicherung von Arbeitsplätzen. Anknüpfungspunkt ist auch die Stellung des Betriebes in Region und Kommune, denn Arbeitsplatzsicherung ist auch regionale Strukturpolitik, ist auch politische Einflußnahme auf regionale und kommunale Politik ...“

(Aus E. 20, beschlossen auf dem 15. IG-Metall-Gewerkschaftstag, 19. bis 25. Oktober 1986, in Hamburg)

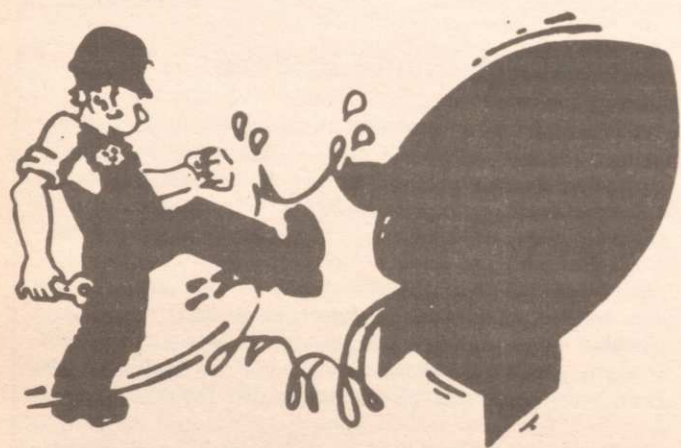
Diese Bildungsveranstaltungen vermochten, geprägt von persönlicher Betroffenheit, wesentlich klarer den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit aufzudecken und die Teilnehmer stärker von der Bedeutung der Solidarität der Arbeitnehmer und der Notwendigkeit, Bündnispartner zu gewinnen, zu überzeugen als unsere bisherige Arbeit. Es gab keine Unklarheiten darüber, daß in Bildungsarbeit gewonnene Erkenntnisse in praktische Aktionen umgesetzt werden müssen, wenn sie zum Erfolg führen sollen. In diesen Bildungsveranstaltungen wurde die Richtung des Kampfes begründet, diskutiert und festgelegt.

Dabei wurde durchaus auch „von vorne“ gearbeitet und „die Spreu vom Weizen getrennt“. In ihnen entwickelte sich eine besondere Dynamik, es wurde Kraft für Auseinandersetzungen getankt und ein Beitrag zur Mobilisierung geleistet. Dabei wurden immer die verschiedenartigen Möglichkeiten von Vertrauenskörper und Betriebsrat beachtet. Spontane oder vom Betriebsrat einberufene außerordentliche Abteilungs- oder Betriebsversammlungen waren ein wesentliches Informationsinstrument im Betrieb. Sie waren zugleich wichtige Bildungsveranstaltungen, denn auch dort mußte ja von der Notwendigkeit des Kampfes überzeugt, mußte seine Richtung begründet und diskutiert werden. Von besonderer Bedeutung für die Auseinandersetzung war die Durchführung zahlreicher Versammlungen in Stadt und Umland. Zu diesen wurden immer Referenten aus dem Betrieb entsandt. ...

Aufruf zum Treffen betrieblicher Friedensinitiativen

Am 21. März 1987 findet im Frankfurter Gewerkschaftshaus das 3. Bundestreffen der betrieblichen Friedensinitiativen statt. Es steht unter dem Motto „Frieden braucht ‚Arbeiter‘bewegung – Stoppt Weltraumwaffen! Arbeitsplätze schaffen“. Jeder, der sich für die Arbeit der betrieblichen Friedensinitiativen interessiert bzw. sich in seinem Betrieb/Verwaltung für Frieden und Abrüstung engagieren möchte, ist zur Teilnahme eingeladen. Nachfolgend dokumentieren wir den Aufruf und geben die Themen dieses bundesweiten Treffens bekannt, die in sechs Arbeitsgruppen behandelt werden:

„Unser Land ist ein hochexplosives Pulverfaß. Mit der Stationierung von Pershing II und Cruise-Missiles sind wir endgültig zur Abschlußrampe für Atomraketen geworden. Anstatt den Willen der Völker zu respektieren und endlich abzurüsten, hat Präsident Reagan in Reykjavik und durch den Bruch von SALT II erneut deutlich gemacht, daß die jetzige US-Regierung auf Biegen und Brechen SDI durchpeitschen und den Rüstungswahnsinn in den Weltraum ausbreiten will.“



Doch die Bevölkerung unseres Landes will Frieden, will eine sichere Zukunft. Trotz der unheilvollen Folgen der Wenderegierung hat die große Demonstration im Hunsrück eindrucksvoll bewiesen: Die Friedensbewegung lebt!

Die lebensbedrohende Rüstung verschlingt Unmengen von Mitteln, jede 3. Steuermark wird für Rüstung vergeudet, während im Sozialbereich, bei Bildung und Gesundheit der Rotstift regiert. Die unüberhörbare Forderung nach einem wirksamen Beschäftigungsprogramm zu Lasten der Rüstungsausgaben wird ignoriert.

Laßt uns gemeinsam auf unserem 3. Bundestreffen beraten, welchen zusätzlichen Beitrag, welche neuen Impulse wir in den Kampf für eine friedliche Welt einbringen können. Diskutieren wir auf unserem Treffen, wie wir die Aktivitäten und Initiativen in den Betrieben stärker und weiter verbreitern. Tauschen wir Erfahrungen aus und unterstützen wir die gewerkschaftlichen Friedensbeschlüsse. Sprechen wir darüber, wie das Bündnis Arbeiter- und Friedensbewegung noch enger wird. Zeigen wir auf, daß Hochrüstung, Sozialabbau und Arbeitslosigkeit im Zusammenhang stehen.

Wir fordern alle Kolleginnen und Kollegen auf: Beteiligt euch am 3. Bundestreffen der betrieblichen Friedensinitiativen. Helft mit bei der Vorbereitung! Ihr seid herzlich eingeladen.“

Und so läuft das Treffen ab:

Plenum mit zwei Einleitungsreferaten. Uli Schmitz von der betrieblichen Friedensinitiative bei Hoesch in Dortmund spricht über „Erfahrungen, Stand und Perspektiven der betrieblichen Friedensarbeit“. Das zweite Referat befaßt sich mit dem gewerkschaftlichen Kampf für Frieden und Abrüstung. Hier steht der Referent noch nicht fest.

„In sechs Arbeitsgruppen wird dann den Teilnehmern die Möglichkeit geboten, zu verschiedenen Themenschwerpunkten zu diskutieren.“

Foren werden zu folgenden Themen eingerichtet:

1. Friedensarbeit im Betrieb
2. Wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit für Abrüstung
3. Umstellung der Rüstungsproduktion – Konversion
4. Wer übt im Land die Macht aus?
5. Friedliche – militärische Nutzung der Atomenergie
6. Abrüstung – unser nationales Interesse nach den Wahlen.

Heute muß es uns gemeinsam darum gehen, unser 3. Bundestreffen bekannt zu machen und möglichst viele Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben zur Teilnahme zu gewinnen. Eingeladen sind natürlich auch Funktionäre und Mitglieder der Gewerkschaften, der zahlreichen gewerkschaftlichen Friedensarbeitskreise, der demokratischen Parteien, Gruppen, Initiativen und Organisationen.

Mitte Februar wird zu unserem Treffen ein 4seitiges Einladungsblatt erscheinen. Bitte teilt dem Dortmunder Büro umgehend mit, wieviel Einladungen Ihr benötigt.

Schon heute sollte man sich für das Treffen anmelden und überlegen, welchen Beitrag Eure Initiative, Ihr als Einzelpersonen für dieses bedeutende Treffen leisten könnt.

Sorgen wir gemeinsam dafür, wir hier in Dortmund, Ihr dort, wo Ihr arbeitet und lebt, daß wir ein erfolgreiches 3. Bundestreffen der betrieblichen Friedensinitiativen haben werden.“

Folgende Bitte haben die Initiatoren des Treffens: „Die Vorbereitung unseres 3. Bundestreffens (Flugblätter, Einladungen, Briefmarken, Telefon, ...) und unser Büro in Dortmund kosten einiges. Kurz: Die bisherigen Spenden reichen bei weitem nicht aus. Überprüft bitte Eure Finanzlage, ob Ihr nicht die eine oder andere Mark für die betriebliche Friedensarbeit abzwiegen könnt. Am besten wäre ein monatlicher fester Betrag in Form eines Dauerauftrages. Unsere Konto-Nummer: BFG Dortmund, 1043029 800.“

Anmeldung

Hiermit melde ich (wir) mich zum 3. Bundestreffen der betrieblichen Friedensinitiativen am 21. 3. '87 in Frankfurt am Main an.

Name: _____

Anschrift: _____

Initiative Arbeitskreis: _____

Bitte ausschneiden und einsenden an:
BFI-Büro, Braunschweiger Straße 22, 4600 Dortmund 1

Heiße Geschichtsdaten im hausbackenen DGB-Kalender

Ganz unscheinbar im dunkelblauen Plastikeinband liegt er da, wie immer eigentlich: der kleine, handliche Kalender des DGB für das Jahr 1987. Alljährlich landet er auf meinem Schreibtisch. Ein erster Durchblick „wie im Daumenkino“ bestätigt: alles wie gehabt; Vorwort des DGB-Landesbezirksvorsitzenden, Struktur des DGB-Bundesvorstandes, ein paar kleine Aufsätze, diesmal u. a. zu Arbeitsrecht und Angestelltenarbeit, Funktionsanschriften im Landesbezirk und „natürlich“ viele Anzeigen.

Aufgelegt in einer sicher fünf-, wenn nicht sechsstelligen Zahl, versehen mit Wechsellagen für die einzelnen DGB-Landesbezirke mit entsprechenden regionalen Inseraten, wird der Kalender erstellt vom Bund-Verlag, Köln, zusammen mit der Adreßbuch- und Anzeigenwerbegesellschaft mbH, Frankfurt. Einige der Offerten verleiten zum Schmunzeln: Gleich beim Aufschlagen, auf Seite 3, neben der Werbung für Butter schlechthin, inseriert das Bäckerhandwerk: „Wir backen keine kleinen Brötchen.“ Ein Westberliner Brötchenfabrikant war damit sicher nicht gemeint. Zwei Seiten weiter annouciert die Neue Heimat – Absicht oder Zufall? – neben „Let's go West!“ Weiter hinten wirbt eine kleine Wodka-Anzeige mit dem Namen eines bekannten KP-Funktionärs.

Aber das kann es ja wohl nicht sein, was NACHRICHTEN bewogen hat, sich über einen Kalender auszulassen? Stimmt. Nachdem die Anzeigen ihre Funktion erfüllt haben, schweift der Blick über das Kalendarium, bleibt bei einzelnen Daten hängen, die früher nicht erwähnt wurden. Bei der gesamten Jahresdurchsicht wird eine Struktur deutlich. Neben bekannten Aktionstagen der Arbeiterbewegung, also 1. Mai, Antikriegstag, Internationalem Frauentag, finden sich vor allem eine ganze Reihe von Daten aus der Geschichte des Kampfes um Arbeitszeitverkürzung, auch solche der letzten Jahre, und es wird an Stationen des Ringens um Mitbestimmung erinnert, insbesondere in der Periode nach der Zerschlagung des Hitlerfaschismus bis in die ersten Jahre der Bundesrepublik.

Am 11. 6. 1945 z. B. fordert zunächst die KPD, vier Tage später auch die SPD, die Sozialisierung von Schlüsselindustrien. Am 6. 8. 1948 entspricht der nordrhein-westfälische Landtag mit den Stimmen beider Parteien dieser Forderung für die Kohlewirtschaft. Hinzu kommen Gründungstage von Gewerkschaften, Gewerkschafts-Dachverbänden (z. B. dem ersten in Deutschland, dem Deutschen Tabakarbeiterverband am 25./26. 12. 1865), die Erinnerung an wichtige Kämpfe der Arbeiterbewegung, Siege und Niederlagen.

Gerade im Hinblick auf die kommenden Tarifaueinensetzungen um Arbeitszeitverkürzung lohnt sich ein Blick zurück auf vergangene Kämpfe, kann die Ausein-

andersetzung mit Geschichte fruchtbar genutzt werden für kommende Bewährungsproben. Freilich, Daten allein helfen nicht. Aber der Kalender erinnert uns z. B. am 17. 6. an den bis zum 28. 7. 1872 währenden Streik von fast 20000 Ruhrbergarbeitern für Lohnerhöhung und die 8-Stunden-Schicht.

