

FG Politische Wissenschaften
Otto-Suhr-Institut
21. SEP. 1987
Freie Universität Berlin

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 34 76 E

Rückzug aus der Sozialstaats-Pflicht

Seit mehreren Monaten tobt in Bonn der Streit um die Steuerreform. Er ist mehr als Sommertheater. Von Bundesfinanzminister Stoltenberg als die große Entlastung „des“ Steuerzahlers gefeiert, will er dem Bürger vorläufig, bis nach Abschluß der diesjährigen Landtagswahlen, nicht sagen, wie das „Jahrhundertwerk“, so FDP-Generalsekretär Haussmann, bezahlt werden kann. Im Dicksicht der Zahlenspiele und Rechenricks der Steuer- und Haushaltsexperten ist trotzdem längst klargeworden, daß der kleine Mann die Zeche wird zahlen müssen. Ob über die Erhöhung der Mehrwertsteuer, verschiedene Verbrauchssteuern wie für Mineralöl, Tabak oder Alkohol, ob durch Wegfall der Arbeit-

hände weg



von unseren rechten!

Unter dieser Losung wehren sich die Beschäftigten in Druckereien gegen den geplanten Griff der Wenderegierung in ihre Taschen. Damit die Steuerreform für die Reichen finanziert werden kann, soll bei ihnen die Steuerfreiheit für Erschwerniszuschläge beseitigt werden.

• Widerstandsrecht •

• Kräftiger Schluck notwendig • Soll VS liquidiert werden? •

• 22 neue Feigenblätter der CDA? •

Frankfurt/M. · 27. Jahrgang

9/87

Sept. 1987 · Einzelheft DM 4,-

INHALT

POLITIK

Nun will Bonn nicht länger warten:
Perfekte „Ernstfall“-Vorbereitung 3

Forderungen zum Antikriegstag
Null-Lösung ohne Wenn und Aber 3

Widerstandsrecht in Chile 4

LÖHNE/TARIFE

Ein kräftiger Schluck
ist 1988 längst überfällig 5

Signal nach oben 5

IGBE-Tarifexperte Hans Berger:
Abschluß kein Anlaß zum Jubeln 6

Der Lohn der Manager 1986 6

Noch einmal zum
„Jahrhundertwerk“
und dem Chemie-Tarifpaket 7

ÖTV und DPG: Vorrang
für die 35-Stunden-Woche 8

Kann die Marktwirtschaft
Arbeitsplätze für alle schaffen? 9

WIRTSCHAFT/FINANZEN

Zukunftsorientierte Arbeitsplätze
in der Energiewirtschaft? 10

Falsche Technologieförderung
gefährdet Arbeitsplätze 11

Auffanggesellschaft MH soll
Arbeitsplätze sichern helfen 11

GEWERKSCHAFTEN

Will Minderheit VS liquidieren?
Querschläger gegen die IG Medien 12

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION:

Hauptargumente für
ein neues Arbeitszeitgesetz

Flexible Arbeitszeiten
und ungeschützte
Arbeitsverhältnisse

Maxhütte: Vorschläge
zur Sicherung der Arbeitsplätze

11. ÖTV-Gewerkschaftstag wird
vorbereitet: Hinweise und
Termine 13-22

Rückzug aus ...

nehmerfreibeträge oder durch steigende Gebühren für kommunale Dienste und die Kürzung von Sozialleistungen. Es stimmt zwar: die laut Bundeskanzler Kohl „größte Steuerreform aller Zeiten“ wird jeden Bürger von Steuern entlasten. Der Haken dabei ist nur, was dem Arbeitnehmer an Steuerentlastung zuteil wird, soll ihm an Vielfachem auf anderem Wege wieder genommen und zusammen mit Milliardenbeträgen an Steuernachlaß für die Großen in die Konzernkassen umverteilt werden. Die von Stoltenberg vielgerühmte Streichung von Subventionen, so wurde bekannt, trifft wesentlich nur die kleinen Leute, schont die Kassen der Unternehmer.

Dort stehen jedoch die Manager schon bis zum Hals im Geld. Während die großen Kapitalgesellschaften auch heute nur rund zwei Drittel ihrer Gewinne zu investieren wissen, Konzerne wie Siemens über zweistellige Milliardenbeträge an flüssigen Mitteln verfügen, weitere Milliarden über Airbus-, Weltraumforschungs- und andere Subventionen zugeschustert bekommen, wird der Staat, vom Bund bis zur Kommune, mit seinen notdürftig und auf Kosten der Bevölkerung geflickten Haushaltslöchern keine Groschen mehr übrig haben für dringend anstehende Aufgaben.

In der Stahl-, Werften- und Kohleindustrie – um nur einige zu nennen – sind enorme Strukturprobleme zu lösen, auch mit Hilfe des Bundes müssen Ersatzarbeitsplätze geschaffen, die von der Krise Betroffenen sozial abgesichert werden. Im Gesundheitswesen, bei den Renten, tauchen Finanzlöcher auf, die bei staatlicher Abstinenz nur auf Kosten der abhängig Beschäftigten zu stopfen sind. Ganz zu schweigen von Strukturformen in diesen Bereichen, die der notwendigen Gesundheitssicherung und Altersversorgung der Arbeiter und Angestellten gerecht werden können.

Aber das ist auch ganz offensichtlich nicht vorgesehen. Das Ausmaß der Umverteilung durch die Steuerreform läßt darauf schließen. Weitere soziale Grausamkeiten sind vorprogrammiert, müssen die Folge sein. Wenn nun angesichts Millionen Arbeitsloser selbst die CDU-Arbeitnehmerorganisation sich dem DGB anschließt in seiner Forderung nach einem Beschäftigungsprogramm, wenn quer durch die Reihen der Regierungsparteien Bedenken gegen die Steuerreform laut werden, weil tatsächlich ein Ausbluten von Städten und Gemeinden zu befürchten ist, dann zeigt dies, daß auch eine CDU, die Volkspartei sein will, nicht alles machen kann, was das Kapital begehrt.

IG Metall und DGB haben Widerstand angekündigt gegen die gewaltige Umverteilung zugunsten der Großkonzerne. Sie wollen die Widersprüche im Regierungslager nutzen und die Betroffenen gegen die Machtansprüche des Kapitals mobilisieren.

INHALT

Gewerkschafter im Bundestag
Unterschiede nicht zu übersehen 23

„Welt der Arbeit“
droht das Aus 23

... mit Kommunikation gehandelt
werden wie mit Schmierseife“
Interview mit Michael Sommer,
Leiter der Abt. Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
beim Hauptvorstand der DPG 24

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Viel Arbeit und wenig Zeit –
Betriebsratsarbeit am Feierabend?
Nach der Betriebsratswahl –
was jetzt? (Teil 5) 27

„Unsinn wird auch nicht richtig,
wenn Hermann Rappe ihn
verbreitet“
Interview mit Werner Cieslak,
Sekretär des DKP-Parteivorstands 28

22 neue Feigenblätter oder
geht es der CDA doch um mehr? 29

Berufsverbote –
Spitze des Eisbergs 30

SOZIALPOLITIK

Strukturreform im
Gesundheitswesen:
Alternativen sind notwendig 30

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht:
Daten ... Daten ... Daten 31

INTERNATIONALES

Größter Streik in Südafrika:
370 000 Kumpel im Ausstand 32

Ein entfernter Kontinent,
aber Forderungen wie bei uns 33

Europäische Gewerkschaftsjugend
zu Gast im Land von Glasnost 34

RUBRIKEN

GLOSSE 4
TARIFMELDUNGEN 8
TARIFKALENDER 9
GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN 26
PERSONALIEN 26
BUCHBESPRECHUNG 35
IMPRESSUM 35
VERLAGSINTERNES 35
TERMINKALENDER 36
BESTELLSCHIEIN 36
ZU GUTER LETZT 36

Nun will Bonn nicht länger warten:
Perfekte „Ernstfall“-Vorbereitung

Während man sich in Ost und West die Köpfe zerbricht, wie der Rüstungswettlauf und die Atomkriegsgefahr endlich gestoppt werden können, denkt man in der Bundesregierung intensiv über die Militarisierung des Zivillebens und die Wappnung für den „Ernstfall“ nach. Zu diesem Zweck soll eine Verordnung über die Einführung einer Zivildienstschutzpflicht für den „Verteidigungs- und Katastrophenfall“ erlassen werden.

Das teilte am 30. Juli Staatssekretär Spranger vom Bundesinnenministerium in Bonn mit. Fünf Wochen zuvor hatte bereits das Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ Details über das Vorhaben öffentlich gemacht. Besonders hellhörig macht die Information des „Spiegels“, wonach der DGB, die DAG und die Unternehmervverbände durch Beauftragte des Bundesarbeitsministeriums bereits am 19. März 1984 über entsprechende Planungen unterrichtet wurden und ihre Zustimmung gaben.

Die Zivildienstschutzpflicht ist in der 1968 von der Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD verabschiedeten Notstandsgesetzgebung vorgesehen, um die es seitdem aus politisch-taktischen Gründen merklich still geworden ist. Auch der DGB, der seinerzeit die Protestbewegung gegen die Notstandsgesetze abrupt abbrach, kam kaum jemals wieder darauf zu sprechen. Wenn es stimmt, daß der DGB schon seit über drei Jahren über die nunmehr beabsichtigte Ausfüllung dieses Teils der Notstandsgesetze informiert ist (und es gibt einen schriftlichen Vorgang, der diese Annahme erhärtet), dann bekommt sein Schweigen darüber einen hohen Stellenwert an Fragwürdigkeit.

Im Arbeitssicherstellungsgesetz als Bestandteil der Notstandsgesetze heißt es in § 34 (Koordinierung und Bedarfsdeckung): „Die Bundesregierung erläßt durch Rechtsverordnung Vorschriften über die Zusammenarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung mit den fachlich zuständigen Bundes- und Landesbehörden bei der Feststellung und Deckung des Arbeitskräftebedarfs ...“

Um diese Rechtsverordnung, deren Entwurf bereits seit Jahren vorliegt, geht es. In zwölf Paragraphen soll festgelegt werden, wie die Arbeitnehmer im „Ernstfall“ auf die kriegswichtigen Betriebe zu verteilen sind. Nach Staatssekretär Spranger sollen alle Männer bis zum 65. Lebensjahr, soweit sie nicht zum Armeedienst gezogen wurden, davon erfaßt werden. Er nannte es zynisch eine „Frage der sozialen Gerechtigkeit“, auch die anderen Bevölkerungsteile heranzuziehen, wenn im Katastrophen- oder Verteidigungsfall Angehörige des Technischen Hilfswerks, der Bundeswehr usw. „zum Einsatz verpflichtet“ seien.

Regelungsinhalt der Verordnung soll laut „Spiegel“ sein: „Privatunternehmen und Behörden sollten ihren für den Kriegsfall ermittelten Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften schon jetzt beim zuständigen Arbeitsamt melden. Das Amt habe die nötigen Daten – vom Namen des Arbeitgebers bis zum Ort des möglichen Arbeitsantritts – vorzuhalten ... Bei allen Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern sind laut Verordnung insgesamt 149 Arbeitskräfteausschüsse zu gründen. In diesen Räten sind Soldaten, Verwaltung, Arbeitgeber und Gewerkschaften vertreten.“

Das erinnert fatal an das „Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst“ während des 1. Weltkrieges und sein Zustandekommen. Seinerzeit wurde mit dem am 2. Dezember 1916 auf Drängen von Militär

und Reichsregierung beschlossenen Gesetz die Dienstverpflichtung zur Arbeit eingeführt. Die ADGB-Führung hatte für das Zugeständnis von Mitbestimmungsrechten „ja“ gesagt, und am 22. November 1916 hatte sich die Konferenz aller Gewerkschaftsvorstände mit der Einführung der Zivildienstpflicht einverstanden erklärt. (Nachzulesen in: Deppe, Fülberth, Harrer u. a., Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Pahl-Rugenstein Verlag, Köln, 1977, S. 122 ff.) Diese unrühmliche Geschichte sollte sich nicht wiederholen, und darum ist der DGB gefordert, öffentlich Position zu den Bonner Plänen zu beziehen.

Wie der „Spiegel“ schreibt, hätten jahrelang die Arbeitsminister das Thema der Ausfüllung des Arbeitssicherstellungsgesetzes aus Furcht vor gewerkschaftlichem Widerstand nicht angefaßt. Gegen das Zugeständnis von Mitspracherechten der Betriebs- und Personalräte „bei kriegswichtigen Entscheidungen“ brauche Blüm jetzt nicht mehr mit Gewerkschaftswiderstand zu rechnen. Indessen hätten SPD-geführte Länder, besonders Bremen, die Weiterverfolgung der Kriegsfallplanung abgelehnt. Die besagte Verordnung würde dazu beitragen, „die Beherrschbarkeit eines Verteidigungsfalles vorzutäuschen“. Man muß hinzufügen: Im Zusammenhang mit dem Festklammern an den 72 Pershing IA offenbart sich in Bonn eine für unser Land katastrophale Konfliktbereitschaft. Gert Siebert

Forderung zum Antikriegstag:
Null-Lösung ohne Wenn und Aber

Im Mittelpunkt Hunderter nach Redaktionsschluß stattgefundener gewerkschaftlicher Veranstaltungen zum diesjährigen Antikriegstag stand die Aufforderung an Bundeskanzler Kohl, der Null-Lösung ohne Wenn und Aber zuzustimmen. Seinen Worten müßten nun Taten folgen, denn noch nie seien die Chancen für eine weltweite Abrüstung und die Beseitigung der Atomraketen so groß gewesen. Den Genfer Abrüstungsverhandlungen dürften keine Steine in den Weg gelegt werden, war der Tenor vieler Reden. Mancherorts – so beispielsweise in Wetzlar von Bernt Engemann – wurde aufgerufen, darüber nachzudenken, wer am Krieg verdient, und wie man das verhindern kann.

Zu den Rednern der gewachsenen Zahl von Veranstaltungen gehörten prominente Gewerkschaftsfunktionäre. In Bremen sprach Ilse Brusi, Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands. Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Pershing-IA-Raketen warf sie der Bundesregierung vor, sich wie ein Kind zu benehmen, „dem man sein Lieblingsspielzeug wegnehmen will“. Namens des DGB sprach sie sich für weitere Abrüstungsschritte aus und forderte die „Abschaffung der biologisch-bakteriologischen sowie der chemischen Waffen, sofortigen Stopp aller Atomwaffentests, Beendigung der Rüstungsexporte in die Dritte Welt, Abbau von Truppen und Waffen im konventionellen Bereich“.

Scharfe Kritik übte Horst Klaus, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, an den Zivildienstplänen der Bonner Koalition. Sie seien angesichts der Abrüstungsverhandlungen paradox und alarmierend. Zivildienst sei Bestandteil einer Kriegsführungsstrategie, denn die Bevölkerung werde nicht durch ein umfassendes Zivildienstgesetz geschützt, sondern durch eine umfassende Friedenspolitik, die den Krieg verhindere. Wörtlich erklärte Klaus: „Wir brauchen viele friedliche und friedenspolitisch engagierte Bürger statt Millionen dienstverpflichteter Luftschutzwarte.“

Wie andere Redner aus dem gewerkschaftlichen Bereich, machte auch Horst

Klaus den Zusammenhang zwischen militärischer Aufrüstung und sozialer Demonstration deutlich. In diesem Zusammenhang rief er dazu auf, Abrüstungs- und Friedenspolitik „nicht nur am Antikriegstag, sondern immer wieder“, auch in Betriebsversammlungen, zu diskutieren, denn wenn die Aufrüstung nicht gestoppt würde, verhinderten ihre wahnsinnigen Kosten eine Lösung der Beschäftigungskrise. Der ökologische Umbau der Industriegesellschaft könne nicht verwirklicht werden, und der Sozialabbau werde immer weitergehen.

Auch in Frankfurt rief DGB-Kreisvorsitzender Manfred Kiesewetter die Gewerkschafter auf, den Antikriegstag nicht zu einer „Routinesache“ zu machen, sondern immer wieder Aufklärungsarbeit zu leisten. Denn Frieden ist „das oberste aller Ziele“, und „Frieden ist die Voraussetzung für ein menschenwürdiges Leben“. Die Rüstungsmilliarden würden gebraucht für die Erhaltung des Lebens und nicht zur Unterhaltung von Waffen.

Redner der Antikriegstagsveranstaltung in Kassel war der baden-württembergische Landesbezirksvorsitzende der IG Druck und Papier, Werner Pfennig. U. a. sprach er sich für die Umstellung von Kriegs- auf Friedensproduktion aus. Solange allerdings mit Rüstungsproduktion enorme Profite gemacht würden, seien Produktionsumstellungen nicht zu erwarten. Als Konsequenz aus dieser Tatsache plädierte er für „Mitbestimmung, Investitionslenkung und die Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien...“. Sonst wird es keine Beseitigung der Arbeitslosigkeit und auch keinen Frieden geben... Wir wollen eine Wirtschaftsordnung, in der der Mensch und nicht der Profit im Mittelpunkt steht. Wir brauchen Produkte für ein sinnvolles Leben und nicht Waffen für den Tod“ erklärte Pfennig, der dazu aufrief, den „außerparlamentarischen Widerstand“ und den „gewaltlosen zivilen Ungehorsam“ wieder zu verstärken.

An den Artikel 69 der Hessischen Verfassung, wo es u. a. heißt: „Der Krieg ist geächtet. Jede Handlung, die mit der Absicht vorgenommen wird, einen Krieg vorzubereiten, ist verfassungswidrig“, erinnerte auf der eingangs erwähnten Veranstaltung in Wetzlar der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Klaus Lohnstein. „Heute müssen wir feststellen, daß der Geist der Hessischen Verfassung nur noch schwach durch die Lande weht.“ Als Ziel der Veranstaltung bezeichnete er, nicht nur an die Schrecken des Krieges zu erinnern, „es soll auch gezeigt werden, wo anzuknüpfen ist, um die richtigen Lehren zu ziehen, um aus Hoffnungen Wirklichkeit werden zu lassen“.

Bereits vor dem 1. September hatten alle Vorsitzenden der 17 Einzelgewerkschaften laut Meldung der „Welt der Arbeit“ einen Appell an die Bundesregierung gerichtet, die 72 Pershing-IA-Raketen in die Genfer Abrüstungsverhandlungen einzubeziehen. ppa/G. M

Widerstandsrecht in Chile

Für die CDU/CSU müssen die 14 vom faschistischen Pinochet-Regime zum Tode verurteilten chilenischen Widerstandskämpfer erhalten, um insbesondere bei den bevorstehenden Landtagswahlen in Bremen und Schleswig-Holstein um Wählerstimmen zu buhlen.

Während der Bundesarbeitsminister und Landesvorsitzende der CDU in Nordrhein-Westfalen Norbert Blüm wie auch der CDU-Generalsekretär Heiner Geißler den Solidaritätswillen der Mehrheit der Bevölkerung Rechnung tragen und sich für ein Asyl der 14 chilenischen Todeskandidaten in der Bundesrepublik einsetzen sowie gegen die Folter in Chile protestieren, wollen Strauß, Zimmermann und Dregger das Asyl verweigern. „Eine sture Verweigerung provoziert den Vorwurf der klammheimlichen Sympathie für ein faschistisches Regime“, schreibt der „stern“ vom 30. Juli 1987.

GLOSSE

Unpassend

Wenn einer das Gemüt eines Fleischerhundes hat, meint der Volksmund, dann hat er kein Gefühl. Wer nun boshaft folgt, derjenige sei aber gewiß für Höheres in Bonn qualifiziert, der hat sogar Recht.

Genau das bewies Peter Kurt Würzbach, Parlamentarischer Staatssekretär im Verteidigungsministerium, als er anregte, die 50 neuen Bundestagsabgeordneten zum 1. September zu Schießübungen der Bundeswehr einzuladen. Der 1. September ist Antikriegstag.

Würzbach hat sich damit keineswegs nebenbenommen. So was wird in Bonn jetzt politische Tradition. Das arbeitsplatzvernichtende „Beschäftigungsförderungsgesetz“ wurde den Arbeitnehmern und Gewerkschaften ja auch an einem denkwürdigen Tag serviert: am 1. Mai 1985. Und aus Anlaß des 40. Jahrestages der Befreiung vom Faschismus, am 8. Mai 1985, erwiesen Kohl und Reagan auf dem Soldatenfriedhof Bitburg auch der SS die Ehre.

Da gibt es aber noch einige Daten, die von solcher Art Bonner Heimsuchung bislang verschont blieben. Man wird schon jetzt aufpassen müssen, daß nicht am 8. März, dem Internationalen Frauentag, ein Gesetz über den Wehrdienst von Frauen verkündet wird. Und es müßte sich auch jemand finden, der Franz Josef Strauß oder Alfred Dregger davor bewahrt, am 20. Juli die Begnadigung von Klaus Barbie, des Schlächters von Lyon, zu fordern. okulus

Blüm mußte bereits während seines Aufenthaltes in Chile feststellen: „Die Polizei in Chile foltert nicht nur, sie mordet auch.“ Beachtenswert ist auch, daß sich Blüm in Chile für die unrechtmäßig inhaftierte Kommunistin Beatriz Brinkmann eingesetzt und sie im Kerker besucht hat. Mag es bei Blüm und seinen Freunden in der Union um Wählerstimmen gehen, so haben sie doch mit ihrem Eintreten für die 14 Todeskandidaten objektiv die Front der Solidarität gestärkt.