1918 ist es soweit. Am 12. 11., in der November-Revolution, proklamiert der Rat der Volksbeauftragten den 8-Stunden-Tag. In der Folgezeit, mit Wiedererstarken der Kapitalmacht, wird er zurückgedrängt. Die am 21. 12. 1923 eingeführte Arbeitszeitordnung (AZO) verankert zwar den 8-Stunden-Tag auf dem Papier, läßt aber auch 10 Stunden Arbeit zu. Das wird die Regel, insbesondere in der Zeit des Faschismus – also 60 Stunden in der Woche. Die (nicht erwähnte) AZO von 1938 gilt noch heute.

Sprung nach 1956: Am 1. 10. wird in der Metallindustrie die 45-Stunden-Woche eingeführt. Am 22. 9. 1977 beschließt die IG Metall auf ihrem 12. ordentlichen Gewerkschaftstag die Forderung nach der 35-Stunden-Woche. Im DGB-Kalender sind weitere Daten aus der jüngsten Etappe, den Streiks von 1984, von Urabstimmungen, Aussperrungen, der großen Demo in Bonn (28. 5. 1984), vermerkt.

Selbstverständlich kann ein solcher Kalender kein Geschichtswerk ersetzen. Dennoch fehlen auch bei den genannten Schwerpunkten wichtige Daten, so z. B. der Stahlarbeiterstreik 1979/80, der schleswig-holsteinische Metallarbeiterstreik (24. 10. 1956 bis 14. 2. 1957) oder, weiter zurück in der Geschichte, die erfolgreiche Abwehr des Kapp-Putsches durch die geeinte Arbeiterbewegung (15. 3. 1920). Leider fehlen auch an vielen Tagen Hinweise auf große Aktionen zu Frieden und Abrüstung. Auf alle Fälle lohnt sich aber ein Blick in den DGB-Kalender dieses Jahr, erst recht angesichts der konservativen „Geschichtswende“. Bei Beibehaltung von Schwerpunkten im Kalendarium, einer besseren Aufmachung und nützlichen Ergänzungen könnte so ein Kalender seinen etwas hausbackenen, vornehmlich Werbezwecken dienenden Charakter verlieren, und zu einem hilfreichen Begleiter durchs Jahr avancieren, nach dem der Gewerkschafter auch wirklich gerne greift. Bernhard Keßler

Pakt der Solidarität

Am 16. Januar veranstaltete der DGB-Landesbezirksvorstand Hessen in Frankfurt seine erste Pressekonferenz in diesem Jahr. Es war zugleich die letzte, die vom bisherigen Landesbezirksvorsitzenden Jochen Richert, am 3. Dezember in den geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand gewählt, geleitet wurde. Zu den Themen, die er ansprach, gehörte auch die Arbeitszeitverkürzung. An der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich führe kein Weg vorbei.

Wenn 600000 Arbeitsplätze geschaffen wurden, sei dies kein Verdienst der Bundesregierung. Zunächst einmal wäre ein Teil der neu entstandenen Arbeitsplätze qualitativ nicht sehr hochwertig und von dem anderen Teil über die Hälfte durch Arbeitszeitverkürzungen entstanden. Das, was Bundeskanzler Helmut Kohl sich nun als Pluspunkt anhefte, habe er einstmals als „dumm, absurd und töricht“ bezeichnet, meinte Richert. Auf dem eingeschlagenen Weg müßte weitergegangen werden. Neben Arbeitszeitverkürzungen in allen Formen als Gebot der Stunde, seien Einkommensverbesserungen notwendig, nicht zuletzt auch zur Stützung der Nachfrage.

Von NACHRICHTEN nach der Solidarität des DGB bei eventuellen Arbeitskämpfen befragt, verwies Jochen Richert auf den im Frühjahr 1984 geschlossenen „Pakt der Solidarität“ aller 17 Einzelgewerkschaften in Hessen. Dieser habe nach wie vor seine Gültigkeit. Es müsse jedoch überlegt werden, wie dieser Pakt erneut öffentlichkeitswirksam bekräftigt werden könne.

Scharfe Kritik am sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetz übte Gisela Schade, stellvertretende Vorsitzende des hessischen Landesbezirks. Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge läge bundesweit zwischen 1,5 und 2 Millionen, wovon etwa 10 Prozent auf Hessen entfielen. Nach ihren Angaben nimmt die Zahl der befristeten Arbeitsverträge auch im Männerbereich zu. Jeder fünfte Mann unter 30 Jahren habe bereits einen befristeten Arbeitsvertrag. Für April/Mai kündigte Gisela Schade, die von der Bundesregierung die Aufhebung dieses Gesetzes verlangte, das Ergebnis einer Untersuchung in Hessen an.

Eine erneute Ausbildungsplatzumlage forderte auf dieser Pressekonferenz Gert Lütgert, ebenfalls stellvertretender DGB-Landesbezirksvorsitzender. Die Forderung: „Wer nicht ausbildet muß zahlen“, bleibe für die Gewerkschaften weiterhin aktuell. Scharf kritisierte Lütgert, der dem Bundeskanzler Wortbruch vorwarf, daß trotz aller von der Bundesregierung betriebenen „Schönfärberei“ die Hälfte der Handwerksbetriebe und sogar zwei Drittel der Industriebetriebe überhaupt nicht ausbildeten. G. M.

GGLF: Kleine grüne Gewerkschaft steht vor zahlreichen Problemen

„1987 wird sicherlich eines der schwierigsten Jahre für die Gewerkschaften seit Gründung des DGB. Aber ich habe keine Zweifel daran, daß wir die Herausforderung dieses Jahres bestehen werden.“ So leitete Willi Lojewski, Vorsitzender der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF), das alljährliche Gespräch von Vertretern seiner Gewerkschaft mit einer Journalistenrunde ein. Bislang war's ein Dämmereschoppen zum Jahresausklang, nun ein ungezwungenes Neujahrsgespräch.

Die Probleme des begonnenen Jahres zeigen bereits 1986 herauf. Natürlich beutelte der Skandal um die Neue Heimat auch diese kleine Gewerkschaft. Tarif- und sozialpolitische Probleme bilden aber nach wie vor das Zentrum der gewerkschaftlichen Aktivitäten. Die gefahrenträchtigste Beschäftigtengruppe im Organisationsbereich der GGLF bilden die Forstarbeiter, von denen jeder dritte im Laufe seines Lebens einen Arbeitsunfall erleidet. Statistischer Durchschnitt: alle 24 Stunden ein Unfall, hauptsächlich während der Holzernie. Lärm und Abgabe der Motorsägen bilden eine weitere Gefahrenquelle für die Gesundheit. Die humane Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen muß also großgeschrieben werden.

Dabei kommen auf die Beschäftigten in der Forstwirtschaft vermehrte Aufgaben durch das fortschreitende Waldsterben zu. Nach Angaben von Lojewski breiteten sich die Schadflächen um 140 000 ha aus. Seine Schlußfolgerung: „Wir wollen 1987 diese schleichende Umweltkatastrophe wieder verstärkt ins Bewußtsein der Öffentlichkeit rufen.“ Eine Gewerkschaft, deren Arbeitsgegenstand die Natur ist, entwickelt sich fast automatisch auch zur Umweltschutzorganisation, zumal Sicherung der Arbeitsplätze und Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen zusammenfallen. Für den Bereich der Ökologie hat die GGLF denn auch – nicht ohne Erfolg – die Rolle des Mahners und Herausforderers im DGB übernommen.

Als dringend notwendig erachtet man außerdem eine deutliche Verbesserung der sozialen Lage für die Beschäftigten im Gartenbau. Hier greifen als direkte Folge des inzwischen berüchtigten Beschäftigungsförderungsgesetzes in immer stärkerem Maße befristete Arbeitsverhältnisse um sich. Zum einen werden unbefristete Arbeitsverträge vermehrt in Zeitverträge zu schlechteren Bedingungen umgewandelt. Zum anderen stehen die frisch Ausgebildeten in der Regel vor der Alternative: Arbeitslosigkeit oder befristete Arbeit. Denn rund ein Drittel der Auszubildenden im Gartenbau wird nach der Lehre nicht übernommen.

Neben der sozialen Unsicherheit für die Beschäftigten durch die ständige Drohung der Arbeitslosigkeit führt das Beschäfti-

gungsförderungsgesetz in der Tendenz zur Absenkung des Lohnniveaus. Auf diese Probleme gerade der Auszubildenden will die Gewerkschaft die bevorstehende Bundesgartenschau am 23. Mai zu einer Gärtnerkundgebung nutzen.

Ähnlich gelagerte Probleme gibt es im Gartenlandschaftsbau. Hier schlagen sich Beschäftigte und Gewerkschaft mit der steigenden Zahl von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) herum. Allein ein Drittel aller ABM konzentrieren sich auf den Organisationsbereich der GGLF, wobei der Gartenlandschaftsbau einen eindeutigen Schwerpunkt bildet. „Es kann und darf nicht sein“, schreibt „Der Säemann“, das Organ der GGLF, „daß Arbeiten, für die Fachleute notwendig sind, wie z. B. Dachbegrünung, Anlegung von Radwegen, Umweltberatung und Naturschutz, von ABM-Beschäftigten durchgeführt werden.“ Auf diese Weise gingen Dauerar-

„Alle reden von ihr, wir haben sie organisiert“

Der bis Mitte 1984 anhaltende Mitgliederrückgang sei nicht nur gestoppt, sondern „buchstäblich umgedreht“ worden. Das erklärte der Hauptkassierer der IG Metall, Norbert Fischer, auf einer Pressekonferenz seiner Organisation am 28. Januar in Frankfurt. 1986 sind 191 923 Arbeitnehmer Mitglied der IG Metall geworden. 146 641 sind ausgeschieden, davon rund 46 Prozent durch Austritt, vor allem bei Betriebsabschlüssen. Mehr als die Hälfte der Ausgeschiedenen wechselten in eine andere DGB-Gewerkschaft, gingen als Ausländer zurück in ihre Heimatländer oder der Gewerkschaft durch den Tod verloren.

Unter dem Strich bleibt der IG Metall ein Mitgliederplus von 45 282, so daß sie sich der 2,6-Millionen-Grenze nähert. Insgesamt hat die größte westeuropäische Einzelgewerkschaft 2 598 323 Mitglieder. Darunter befinden sich keine „Karteileichen“. Alle würden ihre Beiträge in Mark und Pfennig bezahlen, erklärte Fischer, der den Zuwachs als großen Erfolg wertete, „auf den wir sehr stolz sind“.

Wie der IG-Metall-Hauptkassierer weiter erläuterte, setzte der Zustrom neuer Mit-

beitsplätze verloren, und die arbeitslosen Gärtner könnten dann als ABMler, allerdings bei zwei Drittel des Lohnes, die Grünanlagen der Stadt pflegen. Die Versuchung für die Kommunen ist groß, auf diese Weise ihre Haushalte zu sanieren.

Trotz dieser vielfältigen Probleme schloß die GGLF das vergangene Jahr „mit Anstand“ ab. 4000 neue Mitglieder konnten gewonnen werden, das ist ein Plus von rund zehn Prozent. Die Verluste gehen vor allem zu Lasten der ungünstigen Altersstruktur und des Wechsels in andere Berufe. Neu gewonnen werden konnten Jugendliche und Beschäftigte beim Gartenbau. Auf alle Fälle wurde die „magische Grenze“ von 43 000 überschritten. Von einer sinkenden Attraktivität der Gewerkschaft für die Beschäftigten kann nach Auffassung der GGLF somit keine Rede sein.

Für das Jahr 1987 erwartet man auch eine Zunahme der internationalen Aktivitäten. Es geht um die Abstimmung der Tarifpolitik mit anderen europäischen Agrargewerkschaften und um eine Konsolidierung der weltweiten Arbeit in der Genfer Internationale. Die Fühler streckt die GGLF aber auch in Richtung Osten aus. Mit der entsprechenden Fachgewerkschaft im FDGB der DDR fand ein erstes gemeinsames Seminar zu Themen der beruflichen Aus- und Fortbildung in der Bundesrepublik statt. Für dieses Jahr ist ein weiteres in der DDR geplant, das sich mit Arbeitssicherheit und Humanisierungsfragen befassen soll. Ganz offensichtlich schätzt man bei der GGLF solche Kontakte als eine Möglichkeit zum besseren gegenseitigen Verständnis und auch zur Klärung von Fachfragen.

Renate Bastian

glieder unmittelbar nach Beendigung des Arbeitskampfes für die 35-Stunden-Woche, ab August 1984, ein. Gründe für „diese großartige Mitgliederentwicklung“ seien „Streik, Arbeitszeitverkürzung, aktive Betriebsarbeit, erfolgreiche Werbearbeit und konsequente Vertretung der Mitgliederinteressen“.