Demgegenüber haben Strauß und die Stahlhelmfraktion nicht nur rechtskonservative und neonazistische Wählergruppen im Sinn, wenn sie die Folter verniedlichen, ein Asyl ablehnen und die 14 Todeskandidaten als Terroristen diffamieren. Gegenüber dem ZDF verunglimpfte Strauß die 14 Chilenen als „Mitglieder einer verbrecherischen Organisation“, die „unfein behandelt“ worden wären, aber „nicht unschuldig im Gefängnis saßen“.

Angesichts der Folter, die auch von Angehörigen der 14 Chilenen im August vor der Öffentlichkeit in der Bundesrepublik – darunter auch auf einer Großveranstaltung des DGB in Frankfurt – bestätigt wurde, ist die Erklärung von Strauß ein ungeheurerlicher Zynismus. Ungeachtet der Tatsache, daß mit brutaler Folter, die auch gegenüber Kindern der Opfer angewendet wurde, falsche Geständnisse erpreßt werden, ist es eine Ungeheuerlichkeit, Widerstandskämpfer gegen das faschistische Regime des Generals Pinochet als Terroristen, „Kapitalverbrecher und Mörder“, so Bundesinnenminister Zimmermann, zu beleidigen. „Nach dieser Logik hätte der Hitlerattentäter Graf Stauffenberg bei Zimmermann nicht auf Verständnis, schon gar nicht auf Gnade hoffen können.“ Die blutige Brutalität der faschistischen Machthaber in Chile fordert den Widerstand der Opposition heraus. Dieser „Widerstand muß sich in der Illegalität organisieren und ungesetzliche Methoden anwenden. Das war während der Nazierrschaft nicht anders als heute in Chile.“ („stern“ ebenda)

Blüm protestiert zwar gegen die Folter in Chile, solidarisiert sich jedoch ungenügend mit der Widerstandsbewegung, die insbesondere von der chilenischen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung getragen wird. Das im Grundgesetz der Bundesrepublik postulierte Widerstandsrecht besagt, wenn die bestehende Demokratie, wie in Chile, gewaltsam durch einen faschistischen Militärputsch liquidiert wird, ist jeder Demokrat zur Solidarität verpflichtet. Auch in den Gewerkschaften sollte, von den eigenen programmatischen Zielstellungen im Hinblick auf das Widerstandsrecht, der Kampf der Patrioten in Chile mehr Solidarität erfahren. Es reicht nicht aus, wenn jetzt die Hans-Böckler-Stiftung sich bereit erklärt, für einen Teil der in Chile zum Tode Verurteilten Sprachkurse in Deutsch zu finanzieren. P.

Ein kräftiger Schluck ist 1988 längst überfällig

Die Tarifrunde 1988 wirft ihre Schatten voraus. Niemand kann aber schon jetzt mit letzter Sicherheit sagen, wie sich die konjunkturelle Situation entwickeln wird, die die gewerkschaftlichen Kampfbedingungen nicht unwesentlich beeinflussen wird. Unternehmer und Regierung jedenfalls strahlen ungebrochenen Optimismus aus. Die Gewerkschaften sollten daher bei ihren Forderungen nicht zimperlich sein und ihre Kontrahenten beim Wort nehmen.

In der „Projektion der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahre 1991“, die am 28. Juli in den „Aktuellen Beiträgen zur Wirtschafts- und Finanzpolitik“ enthalten ist und vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung herausgegeben wird, herrscht wirtschaftlich weiterhin eitel Sonnenschein. Es heißt dort: „Der Verlauf des Anfang 1983 in Gang gekommenen Wachstumsprozesses sowie die Verbesserung der Konstitution der Wirtschaft und der wirtschafts- und finanzpolitischen Rahmenbedingungen – darunter insbesondere die sich in mehreren Schritten bis 1990 erstreckende Steuerreform – lassen erwarten, daß sich der mittelfristige Wachstumstrend der gesamtwirtschaftlichen Produktion trotz mancher Belastungen fortsetzen wird.“

Für die Tarifpolitik und insbesondere für das anzuviesierende Verteilungsvolumen sind vor allem die folgenden beiden Zahlen interessant. Die Bundesregierung geht von folgenden gesamtwirtschaftlichen Eckwerten aus, „einem realen gesamtwirtschaftlichen Wachstum von rund 2½ v. H. im Durchschnitt der Jahre 1987 bis 1991; einer Begrenzung des jahresdurchschnittlichen gesamtwirtschaftlichen Preisanstiegs auf rund 2 v. H.“... Für das Brutto-sozialprodukt in jeweiligen Preisen ergibt sich daraus ein geschätztes jährliches Wachstum von rund 4½ Prozent.

Höchste Vorsicht ist allerdings bei der Preissteigerungsrate geboten, denn die Faktoren, die die relative Preisstabilität der letzten Zeit bewirkten, vor allem die Verbilligung der Importe und der niedrige Zinssatz, verlieren sukzessive an Bedeutung, so daß es sicher angebracht ist, von einer um ein halbes Prozent höheren Preissteigerung, also von 2½ Prozent, auszugehen. Aber allein schon aus den Zahlen von Wirtschaftswachstum und Preisen ergibt sich ein Satz des Verteilungsvolumens von 5 Prozent, der erreicht werden müßte, um die Lohnquote nicht mehr absinken zu lassen.

Aber bei dieser Zahl fehlt noch der Anspruch, den angestauten Nachholbedarf sukzessive zu befriedigen. Hartmut Görgens schreibt: „Die reale Nettolohnsumme je Arbeitnehmer (Kaufkraft) ist in den sechs Jahren von 1979 bis 1985 Jahr für Jahr zurückgegangen. Der beachtliche Anstieg der Arbeitnehmerkaufkraft im Jah-

re 1986 hat diesen Rückgang nicht wettgemacht. Die reale Nettolohn- und -gehaltssumme war also im Jahre 1986 nur knapp so hoch wie vor sieben Jahren, obwohl in der Zwischenzeit das Bruttosozialprodukt je Arbeitnehmer um 12 Prozent höher ist als damals“ (Gewerkschaftliche Monatshefte 6/1987, S. 356). Da die Ar-

Signal nach oben

„Zwei Faktoren, die uns bisher das Leben leichter machten, fallen weg: die Aufwertung der Deutschen Mark und der Rückgang der internationalen Rohstoffpreise. Wir haben jetzt keine internationalen Einflüsse mehr, die die Preise dämpfen... Wir haben in unserem Land eine hausgemachte Preissteigerungsrate von 1,5 bis 2 Prozent... Nun fallen die dämpfenden Außeneinflüsse weg, und die hausgemachte Preissteigerungsrate kommt wieder zum Vorschein.“

Claus Köhler, Mitglied des Direktoriums der Deutschen Bundesbank, in der „Wirtschaftswoche“ vom 21. August.

beitszeit in der gleichen Zeit um 4,5 Prozent bei vollem Lohnausgleich verkürzt wurde, beläuft sich der reale Nachholbedarf auf mindestens 8 Prozent. Davon in den nächsten Jahren jeweils 2 Prozent ausgleichen zu wollen, dürfte daher nicht unangemessen sein. Aus der Summe des wirtschaftlichen Wachstums, steigender Preise und eines begründeten Nachholbedarfs errechnet sich ein jährlicher Verteilungsspielraum von 7 Prozent. Ihn anzuviesieren erscheint um so gerechtfertigter, wenn man zur gleichen Zeit die Entwicklung der Unternehmergewinne im Auge hat. Die Nettogewinne stiegen seit 1980 um nicht weniger als 65 Prozent (WSI-Mitteilungen, 7/87, S. 414).

Hartmut Görgens ist deshalb nur zuzustimmen, wenn er am Schluß seines Aufsatzes schreibt: „Der Einkommensspielraum des Jahres 1987 ist eben nicht, wie es die Vertreter der Bundesregierung und der Arbeitgeber behaupten – allein durch den Produktivitätszuwachs und den erwarteten Preisanstieg im Jahre 1987 vorgegeben, sondern er ist weitgehend geprägt durch die Gewinnexplosion der letzten Jahre.“ Dies dürfte auch 1988 so sein.

Franz Steinkühler bemerkte daher in einem Gespräch mit den „Evangelischen Kommentaren“ (August 1987): „Wir glauben, daß die Verteilungsfrage mit einer zunehmenden Entwicklung der gesellschaftlichen Produktivkräfte wieder aktueller wird.“

In diesem und im nächsten Jahr werden sicherlich folgende Bereiche im Mittelpunkt der Tarifaueinandersetzungen stehen; Eisen und Stahl, öffentlicher Dienst, Baugewerbe, Textil – Bekleidung sowie Handel, Banken und Versicherungen, und zwar vor allem in der Arbeitszeitfrage.

Wenngleich mögliche Arbeitszeitverkürzungen nicht ohne Auswirkungen auf die Lohnhöhe sein werden, so sollte doch auch bei den Löhnen und Gehältern berücksichtigt werden, daß die 2-Prozent-Marke bei IG Metall und Druck und Papier im Hinblick auf eine Preislandschaft zustande kam, der die Preisprämien des Frühjahrs 1987 zugrunde lagen. Diese stimmt aber schon im Spätsommer 1987 und noch weniger im Hinblick auf das Jahr 1988 nicht mehr.

Die Lebenslage wird aber nicht nur von den Ergebnissen der Tarifaueinandersetzungen bestimmt werden, sondern auch von den Auswirkungen der Steuerreform und der höheren Sozialabgaben. Die geplanten Aktionen des DGB und von den Einzelgewerkschaften gegen die Steuerreform im Kapitalinteresse und gegen das geplante Arbeitszeitgesetz, gegen ungeschützte Arbeitsverhältnisse sowie für ein Beschäftigungsprogramm, nicht zuletzt auch positive Ergebnisse bei der Umsetzung der Tarifiergebnisse bei Metall, Druck und Papier sowie Chemie können die anstehenden Tarifaueinandersetzungen positiv beeinflussen.

Überall zeigt sich, daß es notwendig ist, für die Sicherung bestehender Arbeitsplätze und die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen zu kämpfen. Die Unternehmer verfügen über genügend flüssige Mittel. Sie investieren aber völlig ungenügend. Görgens weist nach, daß 1986 nur 67 Prozent der eigenen Finanzierungsmittel für Sachinvestitionen verwendet wurden. Noch niemals war in der Geschichte der Bundesrepublik diese Quote so niedrig.

In „Der Gewerkschafter“ (8/1987) schreibt Toni Engberding, daß die Großunternehmen in der Metallindustrie immer mehr zum Geldgeber würden. In der „Zeit“ wird vermerkt, daß die Unternehmer mit Anlagen am Kapitalmarkt immer noch mehr verdienten als mit realen Investitionen und Siemens allein über mehr als 20 Milliarden Mark finanzielle Reserven hat.

Die Argumente liegen alle auf gewerkschaftlicher Seite. Von der Mobilisierung der eigenen Kraft wird es folglich ganz wesentlich abhängen, ob 1988 ein erfolgreiches Tarifjahr sein wird. Auf mögliche Konzessionsbereitschaft des Kapitals zu hoffen, könnte sich sehr schnell als großer Irrtum erweisen. Heinz Schäfer

IGBE-Tarifexperte Hans Berger: Abschluß kein Anlaß zum Jubeln

Am 3. August haben sich die IG Bergbau und Energie (IGBE) und der Unternehmerverband Ruhrbergbau (UVR) in Essen auf ein Gesamtpaket tariflicher Vereinbarungen geeinigt, dem sich wenig später der Saarbergbau anschloß, das neben Lohn- und Gehaltserhöhungen Freischichtenregelungen und Teilzeitarbeitsvereinbarungen enthält. Man kam des weiteren überein, bis zum 1. Januar 1990 einen gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte auszuarbeiten.

Hans Berger, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IGBE und Leiter der Hauptabteilung Tarife, schätzte ein: „Dieses Gesamtpaket ist kein Abschluß, der zum Jubeln Anlaß gibt.“ Nach dieser Feststellung unternimmt er dann allerdings große Anstrengungen, um das Ergebnis dennoch zu schönen.

Wer auf die Tarifabschlüsse anderer Gewerkschaften blickt, so der IG Metall sowie der IG Druck und Papier, die für das laufende Jahr Lohn- und Gehaltserhöhungen von 3,7 Prozent vereinbarten, kann die Feststellung Bergers nicht nachvollziehen, „daß alle Arbeitnehmer im Steinkohlenbergbau Schritt halten mit der allgemeinen Einkommensentwicklung“. Bei der Erhöhung der Löhne und Gehälter gehen die Beschäftigten im Monat Juli leer aus, und die Erhöhung vom 1. August 1987 bis zum 31. Oktober 1988 beträgt 2,8 Prozent. Das entspricht umgerechnet auf 12 Monate einer Erhöhung von 2,1 Prozent. Vom 1. November 1988 bis zum 30. November 1989 werden dann die Löhne und Gehälter noch einmal um 2 Prozent erhöht. Unter Berücksichtigung der 29monatigen Laufzeit entspricht die tatsächliche Erhöhung für diesen Zeitraum 2,3 Prozent.

Wenngleich auch die Auszubildenden in den beiden Stufen eine Erhöhung ihrer Vergütung um 25 bzw. 20 DM erhalten, so sind gerade die Azubis die besonders Benachteiligten. Die Jahresvergütung für zukünftige Auszubildende beträgt nämlich nur noch 1360 DM und ist damit um 122 DM oder 8,2 Prozent niedriger als diejenige, die Azubis erhalten, die sich bereits am 1. Juli 1987 in Ausbildung befanden. Für Azubis in den Berufen Bergmechaniker, Berg- und Maschinenmann sowie Jungbergmann, die nach dem 1. Juli 1987 mit ihrer Ausbildung beginnen, wird zudem die bergmännische Zulage gar um 50 Prozent gekürzt, von bisher 140 DM auf nunmehr 70 DM.

Ab 1. Januar 1988 werden zusätzlich zu den bereits früher vereinbarten 6 Freischichten 5 weitere Freischichten gewährt. Der Hauptmangel dieser Regelung besteht darin, daß sie bis Ende 1989 begrenzt ist und daher nicht Ausgangspunkt weiterer Arbeitszeitverkürzungen sein kann. Ausdrücklich wird in dem entsprechenden Vertrag vermerkt, daß eine Nachwirkung im Sinne von § 4 Abs. 5 Tarifvertragsgesetz nicht stattfindet.

Die Begrenzung der bezahlten Mehrarbeit auf immerhin noch 24 Stunden im Monat kann allenfalls als tarifpolitisches Feigenblatt gewertet werden, zudem auch noch darüber hinausgehende „unvermeidliche Mehrarbeit“ erlaubt ist, die dann allerdings durch Freizeit ausgeglichen werden muß.

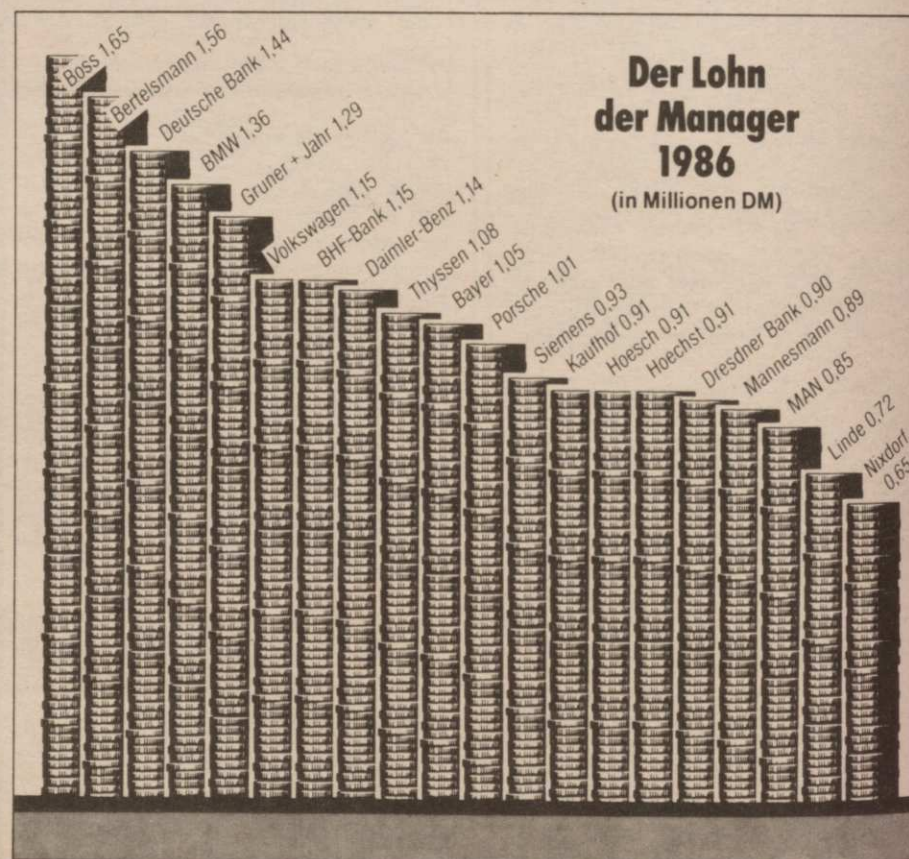
Wieso mit diesem Abschluß, der von Hans Berger mehrfach als „gesamtverantwortlich“ apostrophiert wird, geholfen werden soll, die „großen Absatzprobleme und die damit verbundenen Arbeitsplatzrisiken im deutschen Steinkohlenbergbau“ so zu lösen, bleibt sicherlich Bergers Geheimnis, es sei denn, daß er nachweisen könnte, daß jemals ein Nichtausschöpfen von Lohnerhöhungsspielräumen Arbeitsplätze gesichert hätte.

Hier schimmert die Grundauffassung der IGBE-Spitze durch, daß die Probleme des Bergbaus nur lösbar seien, wenn ein politischer Grundkonsens hergestellt werden

könne. Aus den Äußerungen Bergers ist auch die Meinung ablesbar, daß Unternehmer und Bundesregierung den Interessen der Kumpel um so eher entgegenkommen würden, je mehr die Gewerkschaft ihrerseits Opferbereitschaft signalisiere. Ob die Herrschenden durch eine solche Haltung nicht ermutigt werden könnten, noch rigoroser Milliarden der bisherigen Subventionen zu streichen, wird nicht in Erwägung gezogen.

Die Vereinbarung, daß Berufsanfängern nach ihrer Ausbildung ein Teilzeitarbeitsplatz angeboten werden kann, wird kaum Arbeitsplatzrisiken abbauen und ist eher als ein Entgegenkommen gegenüber den unternehmerischen Flexistategien zu werten. In einem gesonderten Tarifvertrag wurde festgelegt, daß bei Teilzeitarbeit die Untergrenze mindestens die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit betragen muß. Der Anspruch auf Lohn bzw. Gehalt und der übrigen Leistungen der Teilzeitbeschäftigten regelt sich nach ihrer Arbeitsdauer im Verhältnis zur tariflichen Vollarbeitszeit.

Berger vertritt die Meinung, daß dieser nicht zu bejubelnde Abschluß ohne „die vielen spontanen Protestaktionen in den Betrieben und den Revieren“ nicht zustande gekommen wäre. Bekanntlich hatten die Unternehmer bereits am 1. Verhandlungstag gefordert, die Tarifverhandlungen bis in den Spätherbst auszusetzen. Zu fragen ist hier, um wieviel besser hätte die gewerkschaftliche Position ausgesehen, wenn die Protestaktionen von der IGBE organisiert und auch die Solidarität der anderen Gewerkschaften eingefordert worden wäre. Heinz Schäfer



(Aus: „Der Gewerkschafter“, Nr. 8/87)

Noch einmal zum „Jahrhundertwerk“ und dem Chemie-Tarifpaket

Ein gewichtiges Vertragswerk hat die IG Chemie – Papier – Keramik im Schlichtungsverfahren am 18. Juli 1987 (siehe auch unser Augustheft) unter Dach und Fach gebracht. „Gewichtig“ auch insofern, als sich die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, Tarifkommissionsmitglieder und Betriebsräte in der chemischen Industrie durch einige hundert Gramm bedrucktes Papier arbeiten müssen, um insbesondere den Entgelttarifvertrag als wesentlichen Bestandteil des Tarifpakets zu verkraften. Die Aspekte des Entgelttarifvertrages, der neuen Arbeitszeitregelungen und des Lohn- und Gehaltsabschlusses sind vielfältig.

Zunächst zu dem vom IG-Chemie-Hauptvorstand selbst so apostrophierten „Jahrhundertwerk“, dem Entgelttarifvertrag für die rund 690 000 Arbeiter und Angestellten der chemischen Industrie. Sieben Verhandlungsjahre wurden in das Projekt investiert, um zu einer Ablösung der traditionellen Lohn- und Gehaltstarifverträge für Arbeiter und Angestellte durch ein gemeinsames Vertragswerk zu kommen. Hier machte die IG Chemie – Papier – Keramik den Vorreiter in einem großen Wirtschaftszweig. Sie trug damit der durch neue Techniken in Produktion und Verwaltung bewirkten Angleichung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten Rechnung, was auch zur Entwicklung von mehr Solidarität zwischen beiden Gruppen beitragen kann.

Der Entgelttarifvertrag tritt 1988 in Kraft. Erhalten bleibt die bezirkliche Tarifhoheit, obgleich der Vertrag zentral ausgehandelt wurde. Fortgeschrieben werden aber auch zum Teil erhebliche Einkommensunterschiede in den Tarifbezirken, die z. B. bei den technischen Angestellten in ein- und derselben Gruppe um 600 bis über 700 DM im Monat ausmachen.

Bei der von Betriebsräten und Unternehmern gemeinsam vorzunehmenden Eingruppierung in die Entgeltgruppen werden viele Arbeiter, aber auch mancher kaufmännischer Angestellter und einige Meister, tarifliche Einkommenszuwächse erhalten, die nach Angaben der Gewerkschaft in den Gruppen E 5 bis E 8 bis zu 500 DM betragen können. Die Anhebung soll stufenweise erfolgen und ist auf übertarifliche Zahlungen anrechenbar. Insgesamt erfolgt jedoch auf diese Weise eine höhere tarifliche Absicherung des Einkommensniveaus in der chemischen Industrie.

Bei genauem Hinsehen und in der Diskussion in Betrieben und Gewerkschaftsversammlungen werden aber auch zahlreiche Schwachpunkte des umfangreichen Vertragswerks sichtbar. Während es bislang – mit leichten Abweichungen in einzelnen Bezirken – sieben Lohn- und je acht Gehaltsgruppen für kaufmännische und technische Angestellte sowie vier Gruppen für Meister gab, wurde der Entgelttarifvertrag

auf 13 Gruppen ausgedehnt. So findet sich denn das Gros der Arbeiter in den Gruppen E 1 bis E 8 wieder, die technischen Angestellten sind in den höher bezahlten Gruppen E 9 bis E 13 untergebracht, die kaufmännischen ab E 5 aufwärts und die Meister ab E 7.

Für die großen Teile der Beschäftigten, besonders der Arbeiter, besteht also das „Gemeinsame“ am Entgelttarif darin, daß er zwar ebenso für Angestellte gilt, jedoch überwiegend in den höheren Gruppen. Arbeiter und Angestellte wurden eher hinter- und nicht nebeneinander gestellt. Dort, wo sich Angestellte und Arbeiter in den Gruppen gemeinsam befinden, im sogenannten Verzahnungsbereich, und wenn Angestellte eine zweijährige Berufsausbildung haben, erreichen sie in vielen Fällen nicht mehr ihr bisheriges Tarifgehalt. Durch eine dynamisierte Besitzstandsicherung in Form einer Ausgleichszahlung wird das Absinken des künftigen Entgelts verhindert. Das gilt nicht für Neueingestellte mit der Folge einer allmählichen Einkommensniveauabsenkung.

Die Angleichung der Entgelte der kaufmännischen Angestellten an die in der Regel höheren der technischen Angestellten ist von der Gewerkschaft gegen hinhalten den Widerstand der Unternehmer im allgemeinen durchgesetzt worden. Zu den verschiedenen Kompromissen, die dafür erbracht wurden, gehört auch das Einschleichen sogenannter „Zwischenbretter“ in den Gruppen E 9 bis E 13. So liegen die Anfangssätze in diesen Gruppen bei 74 bis 78 Prozent; der Endsatz von 100 Prozent kann erst nach sechs Jahren über zwei weitere Stufen erreicht werden. Praktisch werden dadurch die 13 Entgeltstufen um fast ebenso viele Zwischenstufen erweitert.

Kritisch wurde auch die Regelung aufgenommen, wonach Jugendliche unter 18 Jahren generell nur 85 Prozent des Entgeltsatzes bekommen sollen, während bislang der Grundsatz gegolten hatte, daß für gleiche Tätigkeit der gleiche Lohn – unabhängig vom Alter – zu zahlen ist. Auch viele Frauen müssen befürchten, daß sie bei der Eingruppierung in den untersten Entgeltstufen landen werden, die

von Tätigkeitsmerkmalen und Entgelthöhe her nur zu deutlich den Charakter von Leichtlohngruppen aufweisen. „Die Einführung von neuen Entgeltgruppen, die den alten Leichtlohngruppen vergleichbar sind, wird abgelehnt.“ Diese Aussage des Tarifpolitischen Programms der IG Chemie von 1984 wurde bei Vertragsabschluß offenbar nicht beachtet.

In der Diskussion über den Entgelttarifvertrag sowie über die Arbeitszeitregelung und die dreistufige Lohn- und Gehaltserhöhung wird bemängelt, daß die IG-Chemie-Führung auf eine reine Verhandlungsstrategie setzte und den Druckfaktor gewerkschaftlicher Aktionen zunehmend verkümmern läßt. Die Feststellung des Tarifpolitischen Programms, daß „Tarifauseinandersetzungen aktiv in den Betrieben begleitet werden (müssen), um dem Willen der Mitglieder Ausdruck zu verleihen und um den notwendigen Druck zu erzeugen“, seien für den Vorstand offenbar nur leere Worte.

In die richtige Richtung zielte indessen der Aufruf des Hauptvorstandes zu einer Unterschriftenkampagne für den Entgeltvertrag, als sich die Unternehmer in der Juni-Verhandlung querlegten. Viel konnte sich jedoch nicht mehr bewegen, da die Urlaubssaison begonnen hatte und der Tarifabschluß dann recht schnell erfolgte.

Weitere Kritikpunkte sind die ohne Not auf drei Jahre festgelegten Erhöhungssätze der Löhne und Gehälter und Ausbildungsvergütungen sowie die auf nur eine Stunde bemessene Wochenarbeitszeitverkürzung ab 1989. Daß ab 1989 alle ab dem 58. und ab 1990 ab dem 57. Lebensjahr die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich erreichen, wird begrüßt. Sang- und klanglos wurde die Vorruhestandsregelung, die Ende 1988 ausläuft, aufgegeben, weil Bonn das entsprechende Gesetz nicht verlängern will. Noch im April dieses Jahres hatte die IG Chemie auf einer Arbeitszeitkonferenz die Prioritäten gesetzt: Vorruhestand bleibt die Nr. 1 bei der Arbeitszeitverkürzung; die Wochenarbeitszeitverkürzung für alle war nicht dabei. Schnell paßte man sich an, allerdings zum Nutzen der Chemiebeschäftigten. Jedoch gedenkt der Gewerkschaftsvorstand nicht, wie Zeitplan und Resultat zeigen, zu dem Gros der Kämpfenden für die allgemeine 35-Stunden-Woche zu stoßen, sondern nur verspätet einzusammeln, was andere Gewerkschaften durchsetzen und die Unternehmer nicht mehr halten können.

Zum dritten Mal übrigens haben IG Chemie und Unternehmerverband das Arbeitszeitabkommen mitten in der Laufzeit neu verhandelt und mit neuen Inhalten und Laufzeiten versehen. Wenn sich die bis einschließlich 1989 festgelegten Entgelterhöhungen von 3,8, 2,5 und 2 Prozent als zu dürftig und die Notwendigkeit eines „Nachschlags“ herausstellen sollte, zieht das Laufzeitargument nicht mehr: Man kann – wie bewiesen – Verträge ändern, wenn man will.

Gerd Siebert

ÖTV und DPG: Vorrang für die 35-Stunden-Woche

Am 31. Dezember laufen die Tarifverträge für die rund 2,7 Millionen Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden im öffentlichen Dienst sowie bei Post und Bahn aus. Da es gleichermaßen um Einkommen und Arbeitszeitverkürzung geht, kommt der bevorstehenden Tarifrunde große Bedeutung zu. Spitzenfunktionäre von ÖTV und DPG lassen indes keinen Zweifel daran, daß in der bevorstehenden Tarifrunde der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit in Richtung 35-Stunden-Woche Priorität eingeräumt werden soll.

Dieses Ziel bekräftigte auch die ÖTV-Vorsitzende Monika Wulf-Mathies Mitte August in einer Presseerklärung. Ihre Gewerkschaft wolle den Anschluß an die Arbeitszeitentwicklung der gewerblichen Wirtschaft herstellen. Bei Bund, Ländern und Gemeinden, so konstatierte sie, gebe es keinerlei Anzeichen, obwohl durch Einführung der 35-Stunden-Woche im öffent-



lichen Dienst mindestens 200 000 Arbeitsplätze geschaffen würden. Es genügt jedoch nicht, wie Monika Wulf-Mathies, zu fordern, „die 40 muß weg“; Ziel sollte sein die „35 muß her“. Auch der für die Tarifpolitik im geschäftsführenden DPG-Hauptvorstand zuständige Klaus-Dieter Zemlin bekräftigte Beschlüsse seiner Gewerkschaft der beiden letzten Kongresse, die Wochenarbeitszeit in Richtung 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich zu verkürzen.

Alleiniges Thema der Arbeitszeitkonferenz der Frankfurter ÖTV am 20. August war die Weichenstellung für die 35-Stunden-Woche. Sie wurde von Willi Hanss, Mitglied des geschäftsführenden ÖTV-Hauptvorstands, mit der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit begründet. Die öffentlichen Arbeitgeber müßten endlich ihren Beitrag zu einer aktiven Beschäftigungspolitik leisten. Aus diesem Grunde sollte auch ein neuer Tarifabschluß die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze beinhalten. Als weiteren wesentlichen Aspekt, der eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit unumgänglich mache, bezeichnete Hanss Streß und Überbelastung; denn die re-

striktive Haushaltspolitik der öffentlichen Unternehmer und der rigorose Stellenabbau hätten in weiten Bereichen zu teilweise unzumutbaren Belastungen der Beschäftigten geführt.

Der ÖTV-Spitzenfunktionär warnte, die bevorstehende Tarifrunde als Spaziergang anzusehen und sprach von einem „steinigen Weg“. Zwar wären die Abschlüsse von IG Metall sowie Druck und Papier wichtige Meilensteine auf dem Weg zur 35-Stunden-Woche, trotzdem sei nicht auszuschließen, daß der ÖTV eine der schwersten Auseinandersetzungen ins Haus stehe. Deswegen sei ab sofort eine umfassende Information und Mobilisierung der Mitgliedschaft vordringlich, um gut vorbereitet und hoch motiviert in diese Auseinandersetzung zu gehen.

Anders als 1985, als zwei freie Tage das magere Ergebnis einer nur halbherzig angegangenen Mobilisierung waren, hat die ÖTV diesmal frühzeitig die Weichen gestellt. Noch vor der Sommerpause wurde Mitte Juni die Mitgliederdiskussion eröffnet. Es folgte eine Woche später die zentrale Geschäftsführerkonferenz und Anfang Juli in einem „Tarifinfo“ die Begründung der Grundsatzpositionen zur Arbeitszeitverkürzung, beispielsweise Notwendigkeit, Beschäftigungswirkung und Humanisierungsaspekt.

Richtig losgehen mit der Mobilisierung der Mitgliedschaft auf dem „steinigen Weg“ – um mit Willi Hanss zu sprechen – soll es nach der öffentlichkeitswirksamen Auftaktveranstaltung am 19. September in der Essener Grugahalle. Weitere „Tarifinfos“ für die Mitgliedschaft zu verschiedenen Diskussionsschwerpunkten sind vorgesehen. Berücksichtigt werden sollen dabei auch die unterschiedlichen Arbeitszeiten, die es gerade im öffentlichen Dienst gibt: Man denke nur an das Gesundheitswesen, an Feuerwehren sowie an Versorgungs- und Verkehrsbetriebe. Unterstützt werden soll die Mobilisierung und die breite Information der Öffentlichkeit auf ein abgestimmtes Vorgehen aller ÖTV-Organisationsbereiche mit entsprechenden Materialien. Schließlich wird das Thema Arbeitszeitverkürzung Schwerpunkt zentraler Funktions-, Personengruppen-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sein.

G. M.

Leserbrief: Falscher Eindruck

„Heinz Schäfer hat mich in seinem Artikel „Strategie des Kapitals – Konfrontation oder Konsens?“ (Nachrichten, 8/87, S. 11/12) zweimal positiv zitiert. Es könnte so der Eindruck erweckt werden, als ob ich seine Kritik an den Überlegungen von Witich Roßmann grundsätzlich teile. Ich habe jedoch den Artikel von Witich Roßmann als „ausgezeichnet“ qualifiziert – u. a. auch deshalb, weil er zu einer gründlichen Diskussion anregen kann. Der Artikel von Heinz Schäfer dagegen zeichnet sich eher durch Ressentiments als durch das Bemühen eines gründlichen Verständnisses der Überlegungen von Witich Roßmann (das ja keineswegs unkritisch zu sein braucht!) aus.“

Frank Deppe (Marburg)

Zahlen bestätigen DGB-Forderungen

Nach Angaben des „WSI-Informationendienstes“ (3/87) hat sowohl die Zahl der Verleihbetriebe als auch die der statistisch erfaßten Leiharbeiter einen neuen Höchststand erreicht. Zum Stichtag am 30. Juni 1986 gab es 2516 Verleihbetriebe mit 70376 registrierten Leiharbeitern. Nach Schätzungen des WSI dürfte es im vergangenen Jahr weit über 200 000 derartige Arbeitsverhältnisse gegeben haben, wobei die Dunkelziffer noch nicht berücksichtigt ist. Schätzungen schwanken zwischen 100 000 und 500 000 illegalen Leiharbeitern. Diese Zahlen bestätigen eindrucksvoll die Berechtigung der DGB-Forderung nach einem Verbot der Leiharbeit bzw. nach gewerkschaftlichen Schutzmaßnahmen.

Daimler-Benz unterlag vor Einigungsstelle

Am 25. August hat die betriebliche Einigungsstelle bei Daimler-Benz Untertürkheim den Antrag der Werksleitung abgelehnt, für über 4500 Beschäftigte wöchentliche Arbeitszeiten von 45 Stunden einzuführen. Der Einigungsstellenvorsitzende, Arbeitsrichter Schwägerle, hatte sich der Rechtsauffassung der IG Metall angeschlossen, nach der das Überschreiten von 40 Arbeitsstunden in der Woche Mehrarbeit ist und Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden müssen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird. Diese Regelung sieht in Baden-Württemberg eine Anlage zum Tarifvertrag vor.

Kann die Marktwirtschaft Arbeitsplätze für alle schaffen?

In der „Welt der Arbeit“ vom 30. Juli stellt Klaus Keuter die sogenannte Soziale Marktwirtschaft auf den Prüfstand. Dabei kommt er zu folgendem Ergebnis: „Der freie Markt fördert den Reichtum weniger Menschen. Arbeit und Wohlstand für alle schafft diese Art des Wirtschaftens nicht. Das bestätigt die wirtschaftliche und soziale Krise in mehreren Branchen und Regionen der Bundesrepublik.“

DAS ARGUMENT

ist ja nicht etwas, das wie eine Naturkatastrophe über uns hereinbricht, sondern ein Ergebnis unserer Wirtschaftsordnung.“

Natürlich gäbe es Aufgaben genug, die im Interesse der Bevölkerung geleistet werden müßten; die Verbesserung der Umwelt, der Energieversorgung, des Nahverkehrs usw. Aber die Unternehmer handeln nicht, weil ihnen andere Profitmöglichkeiten offenstehen, beispielsweise die Spekulation an den internationalen Börsen. Von der Politik gingen, so Keuter, keine entsprechenden Impulse aus. Er stellt dann fest: „Aber Politiker, die das Privateigentum an Produktionsmitteln im Zweifel höher achten als seine soziale Verpflichtung, stoßen an die Grenzen des Systems. Kein Konzern, der an den Börsen mit Millionen spekuliert, muß Rechenschaft über den gesellschaftlichen Nutzen ablegen. Dabei sind regionale Beschäftigungsgesellschaften sicher sinnvoller als weltweite Spekulation. Bevor ganze Regionen zu wirtschaftlichen Notstandsgebieten verkommen, müssen deshalb florierende Konzerne durch Vergesellschaftung in die Pflicht genommen werden. Es ist besser, Gewinne zu vergesellschaften, als Verluste zu verstaatlichen.“

Keuter sieht zwei Möglichkeiten, um die Arbeitslosigkeit zurückzudrängen; zum einen die Arbeitszeitverkürzung und zum anderen die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen. Auch Steinkühler äußert sich in seinem oben erwähnten Gespräch dazu. Er ist der Meinung, „daß mit Arbeitszeitverkürzung die Arbeitslosigkeit nicht beseitigt werden kann. ... Tarifpolitisch kann Arbeitslosigkeit nicht beseitigt, sondern höchstens gemindert werden.“ Notwendig sei daher eine Strukturpolitik, die solche Ersatzarbeitsplätze schaffe. Wenn er Wirtschaftsminister wäre, würde er keine verlorenen Investitionszuschüsse mehr geben, Subventionen stets mit sozialpolitischen Auflagen verknüpfen und „notigenfalls auch die Übertragung von Eigentum anstreben“.

Hoffnung setzt Steinkühler auf eine Institution „Industriefolgeabschätzung“. Er bedauert, daß der Staat immer mehr Instrumente verliere, um Einfluß auf industrielles Verhalten zu nehmen. Die Bundesregierung sei aber nach Artikel 20 und 72 des Grundgesetzes verpflichtet, für gleiche Lebenschancen im ganzen Bundesgebiet zu sorgen. Dagegen werde eklatant verstoßen. Hinsichtlich gesellschaftlicher Alternativen äußert sich Steinkühler außerordentlich vorsichtig. Er will noch nicht einmal von Investitionslenkung reden.

Wenn aber die Marktwirtschaft nicht in der Lage ist, die Arbeitslosigkeit zu mindern, von einer Beseitigung gar nicht zu reden, dann wäre es aber doch nur konsequent, auch über wirtschaftspolitische Instrumente zu sprechen, die als erster Schritt die offenkundigen Mängel marktwirtschaftlicher Orientierungen mildern, wenn schon keine Möglichkeit gesehen wird, diese zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu beseitigen.

Einigkeit besteht im DGB gegenwärtig gegen die von der Bundesregierung verfolgte Finanzpolitik unsozialer Steuersenkungen und des Abbaus der Staatsquote, also des staatlichen Rückzuges aus seiner beschäftigungspolitischen Verantwortung. Der DGB-Bundesvorstand fordert deshalb den sofortigen Beginn einer öffentlichen Investitionsoffensive in einem Umfang von jährlich 20 Milliarden Mark. Er lehnt wegen der zu befürchtenden negativen beschäftigungspolitischen Folgen Privatisierungen von Bundesunternehmen ab. Statt dessen sollten diese gezielt als Instrument einer beschäftigungssichernden Struktur- und Infrastrukturpolitik eingesetzt und ihre Unternehmenspolitik in beschäftigungssichernde Programme eingebunden werden.

Angeichts des offensichtlichen Bankrotts einer nur auf die Wirkungen des Markts orientierten Wirtschaftspolitik, die stets nur reagieren kann, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, wäre es doch notwendig, daß der DGB und seine Gewerkschaften sich die programmatischen Aussagen des DGB-Grundsatzprogramms zu eigen machen, das mit volkswirtschaftlicher Rahmenplanung, Mitbestimmung auf allen Ebenen sowie die Überführung von Großunternehmen in Gemeineigentum wirtschaftspolitische Instrumente in die Diskussion bringen kann, die planend, d. h. im voraus wirtschaftliche Prozesse gestalten können und daher für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unverzichtbar sind.

H. Sch.

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.

30. September – 0,07 Mio.

Gebäudereinigerhandwerk Nordrhein-Westfalen (24 600); Deutsche Seeschiffahrt (22 400); Kali- und Steinsalzbergbau Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Südbaden (12 000); Tischlerhandwerk Schleswig-Holstein, Hamburg (6 200); Versicherungsvermittler – VGA – Bundesgebiet und Westberlin (3000).

31. Oktober bis 30. November – 0,18 Mio.

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen, Bremen (155 200); Heizungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz (9 000); Firma Brinkmann, Bremen (2 100). 30. November Tischlerhandwerk Niedersachsen, Bremen (13 900); Firma Roth-Händle, Lahr (600); Reisebürogewerbe – Turnuszugverkehr Bundesgebiet und Westberlin (600).

31. Dezember – 3,19 Mio.

Öffentlicher Dienst, Bundesanstalt für Arbeit, Sozialversicherungsträger Bundesgebiet und Westberlin (231 500); Deutsche Bundespost Bundesgebiet und Westberlin (227 100); Deutsche Bundesbahn Bundesgebiet (132 900); Deutsche Bundesbank Bundesgebiet und Westberlin (124 400); Holzverarbeitende Industrie – eigene Tarifgebiete (129 200); Hotel- und Gaststättengewerbe Nordrhein-Westfalen (82 400); Landwirtschaft alle Tarifbereiche außer Rheinland-Pfalz und Saarland – Arbeiter – (72 500); Klempnerhandwerk Hessen, Rheinland-Pfalz (25 000); Elektrohandwerk Hessen (20 000); Großküchen, Kantinen, Kinos und sonstige Verpflegungsbetriebe Bundesgebiet (15 000); Kfz-Gewerbe Rheinland-Rheinhausen, Saarland (14 000).

31. Januar 1988 – 0,12 Mio.

Papier- und pappeverarbeitende Industrie Bundesgebiet und Westberlin (91 500); Kälteanlagenbauer-, Klempner-, Mechanikerhandwerk, Kfz-Gewerbe Schleswig-Holstein (24 000); Tapetenindustrie Bundesgebiet (4 500); Mechanikerhandwerk Hessen (4 000).