Mit Fakten trat der IG-Metall-Funktionär Behauptungen der Massenmedien entgegen, daß die Jugend den Gewerkschaften davonlaufe, denn ein Drittel aller Neuauf-

Der DGB-Vorsitzende und sein Einkommen

Das DGB-Funktionärsorgan „Die Quelle“ veröffentlichte in der Januar-Ausgabe ihre Recherche über das Einkommen des DGB-Vorsitzenden Ernst Breit. Anlaß waren die im Rahmen der Neue-Heimat-Affäre in der Presse genüsslich kolportierten Bezüge des Ex-Aufsichtsratsvorsitzenden der Neuen Heimat, Alfons Lappas, von rund 720 000 DM im Jahr. Ähnliches sei von Journalisten auch dem DGB-Vorsitzenden nachgesagt worden. Dem ist nicht so, wissen wir jetzt. Ernst Breit erhält monatlich 11 092 DM brutto. Von Aufsichtsratsanteilen verbleiben dem DGB-Chef zusätzlich im Jahr noch zu versteuernde runde 42 000 DM. In diesem Zusammenhang, meint „Die Quelle“, sei ein Vergleich mit einem Staatssekretär oder Bundesminister interessant. Letzterer habe ein monatliches Gehalt von 18 652 DM zuzüglich 50 Prozent der Abgeordnetenentschädigung. Das sind 42 277 DM; zusammen also 22 879 DM, von anderen Einkünften ganz abgesehen. Warum aber, so fragt sich der Gewerkschafter, ist ein Vergleich des DGB-Vorsitzenden mit einem Bundesminister so interessant?

B. K.

240 Mrd. DM für neue Waffensysteme

Beim Nürnberger Friedensforum Mitte Januar hat das geschäftsführende IG-Metall-Vorstandsmitglied Horst Klaus hervorgehoben, daß der Kampf für Abrüstung „immer mehr zu einer zentralen und vorrangi-

nahmen sind Jugendliche. Alle sprechen von der Jugend, „wir haben sie organisiert“, so Fischers Kommentar. Ende des vergangenen Jahres waren in der IG Metall 463 068 bis zu 25 Jahren organisiert, 15 373 mehr als ein Jahr zuvor.

Prozentual gleich gewachsen ist die Zahl der in der IG Metall organisierten Arbeiter und Angestellten. Insgesamt waren am Jahresende 395 314 Angestellte organisiert, was Norbert Fischer zu folgendem Vergleich veranlaßte: „Die ganze DAG hat laut ihrer eigenen Aussage rund 500 000 Mitglieder über alle Wirtschaftsbereiche. Ich will dazu nur einen Kommentar geben: Wir sind auch bei den Angestellten eine starke IG Metall. Aber wir wollen und müssen in diesem Bereich noch stärker werden.“ Diese Feststellung dürfte auch auf den Frauenbereich zutreffen. Denn im Vergleich zum Vorjahr ist ihr Anteil mit 11 824 Neuzugängen auf jetzt 386 615 sehr langsam gestiegen. Ebenfalls langsam voran kommt die IG Metall im Handwerksbereich, der schon immer ein Sorgenkind der Organisation war.

gen Aufgabe der Gewerkschaften“ werde. Deshalb forderten sie „Arbeitsplätze für ein besseres Leben auf der Erde, statt Vorbereitungen für den Krieg der Sterne“. Klaus erinnerte daran, daß nach den Plänen der Bundesregierung militärisches Gerät und Waffensysteme im Wert von 240 Milliarden DM bis zum Jahre 1995 für die Bundeswehr beschafft werden sollen, und hielt der Regierung vor, die militärische Aufrüstung durch soziale Abrüstung zu finanzieren. An die Politiker appellierte der IGM-Funktionär, endlich mit der Abrüstung zu beginnen und zur Entspannungspolitik zurückzukehren. Die Anwesenden rief er auf, weiter zu kämpfen für den Frieden, „in den Betrieben, auf den Straßen, heute und nach dem 25. Januar“.

GEW fordert Ende der Berufsverbote

Der baden-württembergische Landesverband der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat im Januar anläßlich des 15. Jahrestages des sogenannten Radikalerlasses von der Landesregierung das „Ende der Berufsverbote“ verlangt. Baden-Württemberg habe sich in diesen anderthalb Jahrzehnten „auf diesem Gebiet als Vorreiter in der Bundesrepublik“ erwiesen. Dabei würden vor allem „linke“ Bewerber für den öffentlichen Dienst mit Berufsverboten belegt. Hartnäckig ignoriere die Landesregierung sogar positive Gerichtsurteile für die Betroffenen. Nur in solchen Fällen, in denen Bewerbern „konkrete Handlungen gegen die Grundwerte der Verfassung“ nachgewiesen werden könnten, dürfe ihnen der Zugang zum Lehrerberuf verweigert werden.

Fischer ging auch auf die rund 83 000 arbeitslosen IG-Metall-Mitglieder ein, eine Zahl, „hinter der sich manches schwere Schicksal verbirgt“. Die IG Metall betrachte es als ihre Aufgabe, „durch Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie für diese Mitglieder wieder einen Arbeitsplatz zu schaffen. Unser Ziel ist die 35-Stunden-Woche, und dafür werden wir in diesem Jahr, wenn es notwendig ist, auch kämpfen.“

Die Mitgliederentwicklung seit dem großen Kampf im Jahre 1984 ist nicht zuletzt ein Beweis dafür, daß Aktivitäten auch zu steigenden Mitgliederzahlen führen, was Norbert Fischer in seiner Zusammenfassung folgendermaßen formulierte: „Wir haben dieses Ergebnis durch unsere erfolgreiche Tarifarbeit – die Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, aber im besonderen durch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit – erreicht.“ Die Mitgliederentwicklung sei der Garant dafür: „Die IG Metall ist und bleibt eine starke, kampffähige Gewerkschaft.“

G. M.

PERSONALIEN

Dieter Bonnemann, 30, wurde zum Jahreswechsel Jugendsekretär beim Hauptvorstand der IG Bergbau und Energie (IG BE). Er löste **Hans Bansner** ab, der in die Abteilung Angestellte der IG BE-Hauptverwaltung wechselte.

Berthold Goergens, 38, Fernmeldeoberinspektor der Deutschen Bundespost in Freiburg, Beamter auf Lebenszeit und langjähriger Funktionär der DPG, die ihm auch Rechtsschutz gewährt, ist am 20. Januar in Abwesenheit vom Bundesverwaltungsgericht in Westberlin aus dem Dienst „entfernt“ worden. Das Gericht verurteilte den Fernmeldeingenieur wegen seiner Mitgliedschaft in der DKP, der Kandidatur bei verschiedenen Wahlen für diese Partei und der Beteiligung an einer Friedensaktion des DGB. Bei den jahrelangen Bemühungen des Postministers Schwarz-Schilling, Goergens u. a. Postbeschäftigte mit Berufsverbot zu belegen, war Goergens 1985 vom Bundesdisziplinargericht ausdrücklich vom Vorwurf eines Dienstvergehens freigesprochen worden. Dem Freiburger Postbeamten wurden jetzt außerdem die Kosten des Verfahrens aufgehoben. Am 28. Januar jährte sich zum 15. Mal der Tag, an dem die damalige sozialliberale Regierung den berüchtigten „Radikalerlaß“ beschloß.

Berthold Keller, Vorsitzender der Gewerkschaft Textil – Bekleidung (GTB) seit 1978, feierte am 8. Februar seinen 60. Geburtstag. Der gelernte Schneider begann seine Gewerkschaftslaufbahn 1955 mit einem Praktikum bei der GTB, wurde Geschäftsführer in Ravensburg, 1957 Bezirkssekretär für Baden-Württemberg und wechselte 1963 in die Düsseldorfer GTB-Zentrale. 1972 wurde er erstmals in den geschäftsführenden Hauptvorstand gewählt.

Hans Mayr, 65, bis Oktober 1986 Vorsitzender der IG Metall und noch amtierender Präsident des Internationalen Metall-Gewerkschaftsbundes (IMB), hat angekündigt, daß er auf der Sitzung des IMB-Exekutiv Ausschusses im Juni in Oslo auch diese Funktion niederlegen wird. Ein Nachfolger ist noch nicht gefunden.

Kurt Müller, 56, bisher Leiter der GTB-Gewerkschaftsschule „Waldeck“ in Rottach-Egern, ist seit Schließung der Schule am Jahreswechsel für den GTB-Hauptvorstand mit der Beratung von Betriebsräten in den Bezirken Baden-Württemberg, Nord- und Südbayern beschäftigt.

Helmut Oberkalkofen, Leiter der Abteilung Beamte beim Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), ist am 26. Dezember 1986 in Neu-Isenburg bei Frankfurt im Alter von 49 Jahren gestorben. Mitte der sechziger Jahre, nach dem Studium an der Sozialakademie in Dortmund, wurde Oberkalkofen zunächst Sekretär beim DPG-Bezirksvorstand in Frankfurt, wechselte 1972 zum Hauptvorstand und übernahm dort 1975 die Leitung der Abteilung Beamte und Posthalter.

Doppelte Spaltung der Belegschaft bei IBM-Sindelfingen zu beobachten

In schnellem Tempo entwickeln sich gegenwärtig die Bereiche der Hochtechnologie. Welche Auswirkungen die permanente technische Umgestaltung der Produktionsbedingungen auf die Beschäftigungsstruktur sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen hat, ist noch nicht bis zum letzten geklärt. Jedoch zeigen sich am Beispiel des Werkes Sindelfingen von IBM Deutschland Entwicklungstendenzen, die – da sie fast alle sozialen Bereiche erfassen – nicht allein für diesen Betrieb zutreffen dürften.

Während sich in den sechziger Jahren die Beschäftigtenzahlen, annähernd parallel zum Umsatz, steil nach oben bewegten, flachte in den siebziger Jahren die Kurve ab, um dann in den achtziger Jahren in eine Phase der Stagnation überzugehen. Bei den Angestellten kann sogar seit 1983 ein Personalarückgang registriert werden. Es deutet sich an, daß sich dieser in den nächsten Jahren noch beschleunigen kann. Konnten 1985 infolge der von der IG Metall 1984 erkämpften Arbeitszeitverkürzung noch 70 Arbeiter eingestellt werden, so war ähnliches bei den Angestellten nicht zu beobachten. Der Umsatz erklimmte indessen unverändert ständig neue Höhen.

Eine ähnliche Entwicklung wie bei den Beschäftigtenzahlen zeigte sich auch bei den Löhnen und vor allem bei den Gehältern. Da zu Beginn der siebziger Jahre ein enorm hoher Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften nicht gedeckt werden konnte, lagen die effektiven Gehälter, beispielsweise der Ingenieure, um rund 50 Prozent über den Tarifgehältern. Heute hingegen liegt das IBM-Richtgehalt nur noch etwas mehr als 20 Prozent über dem Tarifgehalt. Bei den Arbeitern, vor allem der unteren Lohngruppen, war der Abwärtstrend, allerdings von einer weit niedrigeren Ausgangsstufe aus, von rund 35 auf 25 Prozent, weit weniger stark ausgeprägt.

Das Unternehmen geht gegenwärtig dazu über, in zunehmendem Maße die Stammbesellschaft rund um die Uhr zu beschäftigen und die Maschinenlaufzeiten bis in die Nacht und über das Wochenende auszuweiten. Dies hat Auswirkungen auf den sogenannten indirekten Bereich, wie Maschinenwartung oder Rechenzentrum. Hier ist zu beobachten, daß Techniker und Ingenieure in zwei Schichten arbeiten und zunehmend an Stelle von Vollzeitbeschäftigten Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden.

Dies alles sollte allerdings nicht den Blick dafür verstellen, daß die Stammbesellschaft gegenüber der sogenannten Randbelegschaft noch relativ privilegiert ist. Zu letzterer gehören diejenigen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis, die als Personalreserve bei konjunkturellen Schwankungen dient. Dazu können auch die gerechnet

werden, die bei IBM-Zulieferern arbeiten. In steigendem Maße wird hier Produktion ausgelagert. Auch auf das Fremdpersonal ist zu verweisen, das ständig bei IBM als Handwerker, Reinigungskräfte usw. beschäftigt ist. Diese Reservebelegschaft kann durch befristete Arbeitsverträge bzw. durch kurzfristige Kündigung der Aufträge von IBM abgestoßen, bei einer konjunkturellen Aufwärtsentwicklung angesaugt werden. Sie dient als Konjunkturpuffer.

Während sich auf diese Weise in den letzten Jahren die Stammbesellschaft nur wenig verringerte, wurde die Randbelegschaft erheblich vermindert, allein 1985 um rund 30 Prozent. So wird die Beleg-

schaft zunehmend in Rand- und Stammpersonal aufgespalten. Erstere wird durch Krisenerscheinungen voll getroffen. Wenngleich die Stammbesellschaft dabei oft noch mit einem blauen Auge davorkommt und an den Ergebnissen konjunktureller Aufwärtsentwicklungen teilnehmen kann, bleibt jedoch auch sie von der Verschlechterung der Position der Randbelegschaft nicht verschont wie eingangs erwähnt.

Aber auch innerhalb der Stammbesellschaft vollzieht sich eine Spaltung in höchst- und niedrigqualifizierte Tätigkeiten. Die Facharbeiter geraten im Produktionsbereich in die Position einer kleinen Minderheit. Man findet sie vor allem noch in den Instandsetzungsbereichen. Im Produktionsprozeß finden wir in den komplizierten Bereichen Techniker und Ingenieure bzw. in den anderen angelernte Maschinenbediener.

Die veränderten Marktbedingungen haben in den letzten Jahren in der Personalpolitik dazu geführt, daß eine wesentlich härtere Gangart eingeschlagen wurde. Dies zeigte sich vor allem im Abbau übertariflicher Einkommensbestandteile sowie von Sozialleistungen. Aber auch die Aufstiegsmöglichkeiten sind weitaus geringer geworden. Große Teile der Belegschaft, die noch vor wenigen Jahren hoffen konnten, auf der Karriereleiter höher steigen zu können, müssen sich heute schon damit zufriedengeben, daß ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt. G. T.

Von „Partnern“, die nur zahlen, aber nicht mitreden sollen

Eine der letzten gesetzgeberischen Maßnahmen der Regierung in der abgelaufenen Legislaturperiode war die Verabschiedung des „Zweiten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligungen“. Damit sind die Unternehmer ihrem wiederholten Verlangen, nicht erst über den Ware-Geld-Kreislauf, sondern unmittelbar Verfügungsrechte über Lohn- und Gehaltsbestandteile zu erlangen, wieder ein Stück nähergekommen.

Durch das Gesetz sollen Arbeitnehmer ermuntert werden, Anteilsscheine nicht nur am Betrieb, in dem sie tätig sind, sondern auch an sogenannten Beteiligungssondervermögen (eine Art Investmentfonds) zu erwerben, also außerbetriebliche Beteiligungen. Neu ist auch die Möglichkeit der stillen Beteiligung an GmbHs. Mit der Anhebung des Lohnsteuerfreibetrags von 300 auf 500 DM soll diese Form der „Vermögensbildung“ nach § 19a des Einkommensteuergesetzes besonders stimuliert werden.

Bei der Erläuterung des entsprechenden Gesetzentwurfes erklärte das Bundesarbeitsministerium im August 1986, dadurch erschließe sich vor allem kapitalsuchenden Mittelstandsunternehmen „eine weitere neue Kapitalquelle“. Staatssekretär Vogt meinte: „Tarifpolitik sollte künftig neben Nominallohn und Arbeitszeit auch die

Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer verstärkt einbeziehen.“ Am liebsten sähen Unternehmer und ihre politischen Willensvollstrecker künftig tarifvertragliche Regelungen, die einen nennenswerten Teil von Lohn- und Gehaltserhöhungen in sogenannte Kapitalbeteiligungen leiten würden.

Angeblieh soll auf diese Weise die Investitionskraft der Unternehmen gestärkt und sollen Arbeitsplätze gesichert und neu geschaffen werden. Der DGB wies diese Argumentation schon am 7. Oktober in einer Stellungnahme zu dem dann Mitte November als Gesetz verabschiedeten Entwurf zurück. Massenarbeitslosigkeit sei nicht die Folge von Kapitalmangel der Unternehmen, so der DGB. Vielmehr seien ausreichende Eigenmittel zur Investitionsfinanzierung vorhanden. Diese Form der „Vermögenspolitik“ zielt außerdem an den Anlagewünschen der Arbeitnehmer

vorbei, die zu 98 Prozent beim öffentlich geförderten Sparen das Konten-, Bau- und Versicherungssparen bevorzugen würden.

Staatssekretär Vogt hatte in den Sozialpolitischen Informationen des Bundesarbeitsministeriums (Nr. 17/86) die gesellschaftspolitische Zielsetzung der Bonner Vermögenspolitik für Arbeitnehmer ziemlich deutlich so formuliert: „Nachdem die Vermögensbildung jahrzehntelang fast ausschließlich durch die Förderung des Konten-, Lebensversicherungs- und Bausparens geprägt war, soll die Vermögenspolitik der 80er und 90er Jahre eindeutig im Zeichen der Förderung von Arbeitnehmerbeteiligungen am Kapital der Wirtschaft stehen. Die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand hat das Ziel, Kapital und Arbeit zu versöhnen. Arbeitnehmer sollen zu Partnern und Teilhabern werden.“

Da ist unmißverständlich der sozialpartnerschaftliche und kapitalismussichernde Hintergedanke der Herrschenden ausgesprochen.

Die Arbeitnehmer sollen Teile vom Lohn und Gehalt und ihrer Ersparnisse in „Eigentum“ an Betrieben und Unternehmen verwandeln und sich fortan als „Mitbesitzer“ fühlen. Das heißt, nichts zu tun, was zum Nachteil „ihres“ Unternehmens wäre: keine oder doch nur bescheidene Forderungen stellen, schon gar nicht streiken und am besten der Gewerkschaft den Rücken kehren. Mitbestimmung soll ohnehin tabu sein; es genüge, den Unternehmern das Geld zu geben. Die sagen weiterhin, wo's langgeht und wann der „Mitbesitzer“ und „Partner“ als Arbeitsloser zum Arbeitsamt gehen kann.

Diese Linie, die mit dem Zweiten Vermögensbeteiligungsgesetz bekräftigt wurde, war schon mit dem gleichnamigen ersten Gesetz vom 1. Januar 1984 eingeschlagen worden. Es brachte die Aufstockung des 624-Mark-Gesetzes auf 936 DM nur für den Fall, daß für diese 312 DM Kapitalbeteiligungen erworben werden. Nachdem schon in den Jahren davor die steuerbegünstigte Förderung des Prämien- und Bausparens auch unter der Regierung Schmidt/Genscher spürbar zurückgenommen worden war, haben die Unternehmerverbände unter der Regierung Kohl/Genscher nunmehr weitgehend durchgesetzt, daß vorwiegend Sparformen gefördert werden, von denen man sich erhofft, daß sie große Teile der Lohnabhängigen bewußtseinsmäßig stärker in die kapitalistische Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung integrieren.

So resümiert denn auch der DGB in der erwähnten Stellungnahme, daß mit dem Zweiten Vermögensbeteiligungsgesetz „eine wirksame und umfassende Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen“ nicht eingeleitet werden kann. Vermögenspolitik aber müsse „zu einer Kontrolle der mit der Konzentration des Produktivvermögens verbundenen wirtschaftlichen Macht beitragen“. G. S.

Grüne Vorschläge: Ombudsfrauen und mehr Schutz vor Kündigung

Nach der Bundestagswahl ist auch für die Gewerkschaften der Alltag wieder eingekehrt, und das heißt: Der Kampf für die Verteidigung und Durchsetzung der Belange der abhängig Beschäftigten geht weiter. Damit steht u. a. auch die Notwendigkeit im Vordergrund, die Pläne der neuen (alten) Regierungskoalition zur Verschlechterung des Betriebsverfassungsrechts zurückzuweisen und statt dessen eine fortschrittliche Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) durchzusetzen.

Der DGB hat dafür schon im Herbst 1985 (vgl. NACHRICHTEN 12/85) eine abgerundete Konzeption in Form eines Gesetzesvorschlages vorgelegt. Auch die Grünen haben sich im Zuge vermehrter Beschäftigung mit der Arbeitswelt und gewerkschaftlicher Thematik mit dem BetrVG befaßt und unlängst ihre Vorstellungen – ebenfalls in Form ausformulierter Paragraphen – veröffentlicht. Allerdings wird man noch nicht von endgültigen Positionen sprechen können, da der Diskussionsprozeß andauert.

Unter den Vorschlägen, die sich auf relativ wenige ausgewählte Fragen konzentrieren, befinden sich solche, die sich an gewerkschaftliche Positionen anlehnen oder sie übernehmen, und solche, die völlig neu und gleichwohl interessant sind. So soll z. B. die Definition, was „Arbeiter“ und was „Angestellte“ im Sinne des BetrVG sind (§ 6), ersatzlos gestrichen werden. Die beiden traditionellen Gruppen sollen, wenn es nach den Grünen ginge, ersetzt werden durch eine andere Gruppendifinition, nämlich „Männer“ und „Frauen“. Die Minderheitenrechte, die von den Gewerkschaften ohnehin als fraglich und überzogen angesehen werden, sollen nicht abgeschafft, sondern für Frauen und Männer übernommen werden.

Darüber hinaus wollen die Grünen in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten eine sog. Ombudsfrau wählen lassen. „Die Ombudsfrau nimmt die Belange der Arbeitnehmerinnen wahr und wacht über die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Betrieb“, heißt es dazu im Gesetzesvorschlag. In größeren Betrieben ist die Wahl von Frauenvertreterinnen vorgesehen, die einen Frauenausschuß bilden, deren Vorsitzende die Ombudsfrau sein soll. Je nach Betriebsgröße ist auch an Freistellungen gedacht. Die Ombudsfrau soll an den Sitzungen des Betriebsrats teilnehmen und mit diesem eng zusammenarbeiten. Folgerichtig sieht ein neu in das BetrVG einzufügender § 86d in Betrieben mit mehr als 50 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern die obligatorische Aufstellung von Frauenförderplänen vor.

Während Neuerungen solcher Art im DGB-Gesetzentwurf nicht enthalten sind,

gibt es auch bedeutsame Gemeinsamkeiten. Schon in § 1 BetrVG möchten die Grünen (so auch der DGB) klarstellen: „Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Dementsprechend soll in § 2 das Gebot der „vertrauensvollen“ Zusammenarbeit von Betriebsrat und Unternehmer (ähnlich der DGB) gestrichen werden. Ersatzlos soll auch § 74 mit dem Gebot der Friedenspflicht und dem Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb fortfallen. In den neu zu formulierenden § 86 sollen statt dessen die Verfassungsrechte der freien Meinungsäußerung, der Glaubens- und Gewissensfreiheit und des weltanschaulichen Bekenntnisses aufgenommen werden.

Stärkere Berührung mit dem DGB gibt es wieder beim Kündigungsschutz nach § 102. Während jetzt der Unternehmer in der Regel seinen Kündigungswillen durchsetzen und für den Betroffenen vollendete Tatsachen schaffen kann, fordern die Grünen (im Ergebnis auch der DGB): „Eine ordentliche Kündigung wird nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer zustimmt oder das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis durch Urteil auflöst. Dasselbe gilt für außerordentliche Kündigung, wenn der Betriebsrat mit der Begründung widerspricht, ein wichtiger Grund liege nicht vor.“

Neben wirksamem Datenschutz und Kompetenzen des Betriebsrats in Umweltfragen bei der Produktion wollen sich die Grünen dafür engagieren, daß aus der Betriebsversammlung nach § 42 eine öffentliche Veranstaltung wird, die jedoch mit Mehrheitsbeschluß die Öffentlichkeit ausschließen kann. Überdies soll in § 23 die Möglichkeit geschaffen werden, auf Antrag von einem Fünftel der Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft den Betriebsrat durch die Betriebsversammlung mit einer Mehrheit von drei Vierteln der Anwesenden abwählen zu lassen.

Wie erwähnt, ist bei den Grünen die Diskussion über ein eigenes Konzept für ein demokratisches Betriebsverfassungsrecht noch nicht abgeschlossen.

G. S.

Betriebsratseinheit tut not gegen Bosse und „gelbe“ Spalter

In den meisten Betrieben der Bundesrepublik läuft jetzt der Countdown für die Betriebsratswahlen, die zu verschiedenen Terminen in den Monaten März bis Mai durchgeführt werden. Wahlvorstände wurden gebildet, Wahlausschreiben erlassen, und die Wählerlisten werden zusammengestellt. Die wichtige Frage, welche Kolleginnen und Kollegen sich zur Wahl stellen, nimmt konkrete Gestalt an und muß abschließend entschieden werden. Dabei leisten die Gewerkschaften eine verantwortungsvolle Arbeit.