28. Februar – rd. 1,0 Mio.

Großhandel Nordrhein-Westfalen und Bayern (446 500); privates Bankgewerbe, einschl. private Bausparkassen, Volksbanken, Raiffeisenbanken, Teilzahlungsbanken, gemeinwirtschaftliche Geschäftsbanken Bundesgebiet und Westberlin (380 000); Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern (98 000).

Zukunftsorientierte Arbeitsplätze in der Energiewirtschaft?

Am 2. Juli fand im Essener Saalbau die 4. Technologiepolitische Konferenz des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen statt. Sie hatte sich das Thema gegeben: „Zukunftsorientierte Arbeitsplätze in der Energiewirtschaft für Nordrhein-Westfalen“. Zu diesem Problem sprach der DGB-Landesbezirksvorsitzende Dieter Mahlberg. Des weiteren referierten Minister Prof. Dr. Reimut Jochimsen und der 1. Vorsitzende der IG Bergbau und Energie, Heinz-Werner Meyer.

Dieter Mahlberg stellte fest, daß der DGB den Strukturwandel im Energiebereich durch gezielte Entwicklung neuer Technologien wolle. Mit eigenen Forderungen soll dieser Wandel beeinflusst und gestaltet werden. Rationelle Energieverwendung ist nach Mahlbergs Auffassung vonnöten. Sie schaffe auch Arbeitsplätze, denn der eingesparte Energieverbrauch werde durch Technologie und Dienstleistungen wie Wärmedämmung und moderne Steuerungstechnik ersetzt.

Der DGB-Landesbezirksvorsitzende hob hervor, daß die Gewerkschaften an der Kohlevorrangpolitik ohne Wenn und Aber festhielten, diese schließe selbstverständlich auch die heimische Braunkohle mit ein. Da der DGB sich gegen einen weiteren Ausbau der Kernenergie und für einen Ausstieg aus der Kernkraft „so schnell wie möglich“ ausgesprochen habe, müssen parallel hierzu zukunftssträchtige Perspektiven für die Beschäftigten der Nuklearindustrie entwickelt werden. Im Bereich der Kohletechnologie stünden dabei die Entwicklung von Umweltschutztechnologien und moderner Kohletechnologien im Vordergrund.

Welche beschäftigungspolitischen Folgen eine solche Politik habe, überprüfte er an drei Beispielen: 1. der rationellen Energieverwendung und Nutzung regenerativer Energiequellen, 2. den Nettobeschäftigungseffekten wirtschaftlicher Investitionen in diesem Bereich und 3. steigender Wettbewerbsfähigkeit in diesen neuen Wachstumsmärkten. Er stellte fest: „Bei entsprechenden Förderungsaktivitäten können hier in den nächsten zwei Jahrzehnten mehrere hunderttausend Arbeitsplätze gesichert und sogar neu geschaffen werden.“

Da der Markt aber nicht in der Lage sei, die langfristigen Ziele der Energiepolitik richtig zu bewerten, forderte Mahlberg von der Bundesregierung eine aktive Energie- und eine entsprechende Energieforschungspolitik. Im einzelnen tritt er ein für: 1. die Einrichtung von Energieberatungsstellen vor Ort, 2. eine gezielte Verbesserung beruflicher Bildung, 3. den Einbau modernster Energiesparteknologien bei Herstellern von Massenprodukten sowie die Anwendung von Kraft-Wärme-Kopplung und erneuerbarer Energiequellen sowie die Einspeisung von Strom aus

dezentralen Kraftwerken in das öffentliche Netz. Des weiteren müßten Energiekonzepte entwickelt und die Mitbestimmungsmöglichkeiten geschaffen und ausgebaut werden. Allerdings fiel auf, daß Mahlberg keine konkreten Aufgaben für den DGB und seine Gewerkschaften entwickelte, wie sie gewerkschaftlichen Vorstellungen Nachdruck verleihen können.

Sicherlich wäre es für die Teilnehmer interessant gewesen, von Prof. Dr. Reimut Jochimsen, dem nordrhein-westfälischen Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie, zum Thema „Rationelle Energieverwendung und Nutzung erneuerbarer Energiequellen“ zu erfahren, was denn seine Regierung zu tun gedenke, um die energiepolitischen Herausforderungen, vor allem in sozialer Hinsicht, zu bestehen. Ende Juli 1986 hatte der Landtag von NRW eine nationale Forschungsoffensive für die Kohle mit dem Schwerpunkt umweltfreundliche Technik gestartet. Die Gewerkschaften unterstützen diesen Beschluß, und Dieter Mahlberg hoffte von Minister Jochimsen zu erfahren, wie sich die Landesregierung die Umsetzung vorstellt, da konkrete Erläuterungen bisher noch ausstünden. Aber da war vor lauter Allgemeinplätzen nichts zu vernehmen. Für die Politik sei wichtig, die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen, tönte es. Wie sollen sie aussehen? Keine Antwort. Wie soll denn die Partnerschaft von Verbrauchern zu den monopolistisch-organisierten Energieerzeugern aussehen, von der Jochimsen schwärmte? Sendepause. Welche Preisstrukturen hat Jochimsen im Auge? Er will sie in Kooperation, und lehnte ausdrücklich jede Konfrontation mit den Energieversorgungsunternehmen

38 Stunden im Tarifvertrag

In einem Haustarifvertrag hat die Gewerkschaft ÖTV für die rund 450 Beschäftigten der Kölner Messegesellschaft Ende Juli die stufenweise Einführung der 38-Stunden-Woche vereinbart. Ab Januar 1988 gilt die 39- und ein Jahr später die 38-Stunden-Woche. Drastisch verringert werden soll gleichzeitig die Zahl der Überstunden.

ab. Man kann sich doch vorstellen, was dabei herauskommt, nichts anderes als Preistreiberei. Wenn Nordrhein-Westfalen das Energieland bleiben will, wie Jochimsen endete, dann wird es wohl kaum mit solchen im Grunde hilflosen Vorstellungen möglich sein.

Der 1. Vorsitzende der IG Bergbau und Energie (IGBE), Heinz-Werner Meyer, referierte zum Thema „Umweltfreundliche Kohletechnologien – Zukunftspfeiler der Energieversorgung“. Er hob hervor, daß die Kohle den politischen Willen aller Verantwortlichen benötige, um ihren Beitrag zur Versorgungssicherheit zu leisten. Wer die Umweltverträglichkeit in den Vordergrund stelle, lenke nur davon ab. Ausführlich setzte er sich mit Argumenten auseinander, die behaupten, daß mit der Nordwanderung des Steinkohlenbergbaus bis jetzt bestehende intakte Naturlandschaften vernichtet würden. Er widerlegte dies an Hand zahlreicher Beispiele. Die Kohle verbrauche auch nicht die Fläche, die zur Ansiedlung und Schaffung moderner Arbeitsplätze benötigt werde. Im Ruhrgebiet gebe es so große Probleme nicht deshalb, weil es zuviel, sondern weil es zuwenig Bergbau gebe.

Meyer stellte fest, daß die Stein- und Braunkohlenvorräte rund 34 Milliarden Tonnen betrügen und bei der derzeitigen Förderung noch 300 Jahre reichten. Die Konzentration auf Kohle als einem der Hauptenergieträger sei deshalb zukünftig unausweichlich, da die Öl- und Gasvorräte weltweit früher erschöpft seien. Es liege daher nicht an entwickelten Technologien, um sich für oder gegen die Kohle zu entscheiden. Die gebe es genügend. Wichtig sei hier allein der politische Wille, den Kohlebergbau als Sicherheitspfeiler der Energieversorgung zu erhalten.

Ob dies allerdings zu erreichen ist, wenn Meyer fordert, alle Kraft darauf zu richten, eine Grundübereinstimmung gemeinsam mit Parteien, mit Unternehmen und den Gewerkschaften zu erzielen, daß für die Energieversorgung der heimischen Stein- und Braunkohlebergbau unverzichtbar ist, kann bei den Erfahrungen der letzten 30 Jahre bezweifelt werden. Die Gewerkschaft wird sicherlich nicht umhin können, selbst aktiv zu werden. Das Beispiel der Hattinger Stahlarbeiter könnte dabei anregend sein.

Diskutiert wurde in vier Arbeitsgruppen zu den Problemkreisen „Neue Arbeitsplätze durch rationelle Energieverwendung und regenerative Energiequellen“, „Umweltfreundliche Kohletechnologien: Stand, Chancen, Handlungsvorschläge“, „Arbeitsplätze in der Nuklearindustrie: Zahl, Struktur und Perspektiven“ sowie „Kommunale Energiepolitik“. Mit Erstaunen wurde in der Arbeitsgruppe 3 registriert, daß, wie Peter Michael Preusker vom Hauptvorstand der IG Chemie – Papier – Keramik berichtete, im Brennstoffkreislauf in den Hanauer Betrieben, Jülich, Karlsruhe und Lingen insgesamt nur rund 3000 Arbeiter und Angestellte beschäftigt sind. Heinz Schäfer

Falsche Technologieförderung gefährdet Arbeitsplätze

Das Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, Jochen Richert, der für die Technologiepolitik zuständig ist, vertrat Ende Juli die Auffassung, daß die Bundesregierung keinen ausreichenden Beitrag zur gesellschaftlichen Zukunftssicherung leiste. Richert stützte sich bei seiner Kritik auf die Ergebnisse einer Studie des Fraunhofer Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung in Karlsruhe, die Förder- und Wettbewerbsdefizite auf dem Feld einer bedeutsamen Zukunftstechnologie, wie der Solartechnik, offenlegte.

Siegfried Bleicher, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, lenkte zum gleichen Zeitpunkt den Blick auf die Klein- und Mittelbetriebe, in denen der überwiegende Teil der Industriebeschäftigten tätig ist. Die Bundesregierung sei gegenwärtig dabei, durch ihre Technologiepolitik die kleinen und mittleren Unternehmen in den wirtschaftlichen Ruin zu treiben und strukturell die Konzentration wirtschaftlicher Macht und die Zentralisation von Innovationsentscheidungen in der Volkswirtschaft voranzubringen.

Viele Betriebsinhaber oder Manager von Klein- und Mittelbetrieben befänden sich in einem ausgesprochenen Entscheidungs-dilemma. Unterließen sie notwendige, meist von Großkunden geforderte Investitionen, verlören sie Aufträge und riskierten damit ein rasches Ausscheiden aus dem Wettbewerb. Wollten sie jedoch technischen Anschluß behalten, müßten sie oft auf das vorhandene Angebot an technischen Systemen zurückgreifen, das in der Regel gar nicht auf den Bedarf von Klein- und Mittelbetrieben zugeschnitten sei.

Diese klein- und mittelbetriebsfeindlichen Bedingungen und Strukturen des Technologietransfers ließen befürchten, daß damit nicht nur eine weitere beschäftigungspolitische Verschärfung der jetzt schon katastrophalen Arbeitsmarktsituation stattfinde, sondern daß auch ein Bereich unserer Volkswirtschaft umstrukturiert werde, der sich heute noch durch einen hohen Facharbeiteranteil und durch im Vergleich zu den Großbetrieben oft noch anspruchsvollere und vielseitigere Tätigkeiten auszeichne, da die Arbeitsstrukturen viel weniger arbeitsteilig angelegt seien.

Die Kritik der IG Metall richtet sich nicht in erster Linie gegen das finanzielle Volumen der Förderung mittelständischer Unternehmer, das als ausreichend erachtet wird. Kritisiert wird vor allem, daß die Bundesregierung sich in ihrer Technologieförderung von kleinen und mittleren Unternehmen fast ausschließlich auf unspezifische Subventionsmaßnahmen und indirekte Fördermaßnahmen über Steuererleichterungen beschränkt und aus ideologischen Gründen auf alle politischen Maßnahmen verzichtet, die diesem strukturel-

len Problem der Technikentwicklung und Technikförderung für Klein- und Mittelbetriebe Rechnung trägt.

Die IG Metall hält folgende Maßnahmen einer Neuorientierung der Technologiepolitik für unerlässlich:

1. Die staatliche Forschungs- und Technologiepolitik muß ihren Kurs der förderpolitischen Konzentration auf Großtechnologien und prestigeträchtige Technologieprojekte umorientieren und ergänzen durch eine an dem Bedarf wichtiger volkswirtschaftlicher Bereiche wie der Klein-

und Mittelbetriebe orientierte Technologieentwicklung.

2. Verbindliche Aussagen der Bundesregierung über die Sicherung eines ausreichenden finanziellen Volumens zur Förderung von Technikentwicklung und Technikanwendung für Klein- und Mittelbetriebe.

3. Die Bundesregierung muß im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe die Entwicklung und Anwendung arbeitsorientierter Techniklösungen forcieren, um auch die Qualifikations- und Innovationspotentiale der Arbeiter und Angestellten in den kleinen und mittleren Betrieben nicht in Frage zu stellen.

4. Die bisherigen Fördermodalitäten für Klein- und Mittelbetriebe, die schwerpunktmäßig durch indirekte Fördermaßnahmen gekennzeichnet sind, müßten durch direkte Fördermaßnahmen im Rahmen von Gemeinschaftsvorhaben mehrerer mittelständischer Unternehmer einer Branche bzw. einer Region abgelöst werden, in denen nachvollziehbare Zielsetzungen und Anforderungen formuliert worden sind.

5. Weitestgehende Beteiligung der Arbeitnehmer und Betriebsräte in diesen Betrieben an der Formulierung von Zielen der Technikförderprogramme. H. Sch.

Auffanggesellschaft MH soll Arbeitsplätze sichern helfen

Angesichts der Bestrebungen der Stahlkonzerne, ganze Stahlregionen sterben zu lassen, beläßt es die IG Metall nicht allein bei Protesten, sondern unternimmt große Anstrengungen, um alternative Konzepte zu entwickeln. Neben der Heinrichshütte in Hattingen ist es vor allem die Maxhütte (MH) in Sulzbach-Rosenberg – sie ist bereits im Konkurs –, die öffentliche Aufmerksamkeit beansprucht. Der Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, forderte schon im Juli von der Bayerischen Staatsregierung einen radikalen Kurswechsel. Es genüge nicht, nur zu versprechen, die Maxhütte nicht sterben zu lassen.

Angesichts der dramatischen Zuspitzung der Krise um die MH und der drohenden sozialen Folgen müsse die Bayerische Staatsregierung ihre Bereitschaft zu sozialen Sofortmaßnahmen und Umstrukturierungshilfen beweisen, meinte Steinkühler. Darunter falle auch die umgehende Gründung einer Auffanggesellschaft mit direkter Beteiligung des Freistaats Bayern. Nur dadurch könne die notwendige Basis für ein zukunftssträchtiges Strukturkonzept geschaffen werden, das in jedem Fall die Erhaltung einer eigenen Stahlbasis in der Oberpfalz vorsehe. Für die IG Metall komme, so Steinkühler, nur ein Konzept in Frage, „das eine Zukunftsperspektive bietet, die sich an den Interessen der Arbeitnehmer und der Region orientiert“.

Mit dem vom Münchener Institut für Medienforschung und Urbanistik (IMU) ausgearbeiteten Vorschlag, der neben der Er-

haltung und Modernisierung der Stahlbasis mit dem Innovationszentrum und dem Recyclingzentrum konkrete Initiativen für die Region enthält, verfüge die IG Metall über ein konstruktives Alternativkonzept. Steinkühler: „Öffentliche Gelder dürfen nicht zum Abbau und zum Ausschachten der Maxhütte verwandt werden, wie das Vorgehen von Minister Jaumann befürchten läßt.“ Diese müßten vielmehr zum Aufbau von Arbeitsplätzen in der Oberpfalz und zur Verbesserung ihrer Wirtschaftsstruktur eingesetzt werden. Dies liege nicht nur im Interesse der Bevölkerung der Oberpfalz, sondern auch des Steuerzahlers, weil das die volkswirtschaftlich vernünftigste Lösung darstellt.

Das Münchener Institut hat Ende Juli ein Umbau- und Innovationskonzept zur Sicherung der Arbeitsplätze in der MH vorgelegt. Es war von der Hans-Böckler-Stif-

tung beauftragt worden, konzeptionelle Vorschläge für den Aufbau einer Auffanggesellschaft zu entwickeln. Aus der Kritik an vorliegenden Konzeptionen (Oberländer, Korf, Berger) würde ein Vorschlag unterbreitet, der sich gegen das relativ statisch und eher oberflächlich vorgetragene, rein ertragsorientierte Denken wendet, das in diesen Konzepten zum Ausdruck kommt, heißt es in der Einleitung der Studie.

Das IMU ist der Meinung, daß nur in einer alle inner- und außerbetrieblichen regionalen Potentiale mobilisierenden Art und Weise eine Absicherung der Arbeitsplätze, eine Sicherung der für den Standort und die Region so wichtigen Höchstqualifikationen und ein breiteres Berufsbildungsangebot für die nachwachsende Generation möglich ist.

Die in der Maxhütte dafür vorhandenen Potentiale nicht zu nutzen, wäre nach Auffassung des IMU gerade in der als struk-

„Golfspieler-Mentalität“

Anfang August hat das für die Maxhütte zuständige Konkursgericht Amberg für den im Juni abgewählten ehemaligen Konkursverwalter Heinrich von der Beek, für dessen knapp zweimonatige Tätigkeit, ein Honorar von 3,483 Millionen DM festgelegt. Der von der IG Metall benannte Reutlinger Rechtsanwalt Jörg Stein will gegen das immense Honorar „jedes Rechtsmittel“ einlegen. Bereits vor dem Spruch des Gerichts hatte Stein die Honorarforderungen von der Beeks als Ausdruck „einer Golfspielermentalität, die jeden Bezug zum Erdboden verloren hat“, gewertet.

turschwach eingestuften Region Oberpfalz-Nord unverantwortlich, „um nicht zu sagen schändlich“. Eine maßgebliche Beteiligung des Freistaates Bayern an der Auffanggesellschaft und Formen regionaler Mitsprachemöglichkeiten könnten derzeit am ehesten Garant zu ihrer Sicherung und damit zum Umbau der Maxhütte sein. Damit könnten in der Konstitutionsphase einer Auffanggesellschaft notwendig auftretende Widersprüche zwischen rein ertragsorientiertem und regionalstrukturierendem Denken in eine Form gebracht werden, die den Hauptbetroffenen gemeinsames Handeln eröffne. (Siehe hierzu auch NACHRICHTEN-DOKUMENTATION, S. 19).

Die IG Metall hat nunmehr ein praktikables Projekt vorgelegt. Es wird sich nicht, gewissermaßen im Selbstlauf, realisieren lassen. Der Bezirksleitung der IG Metall in München kommt eine ganz besondere Verantwortung zu. Nur wenn sie in der Lage ist, das Potential gewerkschaftlicher Kraft zu bündeln und die Auseinandersetzung stärker zu politisieren, besteht die Chance, daß der Freistaat Bayern Verantwortung übernehmen muß, die den Interessen der Gewerkschafter gerecht wird.

H. Sch.

Will Minderheit VS liquidieren? Querschläger gegen die IG Medien

Wie gemeldet, ist Anfang Juli die Mehrheit des Bundesvorstandes des deutschen Schriftstellerverbandes (VS) in der IG Druck und Papier zum 25. September 1987 zurückgetreten. Der Vorsitzende, Hans Peter Bleuel, seine beiden Stellvertreter Max von der Grün und Jochen Kelter sowie die Beisitzer Lenelotte von Bothmer und Wolf Peter Schnetz hatten die verbliebenen Beisitzer Angela Hoffmann und den für Gert Paczensky Ende 1986 nachgerückten Gerd Beier vergeblich aufgefordert, ihre Vorstandsmandate niederzulegen. Auf der bevorstehenden Bundesdelegiertenkonferenz des VS vom 24. bis 26. September in Hamburg-Harburg soll ein neuer Bundesvorstand gewählt werden.

Die zurückgetretene Mehrheit wirft der Minderheit vor, sie habe trotz Bemühungen und Appellen „mit einem erstaunlichen Aufwand an Zeit und Energie und einem beachtlichen Talent zur Infamie und Kabale“ die vertrauensvolle Zusammenarbeit zerstört (die feder 8/87). Offenbar wird in diese Kritik die Bundesgeschäftsführerin des VS, Dr. Ursula Polzner, eingeschlossen; Spannungen zwischen ihr und dem Vorstand sind schon seit längerem öffentlich bekannt.

Einer der Hauptvorwürfe der beiden im Amt gebliebenen Beisitzer, wie auch der Führung des VS in Berlin (West), ist angeblich das „Primat der Außenpolitik mit fragwürdigen ostpolitischen Ambitionen“ (Rundbrief Extra, VS Hessen, Juli 1987) der Vorstandsmehrheit. Gerd Beier verdeutlicht diese Kritik in einem Artikel unter dem Pseudonym Hans Beton im sozialdemokratischen „Vorwärts“ Nr. 30/87. Im Grunde geht es ihm um die Teilnahme von VS-Bundesvorstandsmitgliedern an dem „Moskauer Friedensforum“ und um das „Erlanger Abkommen des VS mit dem Schriftstellerverband der DDR“. Zum Anlaß eines internen Aufstandes von Angela Hoffmann und Beier wurde ein Interview von Max von der Grün mit der „Welt der Arbeit“ genommen. Darin hatte Max von der Grün aufgezählt, wer vom VS an diesem bedeutungsvollen Forum in Moskau teilgenommen habe. Die Redaktion der „Welt der Arbeit“ hatte statt vom VS für den VS geschrieben. Das veranlaßte die Minderheit zur Kritik, sie wäre nicht gefragt worden, wer nach Moskau delegiert wird.