Angeichts der vielfältigen Probleme, vor denen die Arbeitnehmer in den Betrieben stehen und die infolge Fortsetzung der konservativen Wenderegierung nicht geringer werden, sind Betriebsräte nötig, die den Unternehmern mutig entgegenzutreten können. Darum gehören auf die Wahlvorschlagslisten Frauen und Männer, die selbstbewußt auftreten können, vor dem Unternehmer nicht kuschen und den Beschäftigten als zuverlässige Kolleginnen und Kollegen mit klarem Kopf bekannt sind. Das besagt auch schon, daß es sich um aktive Gewerkschafter handeln soll.

Richtig betont der DGB in seinem Aufruf zu den Betriebsratswahlen: „Die beste Gewähr für eine aktive Betriebsratsarbeit bieten die Kandidatinnen und Kandidaten der DGB-Gewerkschaften. Sie können auf eine starke Gewerkschaft vertrauen, die ihnen jederzeit zur Seite steht.“ Für jeden Arbeiter und Angestellten sollte das einsehbar sein. Allein schon der Sachverstand und die Solidarität einer großen Organisation der Arbeitnehmer sind jedem noch so ehrbaren „Einzelkämpfer“ überlegen. Stark im Sinne effektiver Interessenvertretung der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmer sind nun mal die Betriebsräte – und das beweist die Praxis täglich neu –, deren Mitglieder Gewerkschafter sind und die eng mit ihrer Gewerkschaft zusammenarbeiten.

Stärke kommt aber auch aus der Einheit des Betriebsrats selbst. Darum ist es besonders bei der Kandidatenaufstellung wichtig, daß nicht Parteibücher, sondern Aktivität, persönliche Integrität sowie gewerkschaftliches und Klassenbewußtsein die Kriterien sind. In diesem Sinne tragen die Gewerkschaftsmitglieder des Betriebs und die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die mit den örtlichen Organen der zuständigen Gewerkschaft zusammenwirken sollen, eine demokratische Verantwortung. Die Gewerkschafter sind es zudem, die im Betrieb dafür werben müssen, daß es nicht zu konkurrierenden Listen, sondern nur zu einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Vorschlagsliste kommt. Auch ist, wie schon überwiegend in der Vergangenheit, gemeinsame Wahl der Arbeiter und Angestellten gemäß § 14 Abs. 2 BetrVG anzustreben. Allés, was die Geschlossenheit und Solidarität der Mitglieder des zu wählenden Betriebsrats

entwickeln hilft, gilt es, schon bei der Wahlvorbereitung zu fördern.

Verschiedene Unternehmerpublikationen und Spaltergruppen versuchen zur Zeit, die Gewerkschafter dadurch zu verunsichern.

BetrVG-Quorum gilt

Paragraph 14 Abs. 5 und 6 des Betriebsverfassungsgesetzes hat folgenden Wortlaut:

(5) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch einhundert wahlberechtigte Gruppenangehörige.

(6) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

chern, daß sie ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1985 ins Spiel bringen, wonach das in § 19 Abs. 4, 5 und 6 des Bundespersonalvertretungsgesetzes geregelte Quorum von 10 Prozent für Unterstützungsunterschriften zu den Wahlvorschlägen zu hoch und darum ungültig sei. Der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gerd Muhr hat in der „Welt der Arbeit“ (15. 1. 87) klargestellt, daß mit dem Urteil zum Bundespersonalvertretungsgesetz die vergleichbare Bestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 14 Abs. 5 und 6; siehe Kasten) nicht außer Kraft gesetzt ist. DGB und der Unternehmerverband BDA, so Muhr, seien der Auffassung, daß die BetrVG-Bestimmung noch gilt, denn: „Für die Anwendung anderer Quoten für Stützunterschriften unter Wahlvorschläge fehlt die gesetzliche Grundlage.“

Bekanntlich hatte die CDU/CSU mit ihrem noch vor der Bundestagswahl in die

Schublade gelegten Gesetzentwurf zur Verschlechterung des BetrVG auch beabsichtigt, die Quotenregelung so weit abzusinken, daß praktisch auch Splittergruppen Wahlvorschläge zur Betriebsratswahl einreichen können, die keinen Rückhalt in der Belegschaft haben. Nach der Bestätigung dieser Regierungskoalition am 25. Januar droht diese Gefahr erneut.

Inzwischen macht bei der Vorbereitung der Betriebsratswahlen eine mit Unternehmerhilfe agierende „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB) e. V.“ vermehrt von sich reden. Eine Organisation von Nichtorganisierten also. Horst-Udo Niedenhoff vom Unternehmerinstitut der deutschen Wirtschaft hatte in „Der Arbeitgeber“ Nr. 16/86 die AUB wohlwollend vorgestellt und auch die Knackpunkte herausgehoben. Es handele sich um Leute, die sich zusammengefunden hätten, um „die Fremdbestimmung und Fernsteuerung der Betriebsräte durch die Gewerkschaften“ abzuschütteln.

Wenn schon „Arbeitnehmer“ mit solcher Zielsetzung auftreten und überhaupt nichts gegen die Fremdbestimmung der Arbeiter und Angestellten – sogar der Minister – durch die Kapitalbesitzer einzuwenden haben, dann hat man es unverkennbar mit „gelben“, unternehmergesteuerten Handlangern zu tun. So hat denn auch die AUB in ihrer auf der Gründungsversammlung im Juli 1986 beschlossenen Satzung stehen, daß sie zwar „überparteilich, gewerkschaftlich unabhängig, überbetrieblich und überregional“ (nach „Der Arbeitgeber“) sein will, aber nicht auch unabhängig von Regierung und Unternehmern – wie der DGB. Über die Finanzierung schweigen sich diese „Gegner“ von Organisation und Fremdbestimmung auch aus.

„Die Gründung dieser neuen Arbeitnehmerorganisation trifft besonders die DGB-Gewerkschaften hart“, schreibt (wünscht) Niedenhoff. Merkwürdige „Arbeitnehmer“, die sich organisieren, weil sie keine Arbeitnehmerorganisation, nämlich die Gewerkschaft, mögen, und die dann aber doch so wild auf die Bekämpfung der Gewerkschaften und gewerkschaftlich orientierter Betriebsräte sind, daß sie dafür extra eine Organisation gründen.

Bei näherem Hinsehen zeigt sich auch, daß die AUB nicht nur die Geschäfte der Unternehmer besorgt, sondern auch die der Rechtsregierung und der sie tragenden Parteien in Bonn.

Die Gewerkschafter in den Betrieben sollten überall dort, wo die AUB auftritt, diese gelbe Handlangerorganisation der Unternehmer entlarven und alles tun, um ihr den Zugang zu den Betriebsräten zu verlegen. Das gilt ebenso für diverse andere Splitter- und Spaltergruppen, unter welchem Namen sie auch in Erscheinung treten mögen. Unverändert gilt der Grundsatz, daß allein die DGB-Gewerkschaften die wirksamste Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten gewährleisten können. Gerd Siebert

„Keinen Frieden mit der Massenarbeitslosigkeit“

Mehr als 160 000 Frauen, Männer und Jugendliche hatten bis zum 16. Januar den „Solidaritätsaufruf gegen Arbeitslosigkeit, für Vollbeschäftigung“ unterschrieben. Das gab Prof. Harald Mattfeldt, einer der Mitinitiatoren des Aufrufs, auf einer Veranstaltung in der Dortmunder „Westfalenhalle II“ bekannt, die unter dem Motto stand „Keinen Frieden mit der Massenarbeitslosigkeit“. In dieser Frage zeigte sich ein breiter Konsens. Die Vorsitzenden von SPD und DKP, Willy Brandt und Herbert Mies, sowie die Grünen hatten Solidaritätsschreiben geschickt, die unter starkem Beifall verlesen wurden. Von den Gewerkschaften sprachen das Mitglied des geschäftsführenden IG-Metall-Vorstands, Klaus Zwickel, sowie der stellvertretende Vorsitzende der IG Druck und Papier, Detlef Hensche.

Die Unterschriftenaktion soll jetzt nach den Bundestagswahlen verstärkt weitergehen. Denn, so erklärte Klaus Zwickel: „Die Massenarbeitslosigkeit ist und bleibt der soziale und politische Skandal Nr. 1.“ Wenn auf dem „Höhepunkt eines sogenannten wirtschaftlichen Aufschwungs“ im vergangenen Jahr rund 400 000 Arbeitslose mehr als auf dem Höhepunkt der letzten Rezession 1982 registriert wurden, dann sei dies das Ergebnis „eines menschenverachtenden Wirtschaftssystems“, das alle „schönfärberischen Prognosen für 1987 widerlege“.

„Ich habe gelernt, daß nur in Klassengesellschaften die Armut der einen Voraussetzung für den Reichtum der anderen ist. Arbeitslosigkeit und Armut sind Ausdruck der Klassengesellschaft und verschärfen gleichzeitig die Gegensätze in ihr.“ Von einem könne man mit Sicherheit auch in der Zukunft ausgehen, erklärte Klaus Zwickel: „Der Verteilungskampf zwischen Kapital und Arbeit wird bleiben und sich in der Härte nur durch die jeweiligen ökonomischen und politischen Bedingungen unterscheiden.“ Kampf sei geboten, um „auch unter ungünstigen Bedingungen eine Aushöhlung der Solidarität zu verhindern“. Einer der gegenwärtig bedeutsamen „Teilschritte“ sei der Kampf um die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche und um die Erhaltung des freien Wochenendes, das keiner Flexibilisierung geopfert werden dürfe: „Wer den freien Sonntag für morgen retten will, muß heute mit den Gewerkschaften für den Erhalt des freien Samstags und des freien Wochenendes insgesamt streiten.“

Detlef Hensche unterstrich in einer mitreißenden Rede diesen Gedanken: „Die zunehmende Arbeitsbelastung fällt täglich an, ihr muß in der Arbeitszeitfrage auch täglich begegnet werden. Deshalb sind wir für den 7-Stunden-Tag und für die 35-Stunden-Woche.“ Der Bonner Rechtskoalition und den Unternehmern warf Hensche vor, daß sie mit ihrer Verweigerung eines umfassenden Beschäftigungsprogramms bewußt eine Verschärfung der Massenarbeitslosigkeit in Kauf nähmen.

Sie werde durch einen ständigen Sozialabbau verschlimmert, der leider schon unter der Regierung Schmidt/Genscher begonnen habe und unter Kohl/Strauß und Genscher noch hemmungsloser fortgeführt werde.

Eine solche Politik im Interesse des Kapitals fordere zu gewerkschaftlicher Gegenwehr heraus. Am Vorabend neuer Arbeitskämpfe, bei denen die Unternehmer möglicherweise auch wieder zum Nötigungsmittel der Aussperrung greifen würden, sei es legitim, über effektive Maßnahmen der Gegenwehr nachzudenken. Zur Gegenwehr gehöre, daß man sich nicht aus dem Betrieb hinauskatapultieren lasse, sondern im Betrieb verbleibe.

Unternehmerische Entscheidungen, forderte Hensche unter Beifall, gehörten unter gesellschaftliche Kontrolle. Er warnte davor, demokratische Forderungen, wie die nach Überführung marktbeherrschender Unternehmen in Gemeineigentum, in

Vergessenheit geraten zu lassen. „Wenn wir heute darauf verzichten, demokratische Alternativen zur sogenannten freien Marktwirtschaft beim Namen zu nennen, dann sollten wir uns nicht wundern, wenn man sie in Bonn eines Tages aus der Verfassung streicht.“

Der soziale Friede im Lande, schloß Hensche seine Rede, werde nicht durch demokratische Forderungen und Demonstrationen auf der Straße gefährdet, die ihre Rechte verteidigen, sondern durch Unternehmer, die Arbeiter und Angestellte arbeitslos auf die Straße setzten. Daß man dagegen auch in der Krise mit Erfolg kämpfen könne, hätten vergangene Arbeitskämpfe mit Nachdruck unter Beweis gestellt.

Die Reden der beiden Gewerkschaftsführer wurden in der „Westfalenhalle II“ von einem fast fünfstündigen Programm mit guter Musik und lebendigen Gesprächsrunden umrahmt, das die Redakteurin Gabriella Wollenhaupt, Mitarbeiterin beim Dortmunder öffentlich-rechtlichen Kabelfunk, moderierte: Es kamen Arbeitslose, die aus Betroffenheit sprachen, Betriebsräte und Wissenschaftler, Psychologen, Theologen und Politiker, kurzum ein Querschnitt durch alle Bevölkerungskreise zu Wort.