Selbst Gerd Beier muß im „Vorwärts“ zugeben, daß Parallelen zum erzwungenen Rücktritt von Bernt Engelmann nicht zu übersehen wären. Bekanntlich hatte 1984 insbesondere die Führung des VS in Westberlin mit Unterstützung der bürgerlichen Massenmedien eine in nichts zu überbietende Verleumdungskampagne gegen den damaligen VS-Vorsitzenden Engelmann gestartet, weil er in einem Protesttelegramm des VS-Bundesvorstandes an den polnischen Parteichef Jaruzelski nicht die Wiederzulassung des, sondern eines Schriftstellerverbandes in Polen verlangt hatte.

Wie schon während des letzten VS-Kongresses im März 1986 in Westberlin sichtbar geworden ist, sieht eine Minderheit von VS-Funktionären nicht in den großen kapitalistischen Medienkonzernen ihren Hauptgegner, sondern in den sozialistischen Ländern beziehungsweise in den eigenen Mitgliedern. Will diese Minderheit die Berufsgruppe VS in der IG Druck und Papier und spätere Fachgruppe der IG Medien in eine militante antikomunistische Kampfgruppe außerhalb der Gewerkschaften umwandeln? Will diese Minderheit den VS als Teil der Gewerkschaften liquidieren?

Auch mit der Kritik von Hannes Schwenger aus Westberlin an dem Satzungsentwurf der IG Medien in der August-Ausgabe „der feder“ wird deutlich, daß bestimmten Kräften im VS die ganze IG Medien nicht paßt. Ständig werden Querschläger gegen die IG Medien abgefeuert. Für Anna Jonas, Vorsitzende des VS in Berlin (West), und andere VS-Vertreter ergibt sich nach Ossip Ottersleben aus Marl ein neues „Feindbild“: „Ihre Gegner sind vor allem die Gewerkschaftskollegen – und offenbar nicht die Vertreter des Kapitals. Die Grundlagen stimmen nicht, deshalb sind zentrale Argumente für mich nicht akzeptabel.“ („die feder“, 8/87).

Wo bleiben die Proteste und der Widerstand der Minderheit, wenn z. B. der Luchterhand-Verlag einfach an den holländischen Medienriesen Kluwer verkauft und das vielgepriesene Autorenmodell vorher einseitig aufgekündigt wird? Immerhin hat der noch amtierende Vorsitzende Hans Peter Bleuel gegen diesen Verkauf und gegen diese weitere Machtkonzentration protestiert und sich für die Forderungen der Autoren eingesetzt.

Wenn der VS etwas gegen Riesen wie den weltgrößten Medienkonzern Bertelsmann ausrichten und sich für die Mehrheit der Schriftsteller, deren soziale Lage verbessert werden muß, einsetzen will, braucht er die IG Medien wie der Fisch das Wasser zum Leben. Ebenso sollte der Einsatz der Mehrheit des bisherigen Vorstandes für Frieden und Abrüstung nicht kritisiert, sondern eher gelobt werden.

Werner Petschick

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Hauptargumente für ein neues Arbeitszeitgesetz

Dem Bundestag liegt seit dem 25. Mai der Entwurf eines neuen Arbeitszeitgesetzes vor. Dieser Entwurf ist auf harte gewerkschaftliche Kritik gestoßen, weil er für die Beschäftigten nur Nachteile, für die Unternehmer allerdings nur Vorteile bringe, so der zweite Vorsitzende der IG Metall, Karl-Heinz Janzen, in der Augustausgabe der IG-Metall-Funktionärszeitschrift „Der Gewerkschafter“. Die Bundesregierung plane ein Arbeitszeitgesetz, das die 48-Stunden-Woche der alten Arbeitszeitordnung, die bekanntlich aus der Nazizeit (1938) stammt, als Regel festschreibe und vorübergehend sogar die 60-Stunden-Woche zulasse. Außerdem sehe der Entwurf eine weitgehende Aufweichung der Sonntags- und Feiertagsarbeit vor, so Janzen weiter, der auch besonders die Absicht der Bundesregierung kritisiert, das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen aufzuheben. Damit würde die menschliche Arbeitskraft stärker den unternehmerischen Gewinninteressen untergeordnet. (Siehe auch NACHRICHTEN Nr. 7 und 8)

Nicht minder heftig kritisierte auch der Vorsitzende der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Günter Volkmar, den Gesetzentwurf. Dieser gleiche „in seiner grundsätzlichen Anlage und in vielen Einzelpunkten den Vorstellungen der Arbeitgeber zur Arbeitszeitflexibilisierung“, erklärte er im Pressedienst seiner Organisation vom 31. Juli. Wie Volkmar ankündigte, werde seine Gewerkschaft in den nächsten Wochen und Monaten umfassend über die gewerkschaftlichen Vorstellungen für ein modernes Arbeitszeitgesetz informieren.

Auf diesem Gebiet hat die IG Metall bereits Schrittmacherdienste geleistet. Sie veröffentlichte eine Dokumentation u. a. mit Hauptargumenten für ein neues Arbeitszeitgesetz, aus der wir wesentliche Punkte veröffentlichen.

G. M.

1. Argument: Gesundheit und Humanisierung

Ein neues Arbeitszeitgesetz muß zu mehr Gesundheitsschutz beitragen und durch verbindliche Regelungen Gesundheitsbelastungen ausschließen bzw. mindern. Dauer und Lage der Arbeitszeit führen zu Gesundheitsverschleiß. Seit jeher haben deshalb die Gewerkschaften um die Verkürzung der Arbeitszeit, gegen Schicht-

und Nachtarbeit, für Pausen und Erholzeiten und für das freie Wochenende gekämpft.

1. Der technische Wandel hat an der Belastung der Arbeitnehmer durch Dauer und Lage der Arbeitszeit nichts geändert: Vielfach hat zwar körperliche Schwerarbeit abgenommen, gleichzeitig aber nahmen andere Belastungen zu, insbesondere:

– das Arbeitstempo (vor allem bei Arbeitern und Arbeiterinnen) und Isolation (vor allem bei Angestellten), Gefahren durch Lärm und Arbeitsstoffe, psychische Belastungen.

– Zunahme des Gesundheitsverschleißes insgesamt je Arbeitsstunde, Arbeitstag und Arbeitsleben.

2. Gesundheitsgefahren ergeben sich auch aus belastender Lage der Arbeitszeit:

– Nachtarbeit – regelmäßig sind 1,234 Mill. Arbeitnehmer betroffen.

– Schichtarbeit – regelmäßig sind 3,347 Mill. Arbeitnehmer betroffen.

– Wochenendarbeit – regelmäßig arbeiten 1,267 Mill. Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen, ca. 4,5 Mill. an Samstagen.

3. Überstunden belasten die Gesundheit. Jährlich werden pro Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ca. 67 Überstunden geleistet, jährlich werden ca. 1,6 Milliarden Stunden Mehrarbeit verfahren. Die Schwankungen von Branche zu Branche sind erheblich – überdurchschnittlich viele Überstunden im Schiffsbau, dem Stahl- und Leichtmetallbau, im Maschinenbau, bei Eisen und Stahl. Die mit Überstunden verbundene Höherbelastung wirkt sich zusätzlich zu anderen arbeitsbedingten Belastungen gesundheitsschädlich aus. Arbeitnehmer, die 40 Stunden und mehr arbeiten, sind von tödlichen und anderen Unfällen wesentlich häufiger betroffen als Arbeitnehmer mit Arbeitszeiten unter 40 Stunden.

4. Ein neues Arbeitszeitgesetz darf das bereits durchgesetzte Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen nicht aufheben oder abbauen. Dies würde zu Gleichberechtigung im negativen Sinne führen nach dem Motto: Die schlechteren Arbeitsbedingungen sollen für Männer und Frauen gleichermaßen gelten. Ziel muß sein, gesundheitsgefährdende Arbeiten für alle Arbeitnehmer einzuschränken und durch entsprechende humane Arbeitsbedingungen Gesundheitsgefahren für alle Arbeitnehmer auszuschalten.

Bilanz:

Je länger die Arbeitskraft von Frauen und Männern belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, um so größer die Gefahr für Gesundheit und Leben.

Konsequenz:

Ein Arbeitszeitgesetz ist daran zu messen, ob es den schweren Gesundheitsgefahren durch Arbeitsbelastung entgegenwirkt oder nicht. Ein Vergleich zeigt: Der AZG-Entwurf der Bundesregierung hält diesem Maßstab in keiner Weise stand.

2. Argument: Arbeitsmarkt und Beschäftigungswirkung

Die Wirkung von Dauer, Lage und Form der Arbeitszeit für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen ist unbestreitbar. Ein neues Arbeitszeitgesetz, das angesichts anhaltender struktureller Massenarbeitslosigkeit nichts für mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze bringt, wäre ein Schlag gegen die notwendige Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

1. Eine gesetzliche Festschreibung der zulässigen Höchstarbeitszeit auf wöchentlich 40 Stunden verkürzt das Arbeitsvolumen und schafft bzw. sichert neue bzw. bestehende Arbeits- und Ausbildungsplätze. Beschränkung von Mehrarbeit auf unvermeidbare Ausnahmen, Abgeltung von Mehrarbeit in Freizeit sowie Fest-

Inhaltsverzeichnis

Flexible Arbeitszeiten und ungeschützte Arbeitsverhältnisse	17
Maxhütte: Vorschläge zur Sicherung der Arbeitsplätze	19
11. ÖTV-Gewerkschaftstag wird vorbereitet: Hinweise und Termine	21

schreibung verbindlicher Pausen erhöhen die Beschäftigungswirkung.

– Die Schere zwischen Produktion und Produktivität gerade in der Metallwirtschaft klafft als Folge von Rationalisierung und Technologieentwicklung immer weiter auseinander. Im Jahr 2000 werden wir nach Berechnungen des Forschungsinstituts der Bundesanstalt für Arbeit voraussichtlich fast 6 Millionen Arbeitslose haben.

– Die zur Zeit jährlich verfahrenen Überstunden (ca. 1,6 Milliarden) entsprechen theoretisch ca. 900 000 Arbeitsplätzen. Realistisch – also in der erzielbaren Beschäftigungswirkung – sind durch Überstundenbegrenzung und Freizeitausgleich für Mehrarbeit somit mehrere hunderttausend Arbeitsplätze zu schaffen.

2. Feste gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen und klare Arbeitszeiteckwerte wirken der beschäftigungsfeindlichen Praxis entgegen, die mit den unternehmerischen Strategien des flexiblen Personaleinsatzes und deregulierten Arbeitsbeziehungen verbunden sind.

– Die Kombination aus Mehrarbeit über das notwendige Maß hinaus, Zeit- und Leiharbeit, Wochenend-, Schicht- und Nachtarbeit sowie Teilzeit- und Abrufarbeit vernichtet Arbeitsplätze. Insofern würde die vorgesehene Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen diese Gefahr noch verschärfen, keinesfalls jedoch zusätzliche Arbeitsplätze schaffen.

– Flexible Arbeitszeitformen und -regelungen dürfen das sichere Normalarbeitsverhältnis mit freiem Wochenende, 5-Tage-Woche und tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeiten von 8 bzw. 40 Stunden nicht gefährden.

Bilanz:

Je länger die gesetzlich zulässige Arbeitszeit, je umfangreicher die gesetzlich zugelassenen Überstunden und Schicht- bzw. Wochenendarbeit – desto negativer die Beschäftigungswirkung.

Konsequenz:

Ein Vergleich des AZG-Entwurfs der Bundesregierung mit den notwendigen Anforderungen an ein solches Gesetz zeigt, daß die Bundesregierung die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen derart ausweiten und flexibilisieren will, daß Arbeitsplätze gefährdet werden. Die Wirkungen der tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzung würden damit wieder neutralisiert.

3. Argument: Familie und Freizeit

Die in einem neuen AZG festzulegenden Höchstarbeitszeiten sowie Eckwerte für Lage und Formen der Arbeitszeit sind auch aus gesellschaftspolitischen Gründen geboten.

1. Lange, erst recht flexible Arbeitszeiten – vor allem Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit – sowie Überstunden gehen zu Lasten der privaten Lebensgestaltung und des Zusammenlebens mit Partnern und Kindern, verhindern also mehr Lebensqualität:

– ein 8-Stunden-Tag dauert für jeden Arbeitnehmer schon wegen der Wegezeiten oft 9, 10 oder gar mehr Stunden;

– Schicht- und Wochenendarbeit führen zum Ausschluß von Freizeit- und Kulturangebot, sie greifen tief in das Familien- und Privatleben ein.

2. Für Weiterbildung und politische oder gesellschaftliche Aktivitäten in Parteien, Gewerkschaften und anderen Organisationen ist freie Zeit erforderlich – zusätzlich zu der für Familie, Erholung und kulturelle Interessen notwendigen Zeit. Nur klare, sozial gestaltete und verbindlich festgelegte Arbeitszeitbestimmungen ermöglichen eine persönliche Lebensplanung, die nicht von ständigen und fremdbestimmten Schwankungen abhängig ist.

Bilanz:

Gesetzliche Arbeitszeitregelungen stellen den Rahmen dar, innerhalb dessen vom Staat gewollt eine lebendige Demokratie und humane Lebensverhältnisse entwickelt und gestaltet werden können. Es geht um die sinnvolle Verzahnung von Erwerbsarbeit, Familienleben sowie sozialen und politischen Beteiligungsmöglichkeiten.

Konsequenz:

Der AZG-Entwurf der Bundesregierung steht in krassem Gegen-

satz zu diesen Anforderungen. Er läßt Arbeitszeiten zu, die persönliche und gesellschaftliche Lebensgestaltung der Arbeitnehmer und ihrer Familien belasten.

Eckpunkte für ein neues Arbeitszeitgesetz

– Leitlinie und Zielsetzung müssen Ermöglichung und Schutz menschengerechter Arbeits- und Lebensbedingungen sein.

– Ausgangspunkt müssen die tariflich verkürzten Arbeitszeiten sein.

– Die Regelarbeitszeit ist auf höchstens 8 Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche zu begrenzen.

– Mehrarbeit darf nur in engen, durch Tarifvertrag festgelegten Grenzen zugelassen werden. Sie ist grundsätzlich durch Freizeit abzugelten.

– Das arbeitsfreie Wochenende muß erhalten bleiben.

– Sonn- und Feiertagsarbeit ist durch enge Ausnahmenvorschriften auf das gesellschaftlich unerläßliche Maß zu beschränken.

– An allen maschinenabhängigen Arbeitsplätzen ist eine Kurzpause vorzuschreiben.

– Für Arbeitnehmer im Mehrschichtbetrieb ist eine halbstündige bezahlte Pause je 8-Stunden-Schicht auf die Arbeitszeit anzurechnen.

– Besondere Arbeitsbelastungen (z. B. Schicht- oder Nachtarbeit) müssen durch verkürzte Arbeitszeit/zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden.

– Das Nachtarbeitsverbot muß auf alle Arbeitnehmerinnen ausgedehnt werden. Nachtarbeit ist auch für männliche Arbeitnehmer einzuschränken.

Arbeitszeitgesetz – Entwurf 1987

Vergleich mit AZO und IGM-Forderungen

	AZO 1938	AZGE 1987 Bundes- regierung	IGM/DGB- Forderungen zum Arbeitszeitgesetz*
tägliche Höchstarbeits- zeit	8 Std.	8 bis 10 Std.	8 Std.
Wochen- arbeitstage	6	6	5
wöchentliche Höchstarbeits- zeit	48 Std.	48 bis 60 Std.	40 Std.
Mehrarbeit	ab 9. bzw. 49 Std.	keine Regelung	nur ausnahmsweise; grundsätzlich Frei- zeitausgleich
Nachtarbeit	Verbot für Arbeiterinnen	erlaubt	Verbot für alle Frauen + grds. Ein- schränkung auch für Männer
Sonntagsarbeit	grundsätzlich verboten; Ausnahmen	Ausweitung wg. „Wettbewerb“	nur für unumgän- gliche Fälle
Pausen	Frauen ● 20 Min. bei 4½ bis 6 Std. Ar- beitszeit ● 30 Min. 6 bis 8 Std. ● 45 Min. 8 bis 9 Std. ● 60 Min. über 9 Std. Männer ● 30 Min. über 6 Std. ● Kurzpausen in Schicht- betrieben	Männer und Frauen ● 20 Min. 4½ bis 6 Std. ● 30 Min. 6 bis 9 Std. ● 45 Min. über 9 Std.	● Erholzeiten bzw. bezahlte Kurz- pausen bei maschinen- abhängiger Arbeit ● 30 Min. bezahlte, Arbeitsunter- brechung im Mehrschicht- betrieb

* nicht zu verwechseln mit Tarifforderungen zur Arbeitszeit

Arbeitszeitgesetz-Entwurf 1987

Vergleich mit AZO 1938 und Tarifverträge der Metallindustrie

Am 24. 4. 1987 – zwei Tage nach dem Metall-Tarifkompromiß von Bad Homburg – hat die Bundesregierung dem Bundesrat den Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes übermittelt. Der Bundesrat hat sich am 15. 5. 1987 mit dem Entwurf befaßt. Die Bundesregierung hat den Gesetzentwurf zusammen mit der Stellungnahme des Bundesrates und ihrer Gegenäußerung am 25. 5. dem Bundestag vorgelegt (Bundestags-Drucksache 11/360). Entsprechend der Koalitionsvereinbarung sollen zwei wichtige Punkte, die im Text des Entwurfs noch nicht enthalten sind, verändert werden: Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots und Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen... Nachfolgend werden die wichtigsten Punkte des Gesetzentwurfes (AZG) mit Regelungen der Arbeitszeitordnung von 1838 (AZO) und den Metalltarifverträgen verglichen.

1. Arbeitstage

AZG: Der Entwurf geht von 6 Werktagen aus. Samstag ist ein normaler Arbeitstag.

AZO: Ebenso.

Tarifverträge: Nicht nur in der Metallindustrie gilt allgemein die 5-Tage-Woche; Samstag ist grundsätzlich kein Arbeitstag.

2. Wochenarbeitszeit

AZG: Die 48-Stunden-Woche soll die Regel bleiben (6 × 8 Stunden täglich – § 1).

AZO: Ebenso.

Tarifverträge: 38,5 Stunden, ab 1989 37 Stunden. Für über 99 Prozent der organisierten Arbeitnehmer gilt eine Höchstarbeitszeit von 40 Stunden oder weniger.

3. Vorübergehende Arbeitszeitverlängerung

AZG: Über Monate soll ein 10-Stunden-Tag = 60-Stunden-Woche möglich sein. Voraussetzung ist, daß in einem Ausgleichszeitraum von 3 Monaten (der Bundesrat schlägt vor, und die Bundesregierung akzeptiert: 4 Monate) werktäglich 8 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden (§ 1). Damit wird der enge Ausgleichszeitraum von § 4 AZO (Doppelwoche) aufgegeben. Weiter eröffnet der Entwurf (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 c) die Möglichkeit, die Arbeitszeit um weitere 120 Stunden im Jahr auszudehnen. Bei einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden würde für jeden Arbeitnehmer(in) jährlich 440 nicht durch Freizeit auszugleichende Überstunden geschaffen. Die Ersetzung des engen Verteilungszeitraums durch 4 Monate hat Auswirkungen auf die Gleitzeitvereinbarungen. Sie beseitigt bisherige gesetzliche Schranken für uferlose Gleitzeitmodelle. Dies ist ein wesentliches Motiv für den Gesetzentwurf. Der Entwurf erlaubt eine ganz erhebliche Ausdehnung und Flexibilisierung der Arbeitszeit.

AZO: Keine vergleichbare Regelung. § 4 erlaubt unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb der Doppelwoche eine Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich, im Zusammenhang mit Feiertagen („Brückentage-Regelung“) innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 5 Wochen.

Tarifverträge: Bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit muß die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 (demnächst 37) Stunden im Durchschnitt von 2 Monaten (demnächst 6 Monaten) erreicht werden. Hierbei dürfen 40 Stunden pro Woche nicht überschritten werden. Die Metallarbeitgeber und einige Kommentatoren vertreten die Auffassung, daß bei einer ungleichmäßigen Verteilung die Arbeitszeit länger als 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche sein dürfe; nicht die Tarifverträge, sondern die AZO lege die Grenzen fest. Das würde sich bei Geltung des Entwurfs noch verschlechtern.

4. Mehrarbeit

AZG: Mehrarbeit wird überhaupt nicht geregelt, auch nicht die Mehrarbeitsvergütung. Wegen der flexiblen gesetzlichen Arbeitszeit (vorübergehend 10 Stunden am Tag und 60 Stunden pro Woche) würde die gesetzliche Mehrarbeit später als bisher einsetzen. Es gibt keinerlei gesetzlichen Anspruch auf zusätzliche Vergütung für Mehrarbeit.

AZO: Regelung der Mehrarbeit und der Vergütung in § 15. Im Prinzip bei Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag bzw. 48 Stunden pro Woche.

Tarifverträge: Mehrarbeit ist das Überschreiten der regelmäßigen täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit – bei ungleichmäßiger Verteilung der jeweils festgelegten Arbeitszeit. Die Überstundenzahl ist begrenzt. Mehrarbeit muß durch Freizeit oder besondere Vergütung ausgeglichen werden. Die Einzelheiten sind in den regionalen Tarifverträgen geregelt.

5. Ruhepausen

AZG: Es soll eine einheitliche Regelung für Männer und Frauen geben: 20 Minuten bei Arbeitszeit zwischen 4½ und 6 Stunden, 30 Minuten bei Arbeitszeit zwischen 6 und 9 Stunden, 45 Minuten bei Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden (§ 3). Durch Tarifvertrag können in Schichtbetrieben Kurzpausen geregelt werden (§ 4 Abs. 1 Nr. 2).

AZO: Regelung für Frauen: 20 Minuten Pause bei Arbeitszeit zwischen 4½ und 6 Stunden, 30 Minuten bei Arbeitszeit zwischen 6 und 8 Stunden, 45 Minuten bei Arbeitszeit zwischen 8 und 9 Stunden, 60 Minuten bei Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden. (§ 18 Abs. 1). Regelung für Männer: 30 Minuten Pause bei Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden; Kurzpausen in Wechselschichtbetrieben (§ 12 Abs. 2).

Tarifverträge: Keine Regelung der Dauer der Pause. Für Schichtbetrieb, insbesondere in 3-Schicht-Betrieben gilt eine bezahlte Pausenzeit bis zu 30 Minuten (regional teilweise unterschiedlich). Teilweise sind bezahlte Erholungszeiten vorgeschrieben.

6. Sonntagsarbeit

AZG: Der Gesetzentwurf (§§ 7–9) übernimmt einen großen Teil der bisherigen Verbote und Ausnahmen der Sonn- und Feiertagsarbeit aus §§ 105 a–105 i Gewerbeordnung. In einzelnen Punkten gibt es Aufweichungen sowie in § 9 sehr weitgehende Ausnahmenvorschriften. Dies wird durch die Koalitionsvereinbarungen in Frage gestellt. Danach sollen die „Wettbewerbsbedingungen zwischen deutschen und EG-Unternehmen bei Maschinenlaufzeiten überprüft“ werden. Es handelt sich also um bessere Kapitalverzinsung und damit wirtschaftliche Gründe. Andererseits verspricht die Koalition: „Die kontinuierliche Produktion aus rein wirtschaftlichen Gründen darf an Sonn- und Feiertagen nicht zugelassen werden“ (Staatssekretär Vogt, Sitzung des Bundesrates vom 15. 5. 1987, Protokoll S. 166).

AZO/Gewerbeordnung: Grundsätzliches Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 105 b Gewerbeordnung). Ausnahmen für bestimmte Branchen (z. B. Stahlindustrie) oder Tätigkeiten (z. B. Instandhaltung, die nicht an Werktagen durchgeführt werden kann).

Tarifverträge: Sonntage stehen als Arbeitstage nicht zur Verfügung; die regelmäßige Arbeitszeit wird auf die Werktage verteilt (im Grundsatz nur auf Montag bis Freitag). Ausnahmen bestehen z. B. für die Stahlindustrie.

7. Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen

AZG: Im Gesetzentwurf ist es noch enthalten, allerdings eingeschränkt (§ 10). Nach der Koalitionsvereinbarung soll es aufgehoben werden. Begründet wird dies mit Gleichbehandlung und Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen.

AZO: Die Beschäftigung von Arbeiterinnen in der Zeit von 20.00–6.00 Uhr ist verboten. (§ 19). Das Nachtarbeitsverbot besteht seit 1891 und ist durch ein internationales Abkommen 1906 bekräftigt worden.

Tarifverträge: Wegen der eindeutigen gesetzlichen Regelung gibt es keine besonderen Tarifbestimmungen. Die IG Metall fordert die Beibehaltung des Verbots, die Ausweitung auf alle Arbeitnehmerinnen und die Einschränkung der Nachtarbeit auch für Männer auf ein unumgängliches Minimum (Entschließung Nr. 17 des 13. Gewerkschaftstages 1980; vgl. auch Antrag 227 des 13. DGB-Kongresses 1986).

8. Abbau von Frauenarbeitsschutz

Im Zuge einer „Gleichbehandlung nach unten“ und unter Vorgau-

kelung erhöhter Beschäftigungschancen für Frauen sollen abgeschafft werden:

- die Hausarbeitstage (nach Regelung in einzelnen Bundesländern sind Frauen z. B. an einem Tag im Monat freizustellen) – § 25 Abs. 2 des Gesetzentwurfs;
- die Befreiung von Spät- und Nachtschicht wegen Kinderbetreuung (Freizeitanordnung von 1943);
- der Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen (§ 19 AZO, entsprechende Regelung fehlt im Entwurf);
- die Höchstarbeitszeiten für Frauen (§ 17 Abs. 1 und 2 AZO);
- bestimmte Beschäftigungsverbote, z. B. in Walz-, Press- und Hammerwerken (Nr. 20 der Ausführungsverordnung zur AZO) sowie Einschränkung der Beschäftigungsverbote im Bauhauptgewerbe (vgl. § 11 des Entwurfs).

Der 13. DGB-Bundeskongreß 1986 hat die Beibehaltung der aus Gründen des Gesundheitsschutzes notwendigen Bestimmungen gefordert (Antrag 227).

9. Ausnahmegenehmigungen

Der Entwurf enthält zahlreiche Ausnahmenvorschriften. Bei kombinierter Inanspruchnahme der Ausnahmen bleibt vom Arbeitsschutz kaum noch etwas übrig. Der Entwurf sieht u. a. folgende Möglichkeiten vor:

- Abweichung durch Tarifvertrag, z. B. längere Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft, Verlängerung des Ausgleichszeitraums, 10 Stunden Arbeitszeit an bis zu 60 Tagen im Jahr; diese Möglichkeit soll es unter Umständen auch durch Betriebsvereinbarung oder sogar durch Arbeitsvertrag geben (vgl. § 4 Abs. 1 und Abs. 2);
- Verlängerung des 8- bzw. 10-Stunden-Tages durch Rechtsverordnung (§ 4 Abs. 5);
- Verlängerung der Arbeitszeit auf über 10 Stunden, Abweichung von Ruhezeiten durch die Landesbehörde/Gewerbeaufsicht (§ 14 Abs. 1);
- Abweichende Regelung der Sonn- und Feiertagsarbeit durch Tarifvertrag (§ 8);
- Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit durch Rechtsverordnung „zur Vermeidung erheblicher Schäden“ oder aus „Gründen des Gemeinwohls“ (§ 9);
- Ausnahmen von Beschäftigungsverboten für Frauen (§ 12);
- Ausnahmen in Notfällen (§ 13).

10. Verhältnis Gesetz – Tarifverträge

AZG: Die Gesetzesbegründung hebt als ein wesentliches Ziel des Entwurfs vor, den „Tarifvertragsparteien . . . im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitszeitschutzes mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher zu übertragen“. Eine der wesentlichen Errungenschaften durch Tarifverträge – die Arbeitszeitverkürzung – übergeht der Gesetzentwurf. Für über 99 Prozent der Arbeitnehmer gilt tariflich die 5-Tage-Woche zu einer Höchstarbeitszeit von 40 Stunden oder weniger in der Woche. Seit 1918 ist der 8-Stunden-Tag durchgesetzt. Was soll etwa 70 Jahre später dann der 10-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche? Ein Signal gegen Arbeitszeitverkürzung setzen? Die „Befugnisse und Verantwortung“ der Tarifvertragsparteien bestehen im wesentlichen darin, den schon höchst dürtigen Arbeitszeitschutz noch weiter zu durchlöchern (vgl. § 4, § 8 des Entwurfs). An keiner Stelle ist davon die Rede, daß die Tarifvertragsparteien die gesetzlichen Regelungen verbessern sollten.

AZO: Sie bezieht sich nicht auf Tarifverträge. Denn in der NS-Zeit waren die Gewerkschaften zerschlagen, Tarifverträge abgeschafft und Streiks verboten. Die Arbeitsbedingungen sollten zum Teil betrieblich festgelegt werden, die im § 7 erwähnten „Tarifordnungen“ wurden vom „Treuhänder der Arbeit“ erlassen.

Tarifverträge: Sie gehen für tarifgebundene Arbeitnehmer/innen dem Arbeitszeitgesetz vor. Aber die Anwendung und die weitere Entwicklung kann beeinträchtigt werden: So können etwa die Pläne für einen späteren Ladenschluß und für sogenannte Dienstleistungsabende Auswirkungen auf die Tarifverträge im Einzelhandel und im öffentlichen Dienst haben.

Weiteres Beispiel: Durch eine EG-Verordnung sind die Höchstgrenzen für Arbeits- und Lenkzeiten von Kraftfahrern verlängert worden. Der zuständige bundesdeutsche Arbeitgeberverband hat die Tarifverträge gekündigt. Er verlangt von der Gewerkschaft ÖTV eine entsprechende Verlängerung der Lenkzeiten in den Tarifverträgen. Die Bundesregierung hält sich im übrigen die Möglichkeit vor, an den Tarifparteien vorbei, notfalls durch Verordnung, Verschlechterungen durchzusetzen. Und zwar offenbar auch solche Dinge, gegen die sich eine Tarifpartei bisher mit Erfolg gewehrt hat (§ 4 Abs. 5 des Entwurfs). Die Regierung traut den Tarifparteien also letzten Endes nicht über den Weg.

11. Gewerbeaufsicht

Die Einfluß- und Kontrollmöglichkeiten der Gewerbeaufsicht gehen zurück. Sie wird nur an wenigen Stellen erwähnt. Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Ausdehnung des Arbeitszeitrahmens setzt die Zuständigkeit der Gewerbeaufsicht später ein. Beispiel Mehrarbeit: Noch muß die Gewerbeaufsicht um Zustimmung gefragt werden, wenn die 30 × 2 Stunden des § 6 AZO überschritten sind. Vergleichbares wird nach dem Entwurf überflüssig, da schon eine ungleichmäßige Verteilung nach § 1 mehr und längere Arbeitszeiten erlaubt.

12. Vergleich mit „Gruselkatalog der Arbeitgeber“

Von der grundsätzlichen Anlage und in vielen Einzelpunkten gleicht der Entwurf den Vorstellungen der Arbeitgeber zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, zur Ausdehnung der Arbeitszeit, zur Anpassung an betriebliche Bedürfnisse. So haben z. B. die Metallarbeitgeber in der Tarifrunde 1987 gefordert: bis zu 10 Stunden tägliche, bis zu 54 bzw. 60 Stunden wöchentliche Arbeitszeit, Arbeit an Wochenenden, Jahresarbeitszeit usw.; vgl. „Metall“ vom 6. 3. 1987. Die Regierung will den Arbeitgebern jetzt das „schenken“, was die IG Metall im Frühjahr abgewehrt hat:

13. Nichtregelung der Arbeitszeit

AZG: Der Arbeitszeitrahmen soll so weit werden, daß es schwer vorstellbar ist, wie Arbeitgeber damit in Konflikt kommen können. Selbst dem „Handelsblatt“ fällt auf, daß der „Gesetzgeber nicht mehr gestalten will“ („Handelsblatt“ vom 2. 7. 1987). Der Entwurf verzichtet in den wichtigsten Punkten auf eine verbindliche Regelung der Arbeitszeit. Er ist eine Nicht-Regelung. Er kommt damit nicht nur inhaltlich den Arbeitgeber- und konservativen Vorstellungen nach Ausdehnung der Arbeitszeit und Flexibilisierung nahe. Er übernimmt auch das grundsätzliche Ziel der staatlichen „Deregulierung“. Er ist Ausdruck arbeitsmarktpolitischer Tatenlosigkeit und des Rückzuges der Bundesregierung aus der Gestaltung von Arbeits- und Lebensbedingungen.

AZO: Demgegenüber regeln AZO, frühere Arbeitszeitgesetze und die Gewerbeordnung immerhin noch gesetzliche Mindestbedin-

Mit dem neuen Arbeitszeitgesetz würde „die Gesundheit der arbeitenden Menschen von einer Regierung, deren Mehrheit sich ‚christlich‘ nennt, noch mehr mißachtet, als sich selbst die Nazis am Vorabend des 2. Weltkrieges getraut hatten“!
Detlef Hensche in „druck und papier“, Nr. 17/87

gungen des Arbeitszeitschutzes; wenn auch unzureichend. Ein AZG auf der Grundlage des Regierungsentwurfs wäre ein Schritt zurück sogar noch hinter die AZO von 1938.

Tarifverträge: Neben und zusätzlich zu den tariflich durchgesetzten Arbeitszeitregelungen benötigen Arbeitnehmer/innen auch gesetzlichen Arbeitszeitschutz:

- weil gesetzliche Höchstarbeitszeiten mit Gesundheitsschutz, Beschäftigungswirkung und gesicherter Freizeit in einem Mindestumfang auch für Arbeitnehmer ohne Tarifvertrag geregelt sein müssen;
- weil der staatliche Gesetzgeber im Sinne dieser sozial- und gesellschaftspolitischen Ziele Farbe bekennen, Signale setzen und verbindliche Regelungen treffen muß – und zwar nicht gegen, sondern für Arbeitszeitverkürzung im Interesse der Arbeitnehmer und ihrer Familien.

Flexible Arbeitszeiten und ungeschützte Arbeitsverhältnisse

Im kürzlich erschienenen Heft 37 der „Schriftenreihe für Betriebsräte“ gibt der Hauptvorstand der IG Druck und Papier gewerkschaftliche Antworten auf „flexible Arbeitszeiten und ungeschützte Arbeitsverhältnisse“. Absicht der Unternehmer sei es, den arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Schutz schrittweise abzubauen, wird im Vorwort betont. Die Gewerkschaften seien aufgerufen, „sich gegen diesen Prozeß der schleichenden Entrechtung zur Wehr zu setzen“. Wie inzwischen bekannt wurde, plant die IG Druck Aktionen. Eine der Formen ungeschützter Arbeitsverhältnisse sind befristete Arbeitsverträge. Dazu gibt es in dem erwähnten Heft ein eigenes Kapitel, in dem u. a. betriebliche Handlungsmöglichkeiten und tarifpolitische Aufgaben aufgezeigt werden. Da immer mehr Unternehmer dazu übergehen, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, dokumentieren wir das entsprechende Kapitel im Wortlaut.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse sind Verträge, die von vornherein für einen begrenzten Zeitraum abgeschlossen sind. Meist wird für das Ende des Arbeitsverhältnisses ein fester Termin festgelegt. Möglich ist aber auch eine Vereinbarung, nach der das Arbeitsverhältnis mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses endet (z. B. mit der Rückkehr einer Arbeitnehmerin aus dem Mutterschaftsurlaub).

Befristete Arbeitsverträge waren in der Vergangenheit vor allem an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen verbreitet. In der Industrie spielten sie in Saisonbetrieben sowie als Urlaubsvertretung etc. eine größere Rolle. Seit einiger Zeit nutzen die Unternehmer befristete Arbeitsverträge in zunehmendem Maße, um sich arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen zu entziehen. Befristete Arbeitsverträge werden als ein wichtiger Beitrag zur Flexibilisierung empfohlen: Der Gesetzgeber hat dies aufgegriffen und im Beschäftigungsförderungsgesetz für ihre erweiterte Zulässigkeit gesorgt.

Befristete Arbeitsverträge bieten dem Unternehmer den Vorteil,

- daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung ohne Kündigung endet; Kündigungsschutz besteht nicht, weder nach dem allgemeinen Kündigungsschutzgesetz, noch nach dem Schwerbehindertengesetz oder dem Mutterschutzgesetz; auch der Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder etc. entfällt;
- daß der Betriebsrat bei der automatischen Auflösung der Arbeitsverhältnisse nicht mitzuwirken hat.

Das bedeutet, daß befristet Beschäftigte in besonderer Weise schutzlos sind. Dies war denn auch der Grund, weshalb die Rechtsprechung seit langem befristete Arbeitsverhältnisse nur ausnahmsweise zuläßt. Die Gerichte verlangen einen „sachlich rechtfertigenden Grund“ für die Befristung. Als solche Gründe sind anerkannt:

- die befristete Einstellung zur Probe für einen kurzen Erprobungszeitraum;
- Aushilfe im Vertretungsfall (Krankheit, Mutterschutz, Wehrpflicht etc.);
- der Einsatz für vorübergehende Aufgaben, wenn von vornherein feststeht, daß die Arbeit in einem überschaubaren Zeitraum wieder wegfällt (z. B. Saisonarbeit);
- der Wunsch des Beschäftigten; Voraussetzung ist allerdings, daß die Initiative zur Befristung vom Arbeitnehmer ausgeht und seinen objektiven Interessen entspricht (z. B. Arbeit von Studenten in den Semesterferien).

Fehlt es an einem sachlich gerechtfertigten Grund der vorstehenden Art, so ist die Vertragsklausel über die Befristung wegen Umgehung des Kündigungsschutzes unwirksam; der Beschäftigte ist unbefristet eingestellt. Dasselbe gilt, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis wiederholt wird (Kettenarbeitsverhältnis). Bei jeder Fortsetzung eines befristeten Arbeitsverhältnisses sind höhere Anforderungen an den sachlich gerechtfertigten Grund zu stellen, so daß bei einer Fortsetzung in der Regel davon auszugehen ist, daß ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entstanden ist . . .

Tarifliche Regelungen

Weitergehenden Schutz können Tarifverträge bieten. So schreibt § 14 Ziff. 2 des MTV für gewerbliche Arbeitnehmer der Druckindustrie einschließlich der Durchführungsbestimmung (5) vor, daß Befristungen zur Aushilfe nur für die Zeitdauer von mindestens 2 Wochen und höchstens 3 Monaten vereinbart werden können. Eine längere Befristung ist ausnahmsweise zulässig zur Vertretung von Arbeitnehmern, die wegen Wehrpflicht oder Mutterschaftsurlaub von der Arbeit freigestellt sind.

Ähnliche Bestimmungen finden sich in den Manteltarifverträgen für die Angestellten der Druckindustrie

- in Bayern (§ 16 Ziff. 2 und 3)
- in Berlin (§ 3 Ziff. 2)
- in Hessen (§ 14 Ziff. 1)
- in Hamburg und Schleswig-Holstein (§ 15 Ziff. 2)
- in Niedersachsen und Bremen (§ 14 Ziff. 1 bis 5)
- in Nordrhein-Westfalen (§ 14 Ziff. 3)
- in Südbaden (§ 2 Ziff. 1 bis 6)

Im Zeitungsverlags- und Zeitungsdruckgewerbe

- in Bayern (§ 16 Ziff. 1 bis 3)
- in Niedersachsen und Bremen (§ 2 Ziff. 3)
- in Rheinland-Pfalz und im Saarland (§ 2 Ziff. 4)

in Buch- und Zeitschriftenverlagen

- in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (§ 6 Ziff. 1 und 4)

der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie

- in Berlin (§ 16 Ziff. 3)
- in Hessen (§ 16 Ziff. 5)
- in Südbaden (§ 2 Ziff. 1 bis 6)

Die Öffnung durch das Beschäftigungsförderungsgesetz

Der Gesetzgeber hat den Abschluß befristeter Arbeitsverträge im Beschäftigungsförderungsgesetz erleichtert. Der Zweck des Gesetzes ist es, befristete Arbeitsverträge auch dann zuzulassen, wenn dies an sich nach der Rechtsprechung bisher nicht möglich war. Mit anderen Worten, auch ohne „sachlich gerechtfertigten Grund“ sollen befristete Einstellungen zulässig sein,

- wenn der Arbeitnehmer „neu eingestellt“ wird
- oder wenn er im unmittelbaren Anschluß an die Berufsausbildung vorübergehend weiterbeschäftigt wird, „weil kein Arbeitsplatz für einen befristet einzustellenden Arbeitnehmer zur Verfügung steht“.

Nach dem Zweck des Gesetzes muß es sich zudem um eine zusätzliche Einstellung handeln. Wird beispielsweise ein Dauerarbeitsplatz nach Ausscheiden des bisherigen Arbeitnehmers nur befristet besetzt, so kann sich der Unternehmer nicht auf das Beschäftigungsförderungsgesetz berufen, das die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverhältnisse nach dem erklärten Willen des Gesetzgebers zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze eingeführt hat. Das Beschäftigungsförderungsgesetz läßt unter dieser Voraussetzung Befristungen bis zur Dauer von 18 Monaten zu (in neugegründeten Kleinunternehmen sogar bis zur Dauer von 2 Jahren).

Vorrang der Tarifverträge

Soweit Tarifverträge die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse regeln, gehen sie dem Beschäftigungsförderungsgesetz vor. In einem ersten Urteil hat dies inzwischen das Arbeitsgericht Bonn ausdrücklich bestätigt (Entscheidung vom 27. 5. 86, 1 Ca 262/86). Tarifverträge haben freilich nur insofern Vorrang, als sie selbst eine verbindliche Regelung treffen. Dies ist, bezogen auf die Tarifbestimmungen in der Druckindustrie, umstritten. Die Unternehmer behaupten, daß der Manteltarifvertrag lediglich Aushilfsarbeiten behandelt, nicht dagegen eine abschließende Regelung befristeter Arbeitsverhältnisse enthalte. Das Bundesarbeitsgericht ist dieser Ansicht in einer Entscheidung gefolgt. Zweck und Entstehungsgeschichte der vorstehend zitierten Tarifbestimmungen in der Druckindustrie widersprechen dem jedoch. Doch selbst wenn man die Auslegung der Unternehmer zugrunde legt, gelten für den Regelfall befristeter Arbeitsverhältnisse (zur Probe, zur Aushilfe einschl. Saisonarbeiten) die engen Grenzen des Manteltarifvertrages, und nicht das Beschäftigungsförderungsgesetz.