Was sie alle zutiefst bewegte, sprach Gisela Tripp vom Arbeitslosenzentrum Dortmund wohl am deutlichsten aus: „Für allzu viele ist das Leben ein Kampf ums Überleben geworden. Soziale Ausgrenzung vereinzelt den Menschen. Ein Drittel aller registrierten Arbeitslosen ist bereits aus dem Leistungsbezug ausgegrenzt. Nicht nur, daß die materielle Absicherung immer unsicherer wird, hinzu kommt die Diffamierung: Arbeitslose sind Faulenzer, sind Nutznießer des ‚Sozialstaates‘. Mit Schuldvorwürfen gegen die Arbeitslosen wird jedesmal ein neues Kapitel des Sozialabbaus eingeleitet.“ Peter Baumöller

Sozialausschüsse wünschen sich „deutliche Signale“ aus Bonn

Bei den Bundestagswahlen habe „die CDU ihr Ziel erreicht, aber die Erwartungen verfehlt“, gestand Bundesarbeitsminister Norbert Blüm am 31. Januar auf einer Bundeskonferenz für Betriebs- und Personalräte im Ruhrfestspielhaus in Recklinghausen vor rund 500 Vertretern der Sozialausschüsse (CDA) ein. Eine Vielzahl von 34 Diskussionsrednern im Festspielhaus sah den „Denkzettel für die CDU“, wie sie ihn nannten, weitaus ernster an.

Die Schwierigkeiten der CDU-Oberen, mit der Wahleinschätzung zurechtzukommen, wurden besonders an der Rede von Generalsekretär Geißler deutlich, der erst am Ende der Tagung erschien und von der kritischen Diskussion kaum etwas mitbekommen hatte. Im alten Wahlkampfstil tönte Geißler, daß die „ganze Diskussion über die Gefahren von rechts doch nichts anderes als eine Falle der Linken“ sei. Da-

mit konterkarierte der Generalsekretär die vorangegangenen Aussagen Blüms, in denen sich der Bundesarbeitsminister ausdrücklich „von Heinrich Lummer und allen, die seiner Meinung sind“, distanziert hatte, die auch die äußerste Rechte in die CDU zu integrieren wünschten.

Während Blüm offenbar begriffen hat, daß eine Anbiederung an die extreme Rechte

auf schroffe Ablehnung bei der Arbeitnehmerschaft stößt, machte Geißler im alten Schrott und Trott weiter. Doch damit waren hier vor Ort keine Blumen zu gewinnen. Geißler spürte es und half sich damit aus der Klemme, daß er gleich mehrmals seinen „Freund Norbert“, bei dem die „Arbeitnehmerinteressen“ doch immer bestens aufgehoben seien, mit Parteilob überschüttete. So wurde auf der zwiespältigen Tagung wenigstens eines klar: Blüm bleibt für die Bonner Rechtskoalition ein Eckpfeiler zur Abstützung der konservativen Politik. Und für diese Eignung legte der Bundesarbeitsminister neue Proben seines Geschicks vor.

„Vernunft und Partnerschaft, Solidarität und Ausgewogenheit, soziale Empfindlichkeit und Phantasie“, sagte der Minister, seien die „drei Erkennungspaare“ seiner „Politik der Mitte“. Was man unter solchen Sprechblasen zu verstehen hat, wurde im Referat deutlich. Da bekannte sich Blüm zwar zur Absicherung der Montanmitbestimmung, die nur noch in wenigen Großunternehmen besteht, betonte aber gleichzeitig nachdrücklich, daß er nicht an den Ausbau der qualifizierten Mitbestimmung denke. Blüm tonte von „Solidarität mit den Arbeitslosen“, verlor aber kein Wort zu den von den Gewerkschaften geforderten Beschäftigungsprogrammen. Er sprach vom „Heimweh nach Geborgenheit“ in familiärer Umgebung und redete gleich darauf von einer angeblich notwendigen weiteren „Flexibilisierung der Arbeit“, die bekanntlich darauf abzielt, den freien Samstag abzuschaffen. Er verlangte nach „Ausgewogenheit in der Krankenversicherungsreform“ und kündigte „schmerzhaft Umstellungen“ für alle an. Zur Friedenspolitik hatte Blüm keinen Vorschlag.

In der Diskussion unterstrich einer der wenigen jungen Leute auf dieser Konferenz: „Strauß hat uns geschadet. Wir müssen hier in Recklinghausen deutlich zu erkennen geben, daß wir für die Beibehaltung der Ostpolitik sind.“ Die verhängnisvolle kriegerische Politik der Vergangenheit, forderte der Diskussionsredner, dürfe nicht „vertuscht und verschwiegen“ werden. In einigen solcher Beiträge wurde etwas vom Geist des „Ahlener Programms“ von 1947 erkennbar, den die Riege um Blüm seit 40 Jahren weit verdrängt hat.

Versammlungsleiter Vogt, Parlamentarischer Staatssekretär in Bonn, hatte es denn auch eilig, kritische Beiträge aus dem Plenum umgehend zu dämpfen. Davon blieb selbst ein prominenter CDAlar wie der niedersächsische Sozialminister Hermann Schnipkoweit nicht verschont, als er kritische Anmerkungen zur Steuerpolitik in Bonn machte. Eine Milliarde für die Stadtsanierung, sagte Schnipkoweit, bringe sicherlich mehr im Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit als alle Steuer geschenke für Gutverdienende. Der Redner warnte davor, mit der sicherlich berechtigten Ablehnung einer Senkung des Spitzensteuersatzes davon abzulenken, daß das ganze Steuersystem in der Bundesrepublik nicht mehr stimme. p. b.

Sozialpolitische Veränderungen seit Beginn des neuen Jahres

Am 1. Januar trat eine Reihe sozialpolitisch bedeutsam gesetzlicher Bestimmungen und Veränderungen in Kraft. Bemerkenswert war dabei das Fehlen einschneidender Verschlechterungen bei einer Reihe sozialer Zugeständnisse. Das lag vorwiegend an wahltaktischen Gründen. Die jetzt in Kraft getretenen Bestimmungen passen aber durchaus in das sozialpolitische Umbauprogramm der Rechtsregierung.

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung wurde von 19,2 auf 18,7 Prozent gesenkt. Da aber gleichzeitig der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung um 0,3 Prozentpunkte auf 4,3 Prozent erhöht wurde und die Krankenkassenbeiträge im Bundesdurchschnitt von 12,2 auf 12,5 bis 12,8 Prozent steigen, nimmt die Beitragsbelastung insgesamt weiter zu.

Auch die Beitragsgrenzen haben sich verändert: Die Beitragsgrenzen, die die Versicherungspflicht nach oben begrenzen, wurden bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung von 5600 auf 5700 DM Monatseinkommen angehoben; bei der Krankenversicherung steigt die Bemessungsgrenze von 4200 auf 4275 DM. Am unteren Ende wurde die Geringverdienergrenze, bis zu der ein Einkommen versicherungsfrei bleibt, soweit die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit 15 Stunden nicht überschreitet, von 410 auf 430 DM angehoben.

Altersrentner unter 63 Jahren dürfen jetzt einen monatlichen Zuverdienst von 430 DM haben, der nicht auf die Rente angerechnet wird: eine Erhöhung von monatlich 5 DM. In der Krankenversicherung wurde die Härtefallgrenze, bis zu der Befreiung vom Arzneikostenbeitrag möglich ist, von durchschnittlich 1148 auf 1204 DM angehoben, aber auch der Eigenanteil für kieferorthopädische Behandlung von 717 auf 752 DM. Beim Versorgungsausgleich nach Scheidungen wurden einige verbesserte Regelungen in Härtefällen gesetzlich fixiert, und bei der Kriegsoferversorgung zählt zu den Verbesserungen u. a., daß Schwerbeschädigte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um 50 und 60 Prozent die gleiche Ausgleichsrente erhalten, wie diejenigen mit der Minderung um 70 Prozent. Demgegenüber verkürzt sich mit dem Inkrafttreten des letzten Teils des neuen Schwerbehindertengesetzes der Zusatzurlaub für die meisten berufstätigen Schwerbehinderten. Statt einheitlich sechs Tage beträgt er nun eine Woche, je nach Arbeitstagen also nur noch fünf oder vier Tage.

Neben der bisherigen 936-Mark-„Vermögensbildung“ bringt das 2. Vermögensbeteiligungsgesetz seit 1. Januar neue Regelungen: so u. a. durch die Erleichterung von Kapitalbeteiligungen von Lohn- und Gehaltsempfängern auch an fremden Betrieben und die Anhebung des Lohn-

steuerfreibetrages für Vermögensbeteiligungen von 300 auf 500 DM, so daß sich die staatliche Förderung auf bis zu 560 DM im Jahr erhöht. Zu den sozialpolitisch relevanten Änderungen kann auch die steuerliche Förderung des privaten Wohneigentums gezählt werden. Die selbstgenutzte Wohnung im eigenen Haus unterliegt nun nicht mehr der Einkommensteuer. Die steuerlichen Absetzungsmöglichkeiten nach Paragraph 7b werden durch den Paragraphen 10e des Einkommensteuergesetzes ersetzt, nach dem bei Bau oder Kauf eines Hauses acht Jahre lang jährlich 5 Prozent der Kosten bis zu 300 000 DM als Sonderausgaben abgezogen werden können. Eine jährliche Steuerermäßigung von 600 DM kann darüber hinaus als Baukindergeld jetzt bereits ab dem ersten Kind geltend gemacht werden.

Gerade die letztgenannten Maßnahmen zeigen, daß die Rechtsregierung ihrer sozialpolitischen Leitlinie treu geblieben ist: „Vermögensbildung“ statt Sozialleistungen, Eigenheimförderung statt sozialen Wohnungsbau; aber auch: kleine Verbesserungen für einzelne Gruppen, Verschlechterungen für andere. Es geht um die Spaltung und Entsolidarisierung der Betroffenen. Einerseits sollen Arbeiter und Angestellte durch „Eigenheim“ eher an das System gebunden werden, während andererseits gleichzeitig bei den Sozialleistungen das Solidarprinzip abgebaut, die soziale Sicherung noch stärker individualisiert und privatisiert werden soll.

Die in letzter Zeit feststellbare Zurückhaltung bei der Sozialdemontage ist denn auch nicht auf Dauer angelegt. Die Lösung gewichtiger sozialer Probleme – Stichworte: Rentenstrukturreform, „Kostenexplosion“ im Gesundheitswesen – wurde auf die Zeit nach der Wahl verschoben.

Die Linie der Unternehmerverbände und der neuen Parlamentsmehrheit ist klar, sie wollen vor allem eine wesentliche Verschlechterung der Renten- und der Krankenversicherung. Bedauerlicherweise ist der DGB-Bundesvorstand auf diesen Leim gekrochen und hat in einer gemeinsamen Erklärung mit der BDA einer Formulierung zugestimmt, daß die auf die Rentenversicherung zukommenden Belastungen von allen Beteiligten „gemeinsam und ausgewogen zu tragen“ seien. Udo Gelhausen

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT: Kündigungsrecht – Neue Urteile

Nach wie vor bilden Kündigungsschutzprozesse den absoluten Schwerpunkt arbeitsgerichtlicher Verfahren. Entsprechend umfangreich sind auch die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen auf diesem Gebiet. Einige, für Betriebsräte und Beschäftigte, wichtige Urteile sollen hier vorgestellt werden:

In einem Unternehmen der Werftindustrie wurden dem Betriebsrat am 6. September 1983 1354 Kündigungen zugeleitet, zu denen er innerhalb einer Woche abschließend Stellung nehmen sollte. Nachdem der Betriebsrat zuerst erfolglos versucht hatte, über eine einstweilige Verfügung

„Arbeitsrecht im Umbruch“

Der Arbeitskreis Marxistische Staats- und Rechtstheorie des Instituts für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF) führt am 21. Februar, von 11 bis 16 Uhr, im IMSF, Oberlindau 15, Frankfurt, eine Diskussionsveranstaltung durch. Zum Thema „Arbeitsrecht im Umbruch“ sprechen Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Neue Technologien und Arbeitsrecht), Henner Wolter (Zum gewerkschaftlichen Umgang mit dem Arbeitsrecht), Dr. Manfred Bobke (Zukunft ohne Streik?) sowie Klaus Pickshaus/Dr. Heinz Jung (Wende ohne Ende?). Vorgesehen ist auch eine Diskussion.

den Ausspruch der Kündigungen hinauszuschieben, widersprach er den Kündigungen am 21. September 1983. Der Arbeitgeber berief sich darauf, daß der Widerspruch verspätet eingegangen sei. Das BAG hat noch nicht endgültig entschieden, ob dieses Vorgehen rechtsmißbräuchlich ist, sondern den Fall ans LAG zurückverwiesen. Zwar verlängere sich die Widerspruchsfrist bei Massenkündigungen nicht automatisch, die Berufung auf die einwöchige Anhörungsfrist könne jedoch im Einzelfall rechtsmißbräuchlich sein, weil die Frist im gegenseitigen Einvernehmen verlängert und der Arbeitgeber zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verpflichtet sei (Urteil vom 14. August 1986 – 2 AZR 561/85). Konsequenz aus dem Urteil: Bei Massenkündigungen sollte der Betriebsrat unverzüglich einen Antrag an den Arbeitgeber auf Verlängerung der Anhörungsfrist stellen.