Auf dem Weg in die Rechtlosigkeit

Die Erfahrungen, die inzwischen seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes gesammelt worden sind, haben die gewerkschaftlichen Befürchtungen bestätigt. In wachsendem Umfang machen Unternehmer von der Möglichkeit befristeter Einstellung Gebrauch. Vielfach handelt es sich um Befristungen, die auch nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz nicht zulässig sind.

Immer mehr Beschäftigte werden damit um die Chance einer dauerhaften Einstellung betrogen und erhalten lediglich vorübergehend Arbeit mit der vagen Aussicht, nach Bewährung in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen zu werden. Daß dabei nur derjenige eine Chance auf Dauerbeschäftigung hat, der sich während des befristeten Arbeitsverhältnisses fügsam gezeigt hat, liegt auf der Hand; Anpassung, Verzicht auf bestehende Rechte etc. sind die Folge. Die Belegschaften werden gespalten in einen kleinen Kreis Dauerbeschäftigter und eine immer größere Zahl von befristet Beschäftigten. Betroffen sind – wieder einmal – in erster Linie Frauen.

Zugleich zielt der Angriff auf den sozialen Besitzstand aller Beschäftigten. Je umfangreicher der Unternehmer von der Befristung Gebrauch macht, desto leichter fällt es ihm, übertarifliche Zulagen auch für dauerhaft Beschäftigte zu kürzen; desto größer wird die Gefahr, daß auch fest angestellte Arbeitnehmer, wenn sie ihre Rechte wahrnehmen oder sonst „auffallen“, diszipliniert werden; desto eher sind auch dauerhaft Beschäftigte von Kündigungen bedroht. Schließlich läuft es immer auf eine Schwächung der gesamten Belegschaft hinaus, wenn immer mehr Arbeitnehmer unter den Bedingungen rechtlicher Schutzlosigkeit und Unsicherheit beschäftigt werden; oftmals scheuen sie sich, der Gewerkschaft beizutreten und in betrieblichen Konflikten Partei für die gemeinsame Sache der abhängig Beschäftigten zu ergreifen, vom Streikbruch ganz zu schweigen. Dies führt zu einer Schwächung der Belegschaft insgesamt.

A Betriebliche Handlungsmöglichkeiten

1. Voraussetzung für jede Art betrieblicher Kontrolle ist, daß der Betriebsrat informiert ist.

– Er muß wissen, wie viele und welche Arbeitnehmer befristet beschäftigt sind;

– der Arbeitgeber muß ihm bei der Einstellung mitteilen, ob der Arbeitsvertrag nur befristet ist;

– er muß sich darüber unterrichten lassen, für welche Art von Arbeiten der Beschäftigte eingesetzt werden soll (vorübergehende Arbeiten oder Dauerarbeitsplatz?);

– vor Fristablauf muß ihm der Unternehmer mitteilen, ob er den Beschäftigten auf Dauer zu übernehmen beabsichtigt oder nicht.

Der Betriebsrat hat auf diese Informationen einschließlich der Vorlage vorhandener Unterlagen einen Rechtsanspruch (§ 80 Abs. 2 BetrVG); hinzu kommen die Rechte aus § 75 und 42 BetrVG. Außerdem muß der Arbeitgeber den Betriebsrat von jeder Einstellung nach § 99 umfassend informieren.

2. Der Betriebsrat kann nach der befristeten Einstellung widersprechen; insbesondere aus folgenden Gründen:

– Die Befristung verstößt gegen tarifvertragliche Regelungen; z. B. nach dem MTV für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie sind Aushilfsarbeiten höchstens für 3 Monate zulässig;

– die Befristung verstößt gegen das Beschäftigungsförderungsgesetz, da es sich

● nicht um eine Neueinstellung handelt;

● keine zusätzliche Einstellung beabsichtigt ist, da ein Dauerarbeitsplatz wieder besetzt wird, oder

● für den Ausgebildeten jetzt oder in überschaubarer Zeit ein Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht.

– Für die Befristung fehlt ein sachlich gerechtfertigter Grund. Befristete Arbeitsverträge, die sich nicht nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz richten, unterliegen weiterhin der Rechtsprechung, die bekanntlich zur Gesetzlosigkeit befristeter Arbeitsverträge einen sachlich gerechtfertigten Grund fordert. Werden befristete Arbeitsverträge wiederholt (sog. Kettenarbeitsverträge), so sind an das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die nochmalige Befristung zwingende Maßstäbe angemeldet. Im Zweifel muß man davon ausgehen, daß mit nochmaliger Befristung eines befristeten Arbeitsvertrages nach Ablauf des ersten Vertrages in Wirklichkeit ein befristetes Arbeitsverhältnis entstanden ist.

– Die Befristung einzelner Arbeitsverhältnisse verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz; beispielsweise werden vor allem Frauen befristet beschäftigt (§ 99 Abs. 2 Ziff. 1 BetrVG in Verbindung mit § 116a BGB und Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG);

– die Weiterbeschäftigung anderer Arbeitnehmer wäre gefährdet (§ 99 Abs. 2, Ziff. 3 BetrVG); z. B. soll ein bisher schon befristet beschäftigter Arbeitnehmer nach Fristablauf nicht weiterbeschäftigt, dafür jedoch ein neuer Arbeitnehmer befristet eingestellt werden;

– der befristet einzustellende Arbeitnehmer würde benachteiligt (§ 99 Abs. 2, Ziff. 4 BetrVG); dies ist auch dann der Fall, wenn es sich ersichtlich um einen Dauerarbeitsplatz handelt, für den das befristete Beschäftigungsverhältnis eingegangen werden soll.

In all diesen Fällen kann der Betriebsrat allerdings nicht der isolierten Befristung widersprechen; die Zustimmungsverweigerung bezieht sich auf das Beschäftigungsverhältnis insgesamt. Dies setzt voraus, daß der Betriebsrat die ersichtliche Einstellungspraxis des Unternehmers und ihre Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer und die übrige Belegschaft offenlegt. Durch rechtzeitige Einbeziehung der Belegschaft, sei es der betreffenden Abteilung oder des ganzen Betriebes, muß der Betriebsrat der Gefahr vorbeugen, daß er vom Unternehmer als „Einstellungs-Verhinderer“ abgestempelt wird. Es geht nicht um die Blockade von Neueinstellungen, sondern um die Geltendmachung von Mitbestimmungsrechten, um drohende Benachteiligungen zu verhindern und den Unternehmer zu Dauereinstellungen zu bewegen. Praktische Fälle belegen, daß der Betriebsrat diesen Konflikt im Falle geplanter Neueinstellungen durchsetzen kann; Ausnahmen können sich bei Übernahme Ausgebildeter ergeben, hier sitzt der Unternehmer vielfach am längeren Hebel.

3. Gerade in den letztgenannten Fällen, bei denen der Betriebsrat sich zur Zustimmung einer befristeten Einstellung genötigt sah, ist es nach gewerkschaftlicher – allerdings umstrittener – Rechtsauffassung möglich, später in einem Beschlußverfahren zu klären, ob die Befristung wirksam ist. Der Betriebsrat kann die Feststellung beantragen, daß die Befristung unwirksam ist. Die Befugnis zu diesem Verfahren folgt aus § 75 Abs. 1 mit § 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG). Hat der Antrag Erfolg, gilt das Beschäftigungsverhältnis als unbefristet. Auch hier sollte es sich von selbst verstehen, daß der oder die betroffenen Arbeitnehmer und die Belegschaft vor der Einleitung des Verfahrens informiert werden.

4. Unabhängig vom Betriebsrat hat selbstverständlich auch der befristet eingestellte Arbeitnehmer das Recht, sich gegen eine unzulässige Befristung zur Wehr zu setzen. Er kann auf Feststellung klagen, daß das Arbeitsverhältnis unbefristet ist, weil die Befristung unwirksam war, etwa wegen Verstoßes gegen das Beschäftigungsförderungsgesetz, oder wegen Widerspruchs gegen tarifvertragliche Bestimmungen. Spätestens nach Beendigung des Arbeitsver-

hältnisses sollte durch Klage auf Weiterbeschäftigung der individuelle Rechtsweg beschritten werden. Vielfach dürfte dies allerdings angesichts der Unsicherheiten und aufgrund der betrieblichen Situation von geringer praktischer Bedeutung sein. Wer klagt schon gegen den Arbeitgeber, solange er beispielsweise hofft, später in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis übernommen zu werden?!

B Tarifpolitische Aufgaben

Es bleibt tarifpolitische Aufgabe, die Möglichkeit befristeter Arbeitsverhältnisse einzuschränken. Nach dem Vorbild und in Weiterführung entsprechender Regelungen im MTV für die Druckindustrie muß generell tarifvertraglich festgeschrieben werden, daß befristete Arbeitsverhältnisse nur zur Aushilfe möglich sind und wenigstens 14 Tage und höchstens 3 Monate dauern dürfen. Ausnahmen können zugelassen werden bei Vertretung im Falle von Mutterschaftsurlaub oder Wehr- bzw. Ersatzdienst.

C Gewerkschaftsarbeit

– Aufklärung der Mitglieder und Funktionäre über die allgemeinen Gefahren aus der Praxis befristeter Arbeitsverhältnisse. Dabei ist herauszustellen, daß alle betroffen sind, auch die Festangestellten.

– Behandlung der Problematik in der Schulungs- und Bildungsarbeit;

– Einbeziehung der befristet Beschäftigten in die Gewerkschaftsarbeit.

D Forderungen an den Gesetzgeber

Der Gesetzgeber bleibt aufgefordert, das sog. Beschäftigungsförderungsgesetz wieder aufzuheben. Umgekehrt gilt es, in Fortsetzung der bisherigen Rechtsprechung befristete Arbeitsverhältnisse nur ausnahmsweise zuzulassen; die von den Gerichten entwickelten „sachlich gerechtfertigten Gründe“ sind zu präzisieren und einzuschränken.

Maxhütte: Vorschläge zur Sicherung der Arbeitsplätze

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat das IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik e. V., München, eine Konzeption „Maxhütte – Umbau- und Innovationskonzept – Vorschläge zur Sicherung der Arbeitsplätze“ ausgearbeitet. (Siehe hierzu auch S. 11.) Wir dokumentieren im folgenden den Teil III „Zusammenfassende Darstellung des Umbau- und Innovationskonzeptes“:

1. Die MH-Auffanggesellschaft umfaßt unter Aufrechterhaltung der Produktionspalette und Fertigungstiefe das Stahlwerk, die Weiterverarbeitungseinrichtungen in Sulzbach-Rosenberg und Haidhof sowie die Berufsbildungszentren;

– die Anlagenkonfiguration zur Stahlerzeugung wird v. a. im Hinblick auf die Stärkung der Entsorgungsfunktion für eisenhaltige Abfälle, aber auch um Kostennachteile abzubauen, auf 2 E-Öfen umgebaut;

– die MH-Auffanggesellschaft übernimmt soweit möglich Umbauarbeiten in der Metallurgie (E-Öfen) und zur Modernisierung der Profilstraßen und des Rohrwerks sowie zum Abbau von Altlasten (Gichtschlamm, Schlackensand, Bodenkontamination) und zum Aufbau neuer Bereiche (Recycling- und Innovationszentrum) selbst. Mit Beschäftigten, insbesondere aus Instandhaltung und Reparatur mit Bauabteilungen, Metallurgie u. a., wird eine Abteilung „MH-Umbau“ ins Leben gerufen;

– die Berufsbildungszentren sind aufgrund ihres hohen Stellenwerts für die Erstausbildung in der Region, aber auch für die innerbetriebliche Fortbildung mit der Zielrichtung eines weitgehend eigenständigen Umbaus und Beherrschung der neu zum Einsatz kommenden Techniken als wichtiger, integrierter Bestandteil der MH weiterzuführen.

2. Der Verwalter gründet als Geschäftsführer der MH-Auffanggesellschaft eine Tochter „MH-Innovationszentrum“, in der Forschungs- und Entwicklungskapazitäten der MH zusammengeführt werden. Die Forschung und Entwicklung soll den Umbau wissenschaftlich-technisch unterstützen und optimieren und neue Unternehmensaktivitäten vorbereiten (vgl. die Punkte 5 und 6). Die Bildungszentren der MH können – entsprechend ausgebaut und öffentlich gefördert – durch längerfristige Umschulung die Arbeitnehmer auf diese Bereiche vorbereiten. Die umzuschulenden Arbeitnehmer bleiben in der Abteilung „Zukunftsorientierte Beschäftigung“ Beschäftigte der MH. Mit Bundes- und Landesmitteln aus der GA (Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der Wirtschaftsstruktur), aber auch mit Mitteln der EG kann zum Aufbau von Innovationspotential und zum Zwecke der Überbrückung der „Beschäftigungslücken“ bis hin zu neu aufgebauten Unternehmensbereichen gerechnet werden.

3. Kommunen, Arbeitsamt, Kammern, Volkshochschulen, OTTI (Ostbayerisches Technologie- und Transferinstitut), Gewerkschaften und andere interessierte Institutionen schließen sich zu einem Förderverein „MH-Innovationszentrum“ zusammen, der einen Beitrag für dieses Zentrum bestimmt („regionale Mitsprache“).

4. Die Kommunen und das Land gründen unter Mitwirkung regional ansässiger Unternehmen einen Zweckverband „Recycling und Altlastenbeseitigung“ zunächst als Auftraggeber-Institution für den Aufbau eines Recyclingzentrums und für den Abbau von Altlasten. Letzteres ist zu 90 Prozent der Investitionssumme förderfähig. Der Zweckverband wird Träger eines der MH angegliederten, aber rechtlich eigenständigen Recyclingzentrums Nordbayern, das die geregelte Erfassung, Bewirtschaftung und Aufbereitung von eisenhaltigen Schrotten unter Umweltschutzgesichtspunkten zur Aufgabe hat. Forschungs- und Entwicklungsaufgaben zur Aufbereitung von Problemschrotten und Reststoffen übernimmt ein staatliches Forschungszentrum Problemschrott (hierfür wurden vom Landtag schon Mittel genehmigt). Der Aufbau von Recycling- und Forschungszentrum kann unmittelbar in Angriff genommen werden.

5. Frühzeitig sollen die Weichen gestellt werden, aus bisherigen und Umbauerfahrungen und aus Entwicklungen des MH-Innovationszentrums und des Forschungszentrums Problemschrott heraus die Unternehmensaktivitäten auch auf den zukunftsorientierten Anlagenbau im Umweltschutzsektor (Recycling, Altlastenbeseitigung) zu richten. Dies kann in einer MH-Engineering geschehen, die zudem Datentechnik und Informationsvermittlung als ergänzende Standbeine einbinden sollte.

6. Produktdiversifizierend können zunächst in der Stahlverarbeitung insbesondere Elemente für den Anlagenbau (Rauchgasreinigung, Müllsortierung und -transport) hergestellt werden. Darüber hinaus sind Aktivitäten in der Metallbearbeitung anzustreben. Ansatzpunkte zeichnen sich auch hier im zukunftssträchtigen Umweltschutz an. Hierfür liegt schon ein konkretes, zu überprüfendes Kooperationsangebot eines in der Region ansässigen Unternehmens zum Bau von Katalysatoren für die Rauchgasreinigung vor.

Mit Gründung der Auffanggesellschaft werden solche Kooperationsgespräche mit anderen Unternehmen zur gemeinsamen Forschung, Entwicklung und ggf. Produktion angestrebt, um diese und weitere Ansatzpunkte einer notwendigen Diversifikation konkreter werden zu lassen. Über Kooperationen, insbesondere mit Maschinenbauunternehmen, kann zudem die Entsorgung von (Span-) Schrott für die MH aktiviert werden.

Bayerische Staatsregierung lehnt Erörterung des IMU-Konzeptes ab

Die bayerische Staatsregierung ließ über die Medien verlauten, daß das Konzept des IMU-Instituts nicht erörterungsfähig sei, weil es sich nicht „rechnet“. Das IMU-Institut antwortete am 30.

Juli mit der folgenden Pressemitteilung „Zur Realisierung und Finanzierbarkeit des Maxhütte Umbau- und Innovationskonzepts“:

Das MH Umbau- und Innovationskonzept des IMU-Instituts sieht vor,

1. über einen möglichst eigenständigen Umbau mit Modernisierung der Anlagen und der Infrastruktur der MH,
 2. über den Aufbau eines an die MH angegliederten Recyclingzentrums für Schrotte und
 3. über verstärkte Forschung und umfangreiche Umschulungsmaßnahmen hin auf neue Unternehmensaktivitäten
- alle Arbeitsplätze bei der MH zu sichern.

Auf diese Weise werden vorhandene Potentiale bzw. Qualifikationen bei der MH zukunftsgerichtet genutzt und aus ihnen heraus neue (Ersatz-)Arbeitsplätze im Bereich Recycling, Altlastensanierung, Anlagenbau und Metallbearbeitung geschaffen. Das IMU-Institut setzt damit konkret und unmittelbar an den betrieblichen und regionalen Bedingungen an und setzt den regionalen Bedarf mit Möglichkeiten zur Befriedigung dieses Bedarfs bei der MH in Verbindung.

Dagegen ist es – regionalwirtschaftlich gesehen – unvernünftig und erheblich teurer, aus rein ertragsorientierten Gesichtspunkten Arbeitsplätze in erheblichem Umfang abzubauen, um dann mit Strukturmaßnahmen anzusetzen

– deren Arbeitsplatzwirkung in der notwendigen Größenordnung aus Erfahrung anzuzweifeln sind,

– deren Zielrichtung nicht auf die bei der MH vorhandenen Qualifikationen abgestimmt werden (können).

Bei einer derartigen Politik werden arbeitsplatzschaffende Maßnahmen notwendig abstrakt diskutiert – Maßnahmen, wie sie in jedem strukturschwachen Raum schon längst hätten greifen müssen, um Arbeitslosenquoten über 10 Prozent abbauen zu können.

Die der bayerischen Staatsregierung am 3. Juli 1987 vorgelegten Vorschläge im Rahmen des Umbau- und Innovationskonzepts stießen dort bisher auf wenig Resonanz. Ein Gespräch zur Abklärung von Sachverhalten wurde bisher nicht angeboten, obwohl der bayerischen Staatsregierung bekannt ist, daß die Arbeitnehmervertretung der MH und die IG Metall das Umbau- und Innovationskonzept als wesentlichen Bestandteil ihres Forschungspakets sehen. Die bayerische Staatsregierung ließ über die Medien verlauten, daß das Umbau- und Innovationskonzept nicht erörterungsfähig sei, weil es sich „nicht rechnet“ und die Trägerfrage nicht gelöst sei. Auf diese Punkte soll im folgenden eingegangen werden – dies vor dem Hintergrund des der Öffentlichkeit vorgelegten Umbau- und Innovationskonzeptes.

Eine der wichtigsten Intentionen des vorliegenden Konzeptes ist es, die in der Gründungsphase der Auffanggesellschaft notwendig auftretenden Divergenzen zwischen rein ertragsorientiertem Denken und regionalstrukturellem Denken zu überwinden und ein gemeinsames Handeln zu eröffnen. Dabei garantiert allein eine maßgebliche Beteiligung des Freistaates Bayern, daß eine zu entwickelnde Unternehmenspolitik über den engen Bereich der Stahlerzeugung und -verarbeitung hinaus durchgesetzt und damit regionalstrukturelle Notwendigkeiten berücksichtigt werden.

In der Frage des Finanzbedarfs für die Restrukturierung der MH sind grundsätzlich zwei Bereiche zu unterscheiden:

1. die Kosten für die Umstrukturierung der Stahlerzeugung und -verarbeitung.
2. die Kosten von ersatzarbeitsplatzschaffenden Maßnahmen für die durch die Umstrukturierung freigesetzten Beschäftigten. Diese werden durch die bisher vorgelegten Gutachten nicht berücksichtigt.

Für den ersten Punkt legt das IMU-Institut die Zahlen der vorliegenden Gutachten von Hayek (Juni 1987) und der MH (26. 4. 87

und 13. 7. 87) zugrunde. Von besonderer Bedeutung – und in der Öffentlichkeit zu wenig bekannt – ist die Kontroverse zwischen Hayek und der derzeitigen MH-Leitung unter ihrem Konkursverwalter.

Hayek bestätigt dem Sanierungskonzept des alten MH-Vorstands (vom 26. 4. 1987)

- die Richtigkeit technischer Ansätze für die Umgestaltung der Flüssigphase auf E-Ofen-Technologie mit zwei E-Öfen;
- die notwendige Abklärung der Kostenfaktoren Energie (die Stromversorgung wäre mit einem Sondertarif der Bayernwerke gesichert) und Ressourcen (die notwendige Schrottmenge kann im süddeutschen Raum bezogen werden);
- eine realistische Annahme bei den Flüssigstahlkosten.