Für die Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen gilt grundsätzlich:

1. Wenn der Betriebsrat bei der Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über

den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um über die konkret beabsichtigte Kündigung eine Stellungnahme abgeben zu können, bedarf es keiner weiteren Darlegung der Kündigungsgründe mehr.

2. Auch im Rahmen eines Anhörungsverfahrens muß sich der Betriebsrat grundsätzlich nur das Wissen eines zur Entgegennahme von Erklärungen gem. § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG berechtigten oder hierzu ausdrücklich ermächtigten Betriebsratsmitglieds zurechnen lassen.

3. Unterläßt es der Arbeitgeber, den Betriebsrat über die Gründe der Kündigung zu unterrichten, in der irrigen oder vermeintlichen Annahme, daß dieser bereits über den erforderlichen und aktuellen Kenntnisstand verfügt, liegt gleichwohl keine ordnungsgemäße Einleitung des Anhörungsverfahrens vor (BAG, Urteil vom 27. Juni 1985 – 2 AZR 412/84).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz auch zu geänderten Arbeitsbedingungen anzubieten (BAG, Urteil vom 7. Februar 1985 – 2 AZR 91/84).

Die Pflicht zur sozialen Auswahl ist betriebsbezogen. Das Kündigungsschutzrecht kann nicht auf den Konzern ausgedehnt werden. Im Rahmen der Sozialauswahl kann sich deshalb ein Arbeitnehmer auch nicht darauf berufen, daß freie Arbeitsplätze in anderen Konzernunternehmen zur Verfügung stünden (BAG, Urteil vom 22. Mai 1986 – 2 AZR 612/85).

Nach § 15 KSchG sind Betriebsratsmitglieder und Mitglieder der Jugendvertretung ebenso wie Mitglieder des Wahlvorstandes vor ordentlichen Kündigungen geschützt. Das schließt allerdings die Möglichkeit außerordentlicher Kündigungen nicht aus. Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, daß gemäß § 15 KSchG auch ordentliche Änderungskündigungen ausgeschlossen sind. Eine außerordentliche Änderungskündigung soll dann möglich sein, wenn für sie ein wichtiger Grund vorliegt, d. h., wenn die Fortsetzung der bisherigen Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Darüber hinaus müssen die neuen Bedingungen dem Gekündigten zumutbar sein (BAG, Urteil vom 6. März 1986 – 2 ABR 15/85).

Bei einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen gehört zum Kündigungsgrund die aufgrund einer Prognose festgestellte Besorgnis weiterer häufiger Fehlzeiten und eine sich hieraus ergebende erhebliche Beeinträchtigung der Interessen des Betriebes. Diese Kündigung ist nur

dann sozial gerechtfertigt, wenn aufgrund der abschließenden Interessenabwägung im konkreten Einzelfall sich eine unzumutbare betriebliche oder wirtschaftliche Belastung ergibt (BAG, Urteil vom 7. November 1985 – 2 AZR 657/84).

Die Kündigung eines alkoholkranken Arbeitnehmers ist unzulässig, wenn der Arbeitgeber ihm nicht vor Ausspruch der Kündigung die Möglichkeit einräumt, eine Entzugstherapie zu machen, obwohl die Rückfallprognose für ihn günstig ist (LAG Frankfurt/M., Urteil vom 26. Juni 1986 – 12 Sa 259/86).

Verletzt der Arbeitnehmer seine Verpflichtung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung, so kann darin nur unter besonderen Umständen (z. B. beharrliche Nichtbeachtung der Verpflichtung) ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liegen (BAG, Urteil vom 15. Januar 1986 – 7 AZR 128/83).

Für das Nachschieben von Kündigungsgründen im Kündigungsschutzprozeß hat das BAG (Urteil vom 11. April 1985 – 2 AZR 239/84) folgende Grundsätze aufgestellt:

1. Materiellrechtlich können Kündigungsgründe, die bei Ausspruch der Kündigung bereits entstanden waren, dem Arbeitgeber aber erst später bekanntgeworden sind, im Kündigungsschutzprozeß uneingeschränkt nachgeschoben werden.

2. Betriebsverfassungsrechtlich können Kündigungsgründe, die bei Ausspruch der Kündigung bereits entstanden waren, dem Arbeitgeber aber erst später bekanntgeworden sind, im Kündigungsschutzprozeß nachgeschoben werden, wenn der Arbeitgeber zuvor den Betriebsrat hierzu erneut angehört hat.

3. Der Arbeitgeber wird nicht gehindert, im Kündigungsschutzprozeß Tatsachen nachzuschieben, die ohne wesentliche Veränderung des Kündigungssachverhaltes lediglich der Erläuterung und Konkretisierung der dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe dienen.

4. Aufgrund der ihm obliegenden Aufklärungspflicht ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Verdachtskündigung zu den gegen ihn erhobenen Verdachtsmomenten zu hören. Die Erfüllung der Aufklärungspflicht ist Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung.

Barbara Degen

**NACHRICHTEN
für den aktiven
Gewerkschafter**

Streikbewegungen in Frankreich: Neue Formen des Klassenkampfes

Noch hatte die konservativ-liberale Regierung Chirac die im Konflikt mit den Schülern und Studenten erlittene Niederlage nicht verarbeitet, da sah sie sich seit Ende Dezember des vergangenen Jahres einer Streikbewegung gegenüber, wie sie das Land seit langem nicht mehr erlebt hat. Die Streikbewegung nahm ihren Anfang bei den Beschäftigten der Staatsbahn (SNCF), setzte sich bei den Verkehrsbetrieben von Paris (RATP) fort und erstreckte sich schließlich auf Teilbereiche des staatlichen Energiekonzerns EGF und der Post. Gleichzeitig kam es zu Streikaktionen bei den Seeleuten der Handelsmarine und bei den Hafenarbeitern.

Das Zentrum der Streikbewegung bildeten die Aktionen der Eisenbahner. Konkreter Anlaß war neben einer Senkung der Real-löhne um etwa 8 Prozent während der Jahre 1983 bis 1986 vor allem der Versuch der Direktion der SNCF, den Beschäftigten eine neue Lohnstruktur aufzuzwingen. An die Stelle der erworbenen beruflichen Qualifikation und des Dienstalters sollte nun die Entlohnung nach individueller Leistung als Bewertungsmaßstab die Einkommenshöhe wesentlich bestimmen. Da die Funktion der neuen Lohnstruktur vor allem darin bestehen sollte, die Arbeitsintensität zu steigern, hätte sie Entsolidarisierung und Konkurrenz zwischen den Beschäftigten, insbesondere zwischen den jüngeren und den älteren, vorprogrammiert.

Bei den Pariser Verkehrsbetrieben, zu deren Kernbestand die „Metro“ gehört, hatte der Arbeitskonflikt ähnliche Ursachen wie bei der SNCF, entsprechend der gleichartigen Struktur der Technik und Organisation des Arbeitsprozesses. Bei den Seeleuten dagegen löste der Versuch der Regierung, große Teile der Handelsmarine unter Billigflagge fahren zu lassen, um die für das Mutterland geltenden tarifvertraglichen Bindungen zu unterlaufen, den Streik aus. Die Seeleute, bei denen die CGT gut verankert ist, errangen nach 25 Streiktagen einen annehmbaren Teilerfolg. Die CGT konnte ein Abkommen mit der Regierung unterzeichnen, das sowohl die Möglichkeiten des Ausflaggens beträchtlich einschränkt als auch die bisherigen Arbeitsbedingungen gegen weitere Verschlechterungen absichert. Gerade dieser Streik bewies, daß auch unter Krisenbedingungen Teilerfolge durch Aktionen erzielt werden können.

Betrachtet man die Streikbewegung, die sich weitgehend auf den öffentlichen Sektor konzentrierte, in ihrer Gesamtheit, so lassen sich einige nicht nur für die französische Situation bemerkenswerte Gesichtspunkte feststellen, die für die Zukunft der Gewerkschaften im kapitalistischen Westeuropa allgemein noch eine wichtige Rolle spielen werden.

1. Gruppen der Beschäftigten, die – wie die Lokführer und das Fahrpersonal – in

der Regel hochqualifiziert sind und als berufsständisch („korporatistisch“) orientiert gelten, haben eine Streikfähigkeit entwickelt, wie sie bisher den kampferfahrenen „traditionellen“ industriellen Kerngruppen der Arbeiterklasse vorbehalten zu sein schien. Dabei muß betont werden, daß die Streikbereitschaft dieser von bürgerlich-konservativer Seite als „Arbeiteraristokratie“ bezeichneten Gruppen nicht nur durch Lohnforderungen, sondern auch durch den Widerstand gegen die staatlichen Eingriffe in die berufliche Kompetenz und Autonomie beeinflusst war.

Besser informiert durch NACHRICHTEN

2. Die Initiative der Streikbewegung ging nicht von den Gewerkschaften aus. Das verweist auf strukturelle Probleme der französischen Gewerkschaften, die sich – wie in anderen kapitalistischen Ländern auch – in einer als „Krise der Arbeiterbewegung“ bezeichneten Situation befinden (Abbröckeln der Mitgliederbasis, rückläufige Streikbereitschaft und Mobilisierungsfähigkeit, geringeres öffentliches Ansehen, abnehmender Masseneinfluß usw.). Obwohl die objektiven Ursachen der Streikbewegung in die sozialreaktionäre Politik der Regierung Chirac „eingebaut“ waren, entfalteten sich die Streikaktionen zunächst spontan.

Die Streikleitung lag nicht bei den Gewerkschaften, sondern bei sogenannten „Koordinationskomitees“, die sich auf praktisch funktionierende Formen von Basisdemokratie stützten. Insofern kann man vielleicht sagen, daß die Streikbewegung eine Art „neuer sozialer Bewegung“ innerhalb der Arbeiterbewegung bzw. auf einem traditionell von den Gewerkschaften besetzten Politikfeld darstellte. Darin spiegelt sich zweifellos ein gewisser Autoritätsverlust und eine schwindende Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften wider. Andererseits muß aber hervorgehoben werden, daß ohne Teilnahme aktiver

Gewerkschaftsmitglieder, namentlich der CGT, die basisdemokratischen Strukturen kaum jene Stabilität und politische Vitalität entfaltet hätten, ohne die der Streik nicht so massiv hätte geführt werden können.

Versucht man, was die Beziehungen zwischen streikender Basis und Gewerkschaften betrifft, eine Art Bilanz zu ziehen, so läßt sich die Streikbewegung als produktive Herausforderung an die Gewerkschaftsbewegung deuten: Die Gewerkschaften werden sich zukünftig auf neue Formen der Klassenkonflikte, auf „soziale Bewegungen“ innerhalb der „Welt der Arbeit“, aber möglicherweise außerhalb des unmittelbaren gewerkschaftlichen Einflusses einstellen müssen.

3. Die Streikbewegung blieb im wesentlichen auf den öffentlichen Sektor beschränkt. Der Politisierung der Bewegung „von oben“ durch die herrschende Klasse vermochten Streikende und Gewerkschaften noch keine vereinheitlichende, auf die unmittelbaren materiellen Forderungen übergreifende Strategie entgegenzusetzen. Das hat seine Gründe nicht zuletzt in der politischen Zersplitterung der französischen Gewerkschaftsbewegung, in der sich die politischen Beziehungen zwischen den großen Verbänden CGT, CFTD und FO während der letzten Jahre erheblich verschlechtert haben. Während die CGT bemüht war, die Streikbasis zu erweitern und die sozialen Interessendifferenzierungen zu überwinden, verhielten sich die CFTD und FO schwankend. Die Führung der CFTD zeigte sich – teilweise in offenem Gegensatz zur eigenen Basis – bereit, sich der Strategie der Regierung zu beugen. Sie trug durch ihr „kooperatives“ Verhalten dazu bei, daß die Streikbewegung mit nur minimalen Zugeständnissen seitens der Regierung beendet werden mußte.

Nicht ohne Berechtigung hat die Zeitung „Le Monde“ von einem „bitteren Sieg der Besiegten“ gesprochen. Die Streikenden haben tatsächlich nur geringfügige Lohnerhöhungen zwischen 2 und 3 Prozent erreicht, ihre Arbeitsbedingungen sind nur in einzelnen Punkten verbessert worden, und die neue Lohnstruktur mußte zwar erst einmal zurückgezogen werden, aber sie wird demnächst erneut verhandelt. Es dürfte so gut wie sicher sein, daß die individuelle Arbeitsleistung als wesentlicher Faktor der Lohnbemessung festgeschrieben wird.

Trotz des unmittelbar negativen Ausgangs endete diese große Streikbewegung aber nicht in Resignation der beteiligten Arbeiter und Angestellten. Auch bürgerliche Kommentatoren vermerkten mit Besorgnis, daß das Selbstbewußtsein gerade bei solchen Beschäftigungsgruppen gewachsen ist, die bisher offensichtlich besonders tief in der Ideologie des „sozialen Konsens“ befangen waren. Für die Gewerkschaften aber ergeben sich aus den Inhalten und Formen der Streikbewegung neue Zugangsmöglichkeiten zu einer in ihrem sozialen Profil sich tiefgreifend veränderten Arbeiterklasse. Lothar Peter

Postler im Widerstand

DPG-Hauptvorstand (Hrsg.): Post und Postler im Nationalsozialismus – Verfolgung und Widerstand. Verlag der Deutschen Postgewerkschaft, Frankfurt/M. 1986, 297 Seiten, 19,80 DM.

„... Wirken und Wirksamkeit der faschistischen Ideen und Umsetzungsmethoden auf bestimmte gesellschaftliche Gruppierungen oder Organisationsformen und -einheiten zu erforschen“, so Kurt van Haaren, Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft, im Vorwort der detaillierten Ausarbeitung, war Anlaß für seine Organisation, eine Untersuchung diesen Inhalts für den Bereich der Post zu initiieren und – trotz wissenschaftlichem Anspruch – in lesbarer Form herauszugeben. Die Einbeziehung von Dokumentenmaterial und Zeitzeugen soll das in dieser Weise zusammengestellte Wissen vor allem an die jüngere Generation weitervermitteln. Denn, so van Haaren, „wir können und wir dürfen uns die ‚Gnade des Vergessens‘ nicht leisten“.

Das Buch gliedert sich in zwei Hauptabschnitte. Im ersten werden die Post und ihre Beschäftigten von der Zeit der Weimarer Republik bis zur Zerschlagung des Faschismus dargestellt. Hier werden Organisationsformen und Veränderungen, die Beamten- und Personalpolitik mit ihren Säuberungen nach 1933, die Funktion der Post für Nationalsozialismus und Krieg ausführlich behandelt. Im zweiten Teil beschäftigen sich die Autoren mit Verfolgung und Widerstand. Ausgehend von ei-

ner allgemeinen Einführung zu dieser Thematik werden umfangreich die verschiedenen Formen des Terrors und der Unterdrückung, aber auch die Opposition von Postlern nachgezeichnet. Der Widerstand von Postgewerkschaften, von Sozialdemokraten, Kommunisten u. a. Linken, aber auch von konservativer Seite, in Deutschland, in den besetzten Gebieten und im Exil werden jeweils in eigenen Kapiteln behandelt.

HBV-Hauptvorstand (Hrsg.): HBV-Kultur-Info. Düsseldorf 1986, 86 Seiten; zu beziehen über die HBV-Gliederungen.

Gewerkschaftliche Kulturarbeit hat in den letzten Jahren einen stärkeren Auftrieb erhalten, ist in vielen Orten zu einem anerkannten Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit geworden, der nicht mehr – wie häufig früher – allein zur Untermauerung gewerkschaftlicher Veranstaltungen herhalten muß. Den Stand der Kulturarbeit in der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen will ihr erstes HBV-Kultur-Info dokumentieren. Eingeleitet mit kulturpolitischen und eher theoretischen Beiträgen des für Kulturpolitik zuständigen geschäftsführenden Hauptvorstandsmitglieds Christian Götz und mit Gewerkschaftsbeschlüssen zur Kulturarbeit, schließen sich daran Beispiele aus der Praxis an. Vorgestellt wird u. a. die HBV-Filmarbeit, Theater- und Songgruppenarbeit vor Ort, die HBV-Lehrgänge zur Kulturarbeit. Nützlich sind auch die aufgeführten Adressen von gewerkschaftlichen Kulturgruppen. B. K.

40,- 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 1561 2900, 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: 30. Januar 1987.

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

Nachrichten
Verlagsgesellschaft mbH
Kurfürstenstraße 18
Postfach 900749
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon (069) 77 80 79



VERLAGSINTERNES

In diesen Tagen erhalten die Abonnenten unserer Zeitschrift die Jahresrechnung für 1987. Ausgenommen davon sind diejenigen, die den Rechnungsbetrag von ihrem Konto abbuchen lassen. Wir möchten an dieser Stelle daran erinnern, die Rechnung möglichst umgehend zu begleichen (eventuelle Mahnungen bringen allen Beteiligten nur zusätzlichen Aufwand!), und bitten, darüber hinaus einmal zu überlegen, sich dem Abbuchungsverfahren anzuschließen.

Mit den Rechnungen (bzw. dem Abbuchungshinweis) haben wir unseren Abonnenten gleichzeitig ein besonderes Vertrauensangebot unterbreitet. Zum Vorzugspreis können Sie das Buch von Leonhard Mahlein, „... verteidigt die Einheitsgewerkschaft!“, erwerben. Die gewerkschaftspolitischen Ausführungen des langjährigen Vorsitzenden der IG Druck und Papier in Reden und Aufsätzen zu zentralen Feldern heutiger Gewerkschaftsarbeit, zu Streik, Medienpolitik, 35-Stunden-Woche u. v. m., bereichern die Kenntnisse des Lesers. Mahleins Aussagen zu geschichtlichen Erfahrungen der Gewerkschaften z. B. könnten geradezu anlässlich der konservativen Offensive in der gegenwärtigen Geschichtsdebatte als Gegenpart verfaßt worden sein. Mit vielen Fotos, Dokumenten aus Mahleins Wirken, mit Würdigungen des streitbaren Gewerkschafters von Freunden und Zeitzeugen, bietet sich das gebundene Buch auch als ideales Geschenk für Gewerkschafter, Arbeitskollegen und politisch Interessierte an. Unsere Abonnenten seien daran erinnert: Dieses Angebot gilt nur bis Ende März.

Zum Abschluß noch ein Hinweis für langfristige denkende Gewerkschafter und NACHRICHTEN-Leser: Am 24./25. Oktober dieses Jahres findet das 9. NACHRICHTEN-Seminar mit dem (Arbeits-)Thema „Technische Revolution – Chance und Risiko?“ im Frankfurter Haus der Jugend statt. Ausgehend von zwei Einleitungsreferaten soll sowohl im Plenum wie in Arbeitsgruppen die gewerkschaftspolitische und betriebliche Herangehensweise bei der Einführung und Anwendung neuer wissenschaftlich-technischer Produktionsmethoden diskutiert werden. NACHRICHTEN wollen damit anknüpfen an die Diskussion, die wir bereits im vergangenen Jahr in unserer Zeitschrift begonnen haben: Mit dem Beitrag von Manfred Balder zur Skepsis gegenüber der „sozialen Beherrschbarkeit“ (1/86), dem Interview mit Eberhard Fehrmann, „Der Technologieboykott ist für uns undenkbar“ (9/86) und weiteren Stellungnahmen. Selbstverständlich gehören zur Diskussion gerade auch die technologiepolitischen Beschlüsse der Gewerkschaftskongresse des letzten Jahres. Ziel des Seminars ist nicht zuletzt, Ansätze praktischer Handlungsmöglichkeiten für die Arbeit in Betrieb und Gewerkschaft zu erschließen. Mehr dazu demnächst an dieser Stelle. jaco

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

2/87

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

0603650ANN87002 100033 974
FREIE UNIVERSITÄT B.
VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
IHNESTR. 21
1000 BERLIN 33

TERMINKALENDER

- **1. März bis 31. Mai**
Betriebsratswahlen nach dem Betriebsverfassungsgesetz
- **8. März**
Internationaler Frauentag mit Veranstaltungen in den DGB-Kreisen
- **17. und 18. März**
Zentrale Arbeitskampfkonzferenz des DGB, Ludwigshafen
- **21. März**
3. bundesweites Treffen betrieblicher Friedensinitiativen, Frankfurt
- **17. bis 20. April**
Ostermärsche für Frieden und Abrüstung
- **1. Mai**
Demonstrationen und Kundgebungen der DGB-Gewerkschaften zum Internationalen Kampftag der Arbeiterklasse
- **2. bis 3. Mai**
9. Bundeskongress der Sozialistischen Deutschen Arbeiterjugend, Frankfurt
- **28. bis 31. Mai**
1. bundesweites Treffen der IG-Metall-Jugend, Weiterstadt
- **10. bis 11. Juni**
Fachkongress der IG Bau – Steine – Erden „Baufaufgaben der Zukunft – Wohnen 2000“, Bonn-Bad Godesberg
- **17. bis 21. Juni**
2. Bundesjugendtreffen der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Lage-Hörste
- **18. bis 25. Juli**
15. Bundesjugendtreffen der IG Bergbau und Energie, Walsrode
- **21. bis 25. September**
14. Bundeskongress der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Hannover
- **1. bis 3. Oktober**
Außerordentlicher Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier, Fellbach bei Stuttgart
- **16. bis 18. Oktober**
22. Bundestagung der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) der CDU, Hamburg
- **24. bis 25. Oktober**
Nachrichten-Seminar zum Thema „Gewerkschaften und neue Technologien“, Frankfurt

Zu guter Letzt

„Revision“

Strauß will aus dem Schatten des 3. Reiches treten. Kohl vergleicht Gorbatschow mit Goebbels und Reykjavik mit München, erfindet KZs in der DDR, bezeichnet junge Menschen, die gegen Arbeitslosigkeit demonstrieren, als „linke Faschisten“. Und Dregger nennt am Volkstrauertag den Befehl zum sinnlosen Sterben in den letzten Monaten des Krieges eine „ehrenhafte Entscheidung“. Das alles sind „keine Ausreutscher“ oder „Tritte ins Fettnäpfchen“, das ist die geistige Wende. Dahinter verbirgt sich die Absicht, unsere jüngste Geschichte umzufälschen, aus den Ermordeten Mörder und aus den Mördern Opfer zu machen.

Aufgeboten sind ganze Historikerschwärme, die den Kriegsverbrechern noch nachträglich einen Heiligenschein verpassen möchten. Zu dieser Sorte von Historikern gehört auch ein Herr Nolte im Umkreis des Bundeskanzleramtes. Ungehindert kann er verkünden, daß es Verbrecher wie in Auschwitz schon immer, nur durch andere Urheber, gegeben habe, „mit alleiniger Ausnahme des technischen Vorgangs der Vergasung“. Und noch eine weitere Kostprobe aus dem Nolteschen Repertoire: Hitler habe befürchten müssen, nach einem sowjetischen Angriff als Gefangener in Moskau den Ratten lebendig zum Fraß vorgeworfen zu werden. Da wird im Fernsehen der Hitlerfilm von Fest ausgestrahlt, der ausschließlich aus Propagandamaterial der Nazis besteht und die Hauptschuldigen an Faschismus und Krieg, die Bank- und Konzernherren, mit keinem Wort erwähnt.

Auf der gleichen Linie liegen Tendenzen, auch den Inhalt der Einheitsgewerkschaft den Bedürfnissen der Rechtsregierung anzupassen. Darauf wies Hans Preiss, geschäftsführendes IG-Metall-Vorstandsmitglied, am 22. Januar in Aachen hin. Wer heute versuche, die Geburtsstunde der Einheitsgewerkschaft in das Jahr 1933 zu verlegen und mit dem Gedanken spiele, in Hitlers „Deutscher Arbeitsfront“ eine Vorwegnahme der Einheit zu sehen, der habe aus der Geschichte nichts gelernt. „Wir stehen vor der Entscheidung, ob wir die Geschichte umschreiben wollen, um nicht mehr erinnert zu werden, oder ob wir die Kraft aufbringen, uns zu erinnern, um das Vergangene nicht noch einmal erleben zu müssen“, erklärte der IG-Metall-Funktionär.

G. M.

Ich bestelle hiermit:

- ☐ **NACHRICHTEN**
im Abonnement für 40 DM
im Jahr inkl. Porto.

- ☐ die nächsten 3 Ausgaben
kostenlos und unverbindlich zur Probe.

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ

Ort

Datum

Unterschrift

Vertrauensgarantie: Ich bin berechtigt, diese Bestellung innerhalb einer Woche nach Absendung gegenüber der Nachrichten-Verlags-Gesellschaft mbH, Kurfürstenstraße 18, 6000 Frankfurt/M. 90, in schriftlicher Form zu widerrufen.

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

Datum

Unterschrift

2/87