Kritisch äußert sich Hayek gegenüber den Erlösen, den Personalangaben und dem Kapitaldienst. In der MH-Stellungnahme vom 13. 7. 1987 hierzu konnten die Einwände im wesentlichen ausgeräumt werden. Für das Umbau- und Innovationskonzept des IMU-Instituts bedeutet dies:

1. Die Aufrechterhaltung der Produktionspalette und Fertigungstiefe ist mit der vorgeschlagenen Anlagenkonfiguration unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten möglich. Somit können in der Stahlerzeugung und -verarbeitung zunächst 3500 Arbeitsplätze erhalten werden. In der Endstufe des Umbaus (1991/92) liegen die Belegschaftszahlen zwischen 2740 und 3200 Arbeitsplätzen. Im ersten Fall ergibt sich ein positives Betriebsergebnis von 51,2 Mill. DM/Jahr, im zweiten Fall von ca. 30 Mill. DM/Jahr, so die MH-Leitung in ihrer Stellungnahme zum Hayek-Gutachten.
2. Die für die vorgesehenen Modernisierungen notwendigen Investitionen werden mit 370 Mill. DM angegeben. Für den Aufbau des Elektrostahlwerks liegt eine differenzierte Investitionsabschätzung vor. Nach Durchsicht dieser Unterlagen ergibt sich, daß Umbauarbeiten teilweise eigenständig übernommen werden können und nicht – wie von Hayek vorgeschlagen – ausschließlich an Fremdfirmen vergeben werden müssen. Diese Umbauarbeiten können 3–5 Prozent der ausgewiesenen Investitionssumme umfassen. Bezogen auf die gesamte Investitionssumme von 370 Mill. DM, können insbesondere in den Bereichen Abbruch- und Vorbereitungsarbeiten, Anlagenaufbau und Nacharbeiten 70 bis 120 Arbeitsplätze gesichert werden (unberücksichtigt bleiben dabei mögliche Eigenleistungen der MH für Abbrucharbeiten im Werk Rosenberg, die Hayek mit 15–20 Mill. DM angibt).
3. Unter Einbeziehung dieser Arbeitsplätze können in der MH-Umbau insgesamt mindestens 200 Arbeitsplätze gesichert werden durch ergänzende Maßnahmen in den Bereichen:

– Aufbau eines Recyclingzentrums für eisenhaltige Abfallstoffe. Das Investitionsvolumen beträgt ca. 20 bis 25 Mill. DM für die 1. Aufbaustufe (nach 1 Jahr), ca. weitere 20 Mill. DM für die notwendigen Aufbereitungsaggregate in der 2. Stufe. Träger dieses Recyclingzentrums soll ein Zweckverband sein, dem v. a. Kommunen und der Freistaat angehören. Das Land kann hier Teile seines 100-Mill.-Strukturprogramms zielgerichtet und arbeitsplatzschaffend einsetzen;

– Sanierung der Altlasten, v. a. Gichtschlamm und Schlackensand. Diese Maßnahmen können weitgehend durch Fördermittel der Gemeinschaftsaufgabe finanziert werden;

– Aufbau der MH-Tochter „Innovationszentrum“. Dazu können vorhandene Räume für Forschung und Entwicklung genutzt werden. Die Berufsbildungszentren müßten für die umfangreichen Umschulungsmaßnahmen schrittweise ausgebaut werden. Diese Maßnahme kann durch die Bundesanstalt für Arbeit sowie durch Bundes- und EG-Mittel gefördert werden. Zusätzlich können die damit eingesparten Sozialplankosten verwendet werden.

Im Recyclingzentrum können nach einer Aufbauzeit von ca. 1 Jahr 80 bis 100 neue qualifizierte Arbeitsplätze entstehen. Nach der Hinzufügung weiterer technischer Komponenten kann am Ende der Umbauphase im Stahlwerk mit bis zu 250 Arbeitsplätzen im

Recyclingzentrum gerechnet werden. Daneben entstehen hochqualifizierte Arbeitsplätze im Forschungszentrum Problemschrott, für das bereits Landesmittel (10 Mill. DM) für die Haushaltsjahre 1987/88 in Aussicht gestellt wurden.

Die durch vorgesehene Rationalisierungsmaßnahmen freigesetzten Arbeitnehmer, die

– nicht in der MH-Umbau beschäftigt werden können und

– nicht aus Altersgründen oder freiwillig aus der MH ausscheiden,

können im Innovationszentrum beschäftigt und auf neue Unternehmensaktivitäten vorbereitet und – öffentlich gefördert – umgeschult werden. Die notwendigen Zusatzqualifikationen zielen v. a. auf das neue Berufsbild des Ver- und Entsorgers im Hinblick auf Recycling- und Altlastensanierungsaufgaben beim Umbau der MH und auf neue Aktivitäten im entsprechenden Anlagenbau nach der Umbauphase.

Zusammenfassend läßt sich feststellen: Das Entscheidende an den hier vorgestellten Maßnahmen zur Sicherung aller Arbeitsplätze einschließlich der Umschulungsmaßnahmen aber ist: Sie sind finanzierbar – und zwar im vorgesehenen Investitionsrahmen von 370 Mill. DM (MH-Auffanggesellschaft) und mit flankierenden Maßnahmen in der maßgeblichen Trägerschaft des Freistaates Bayern (Recyclingzentrum, Forschungszentrum und Altlastensanierung) und zudem gefördert mit Mitteln von Bund, EG, Bundesanstalt für Arbeit und unter Verwendung eingesparter Sozialplankosten (MH-Innovationszentrum).

Das Umbau- und Innovationskonzept vermeidet zudem hohe soziale Folgekosten. Der Vertrauensleutekörper der MH hat nachprüfbar berechnet, daß bei einem geplanten Arbeitsplatzabbau von 3500 Arbeitsplätzen 207 Mill. DM/Jahr an Folgekosten entstehen. Dabei bleibt unberücksichtigt, daß ein vernichteter Arbeitsplatz in der Eisen- und Stahlindustrie den Verlust von 1,5–2 Arbeitsplätzen in anderen Wirtschaftsbereichen nach sich zieht.

11. ÖTV-Gewerkschaftstag wird vorbereitet: Hinweise und Termine

In der Zeit vom 18. bis 24. Juni 1988 findet in Hamburg der 11. ordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) statt. Mit seiner Vorbereitung hat sich der ÖTV-Hauptvorstand in seiner Sitzung am 19. und 20. Mai in Stuttgart befaßt und dazu Beschlüsse gefaßt, wovon wir einige zur Information unserer Leser dokumentieren:

Zusammensetzung des Gewerkschaftstages

1. Der 11. Gewerkschaftstag der ÖTV setzt sich nach § 25 Ziffer 4 Absatz 1 der Satzung der Gewerkschaft ÖTV in Verbindung mit der „Wahlordnung zur Wahl der Delegierten und Gastdelegierten für den Gewerkschaftstag der ÖTV“ wie folgt zusammen (Vergleichszahlen 10. Gewerkschaftstag 1984 in Klammern):

Gewählte Delegierte	588	(586)
Mitglieder des Hauptvorstandes	61	(61)
Vertreter der Abteilungen auf Bundesebene	40	(45) 689 (692)

2. Mit beratender Stimme nehmen am Gewerkschaftstag teil (§ 25 Ziffer 4 Absatz 2 der Satzung der Gewerkschaft ÖTV):

Mitglieder der Revisionskommission	5	
Mitglieder des Gewerkschaftsausschusses	7	
Leiter der Hauptkasse	1	
Chefredakteur	1	
Hauptabteilungs geschäftsführer	8	22 (22)

3. Ferner nehmen nach Ziffer 3 Absatz 2 der „Wahlordnung zur Wahl der Delegierten und Gastdelegierten für den Gewerkschaftstag der ÖTV“ gewählte Gastdelegierte teil.

Gastdelegierte	82	(82)
Insgesamt:	793	(796)

Antragskommission

Die Antragskommission gemäß § 25 Ziffer 9 der Satzung der Gewerkschaft ÖTV besteht aus 15 Delegierten. Sie setzt sich zusammen aus je einem Delegierten der Bezirke und drei ehrenamtlichen Mitgliedern des Hauptvorstandes. Die Bezirke werden aufgefordert, je einen Delegierten für die Antragskommission (und einen Vertreter) unmittelbar nach der jeweiligen Bezirkskonferenz zu benennen. Die drei ehrenamtlichen Mitglieder des Hauptvorstandes für die Antragskommission werden vom Hauptvorstand aus den drei Bezirken gewählt, die im Jahresdurchschnitt 1986 die höchsten Mitgliederzahlen abgerechnet haben. Dies sind die Bezirke:

Nordrhein-Westfalen II

Nordrhein-Westfalen I

Bayern

Die Wahl der Mitglieder der Antragskommission erfolgt in der Sitzung des Hauptvorstandes in der Woche vom 14. bis 18. März 1988.

Verfahrensfragen zur Antragstellung

Wegen Anträgen an Gewerkschaftstage der ÖTV ist es in der Vergangenheit wiederholt zu nachträglichen Kontroversen gekommen, teils aus formalen, teils aus inhaltlichen Gründen. Viele dieser Konflikte wären vermeidbar gewesen, wenn die Antragsteller vorab alle wesentlichen Überlegungen berücksichtigt hätten. Um diesem Mangel abzuwehren, hat die Antragskommission des 10. Gewerkschaftstages eine Arbeitshilfe erstellt, die bei Vorbereitung und Einbringung von Anträgen zu Rate gezogen werden sollte. In das Papier sind die praktischen Erfahrungen eingeflossen, die die Mitglieder der Antragskommission teilweise über mehrere Gewerkschaftstage hinweg gesammelt haben. Erfahrungen also, die insbesondere ehrenamtliche Funktionäre machen mußten. Es handelt sich bei dem nachfolgenden Text um Empfehlungen an alle Organe, die antragsberechtigt sind.

Ihr Ziel ist klar:

- Begrenzung der Antragsflut
- Konzentration auf gewerkschaftspolitische Schwerpunkte
- Vermeidung von Wiederholungen
- Präzisierung des Antragsbegehrens
- Klarheit und Verständlichkeit der Texte

Der Hauptvorstand ist von den Verfahrensregelungen unterrichtet worden. Er hat sie gebilligt – einstimmig.

Verfahrensregelungen für die Antragstellung

1. Die Anträge müssen sich sachlich und fachlich auf die Aufgaben der Gewerkschaft ÖTV und auf die Aufgaben des Gewerkschaftstages beziehen. Die Aufgaben der Gewerkschaft ÖTV sind in § 3 Ziffer 3 und 4 der Satzung umschrieben. Die Arbeit der gesamten Organisation findet in diesem Rahmen statt. Der Gewerkschaftstag ist für alle gewerkschaftlichen Angelegenheiten zuständig. Als oberstes Organ trifft er für die Gesamtorganisation die grundsätzlichen Entscheidungen und legt die politischen Ziele fest. Die Bearbeitung von Detailfragen sollte er an die dafür zuständigen Organe der Organisation verweisen.

2. Die Antragsberatung des Gewerkschaftstages muß nach Sachgebieten gegliedert erfolgen, damit eine eindeutige Willensbildung möglich ist. Daraus folgt auch eine entsprechende Gliederung bei der Antragstellung; Anträge sollen deshalb nach folgenden Sachgebieten geordnet gestellt werden, damit klare Zuordnungen möglich sind.

- Satzung
- Gewerkschaftspolitik

(zum Beispiel: Einheitsgewerkschaft, Frieden und Abrüstung, Frauenpolitik, Jugendpolitik, Rechtspolitik, Internationale Aktivitäten usw.)

- Öffentlicher Dienst
- Wirtschafts- und Finanzpolitik
- Technologiepolitik
- Tarifpolitik
- Mitbestimmung/Betriebs- und Personalvertretungsrecht
- Bildung/Berufliche Bildung
- Energiepolitik/Wasserwirtschaft
- Umweltpolitik
- Verkehrspolitik
- Sozialpolitik
- Gesundheitspolitik
- Organisation/Informationswesen/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

3. Die Einreichung der Anträge muß im Rahmen der satzungsgemäßen Fristen erfolgen. Unabhängig hiervon werden nachfolgende Regeln über sonstige Formalien festgelegt; die der Antragskommission die Beratungen, vor allem aber die Prüfungen, ermöglichen. Zur ordnungsgemäßen Einreichung eines Antrags gehört, daß mitgeteilt wird:

- Antragsteller;
- Datum der Beschlußfassung;
- Sachgebiet (vgl. Ziffer 2); konkreter Betreff;
- Versicherung der Richtigkeit der Übermittlung des Beschlusses (d. h., Anträge müssen von dem/der Geschäftsführer/in der antragstellenden Kreisverwaltung oder von einem Mitglied der Bezirksleitung des antragstellenden Bezirks unterschrieben sein);
- bei Initiativanträgen Angabe der Delegiertennummern der Unterzeichner/in, zumal am Gewerkschaftstag auch nichtstimmberechtigte Delegierte (Gastdelegierte) teilnehmen.

4. Anträge sollen kurz und präzise gefaßt werden. Begründungen sind, soweit nicht ohnedies entbehrlich, auf das unumgänglich notwendige Maß zu beschränken. Die Antragskommission kann Antragsziele zusammenfassen und im übrigen Texte zur Begründung verweisen. Der Sinn der Anträge darf selbstverständlich nicht verändert werden.

5. Initiativanträge sind nur zulässig, wenn sie Fragen betreffen, die eine gegenwärtige und aktuelle Stellungnahme erfordern. Die Bearbeitung der betreffenden Fragen darf keinen Aufschub dulden. Handelt es sich aber um Angelegenheiten, die im Rahmen der Antragsfristen hätten vorgebracht werden können, sind Initiativanträge hierzu unzulässig.

Vorschläge für die Arbeit der Antragskommission

6. Die zeitliche Einteilung der Tätigkeit der Antragskommission hat so zu erfolgen, daß den Mitgliedern der Antragskommission die Teilnahme am Gewerkschaftstag mindestens bei den Antragsberatungen und bei den Beschlußfassungen möglich ist.

7. Gehen wörtlich übereinstimmende Anträge ein, so wird nur ein Antrag den Beratungen zugeführt. Bei gleichlautenden Anträgen von Kreisdelegiertenkonferenz und Bezirkskonferenz wird der von der Bezirkskonferenz gestellte Antrag abgedruckt. Im übrigen wird derjenige Antrag abgedruckt, der zeitlich als erster eingereicht wurde. Bei gleichzeitig eingehenden Anträgen entscheidet das Los. Die übrigen gleichlautenden Anträge werden in einer Anmerkung erwähnt, in der die übrigen Antragsteller aufgeführt sind.

8. Werden Anträge nicht nach Sachgebieten geordnet, enthalten Anträge vielmehr verschiedene Sachgebiete, so kann die Antragskommission eine Teilung und Zuordnung nach Sachgebieten vornehmen. In einer Fußnote sind entsprechende Hinweise aufzunehmen: Die Antragskommission kann sachlich einander ergänzende Anträge zusammenfassen und redaktionell anpassen.

9. Anträge, durch die die ÖTV finanziell belastet werden könnte, werden durch Anmerkungen des geschäftsführenden Hauptvorstandes ergänzt, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang bei Annahme des Antrages eine Veränderung der Einnahmen/Aufwendungen zu erwarten ist.

10. Ein Antrag kann als „erledigt“ bewertet werden, wenn dazu bereits vom gegenwärtigen oder von früheren Gewerkschaftstagen Beschlüsse wesentlich gleichen Inhalts vorliegen. Eine Erledigung kann auch in der Sache liegen.

11. Widersprüchliche Anträge desselben Antragstellers können pauschal zur Ablehnung empfohlen werden.

12. Die Bestimmung des „weitergehenden Antrages“ erfolgt durch die Antragskommission, soweit dies nicht dem Präsidium obliegt.

Terminplan

Der geschäftsführende Hauptvorstand hat in seiner Sitzung am 30. März 1987 eine Terminübersicht für den 11. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft ÖTV beschlossen. Diese Terminübersicht ist um weitere aktuelle Termine ergänzt worden. Zur Erleichterung eurer Terminplanungen veröffentlichen wir nachstehend den aktuellen Terminplan.

I. Satzungsgemäße Fristen

1. Die Einberufung des 11. Gewerkschaftstages muß spätestens bis Freitag, 4. März 1988, unter Angabe der Tagesordnung im ÖTV-Magazin bekanntgegeben werden (§ 25 Ziffer 6, Satz 1 der ÖTV-Satzung: Einberufung mindestens 15 Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages). ÖTV-Magazin: Februar 1988

2. Anträge müssen spätestens am Freitag, dem 18. März 1988, beim Hauptvorstand eingereicht sein (§ 25 Ziffer 7, erster Halbsatz der ÖTV-Satzung: Einreichungsfrist spätestens drei Monate vor Beginn des Gewerkschaftstages).

3. Die Anträge müssen den Delegierten spätestens am Freitag, dem 20. Mai 1988, zugestellt sein (§ 25 Ziffer 7, zweiter Halbsatz der ÖTV-Satzung: Zustellung spätestens vier Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages).

4. Der Geschäftsbericht muß den Delegierten spätestens am Freitag, dem 20. Mai 1988, zugestellt sein (§ 25 Ziffer 6, Satz 2 der ÖTV-Satzung: Zustellung spätestens vier Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages).

II. Vorkonferenzen

1. Bezirkskonferenzen

Nordwest	24. November 1987
Weser-Ems	25. November 1987
Niedersachsen	26./27. November 1987
Hamburg	1. Dezember 1987
Berlin	2./3. Dezember 1987
Saar	8. Dezember 1987
NRW I	9./10. Dezember 1987
Rheinland-Pfalz	7./8. Januar 1988
Hessen	11./12. Januar 1988
Baden-Württemberg	14./15. Januar 1988
Bayern	19./20. Januar 1988
NRW II	21./22. Januar 1988

2. Bundesjugendkonferenz

15.-17. Januar 1988

Anträge und Delegiertenmeldungen sind binnen einer Kalenderwoche nach Abschluß der jeweiligen Konferenzen an das Vorstandsekretariat 6 – Organisationsreferat – zu übermitteln.

Gewerkschafter im Bundestag Unterschiede nicht zu übersehen

Formell gesehen verfügen die Gewerkschaften im Bundestag über eine satte Mehrheit. Einschließlich der Spalterorganisationen und Standesverbände sind von den 519 Abgeordneten des im Januar gewählten 11. Deutschen Bundestages 302 oder 58,2 Prozent Mitglied einer Gewerkschaft. In einer DGB-Gewerkschaft haben sich 224 MdBs organisiert, das sind nur noch 43,2 Prozent.

Von den 193 Sozialdemokraten im Bundestag sind 191 gewerkschaftlich organisiert; 187 in einer DGB-Gewerkschaft, einer in der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und drei im Deutschen Beamtenbund (DBB). Der Löwenanteil der 187 Abgeordneten in einer DGB-Gewerkschaft fällt auf die Gewerkschaften ÖTV (74) und GEW (36); erst an dritter Stelle kommt die IG Metall (25) und dann die IG Druck und Papier (14) sowie die Gewerkschaft HBV (11).

Daß die CDU/CSU und noch stärker die FDP Unternehmerparteien sind, läßt sich auch anhand der gewerkschaftlichen Repräsentanz ihrer Volksvertreter nachweisen. Von den 48 Abgeordneten der FDP-Fraktion gehört kein einziger einer DGB-Gewerkschaft an. Selbst in den Standesorganisationen ist die angeblich liberale Partei nur schwach vertreten: fünf im Beamtenbund und je einer in der DAG sowie der Union Leitender Angestellter (ULA); die sieben ergeben einen Anteil gewerkschaftlicher Organisation von 14,6 Prozent.

Auf den ersten Blick sieht es bei der CDU/CSU etwas günstiger aus. Jedoch haben von 234 nur 18 oder 7,7 Prozent das Mitgliedsbuch einer DGB-Gewerkschaft in der Tasche. Fast ebenso viele wie in einer DGB-Gewerkschaft, nämlich 15, sind im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) organisiert. Während in den 17 DGB-Gewerkschaften 7,8 Millionen Arbeiter, Angestellte und Beamte vereinigt sind, beträgt

die Mitgliederzahl des Splitter- und Spaltergruppchens CGB 307 000. Die relativ starke Verankerung von CDU/CSU-Abgeordneten in der gelben Splittergruppe CGB zeigt, daß offenbar von Kaputalseite bis heute der Plan immer noch besteht, mit diesem Spaltergruppchen die Einheitsgewerkschaft zu schwächen.

Wenn in der Tabelle mehr als ein Drittel der CDU/CSU-Abgeordneten als Gewerkschafter ausgewiesen wird, dann hängt das hauptsächlich mit der Mitgliedschaft ihrer Abgeordneten in weiteren Spalterorganisationen zusammen. Neben den erwähnten 15 im CGB sind allein 42 im Beamtenbund, fünf in der DAG und je drei in der ULA und im ständischen Deutschen Journalistenverband (DJV). Das Übergewicht der wenigen gewerkschaftlich organisierten Abgeordneten in Splitter- und Spalterorganisationen verdeutlicht auch, daß diese mehr oder weniger unternehmerhörigen Verbände innerhalb der christlichen Sozialausschüsse dominieren

Für viele überraschend ist die Tatsache, daß von den 44 Grünen-Abgeordneten nur 19 in einer DGB-Gewerkschaft und einer im Beamtenbund organisiert sind. Zwar ist das absolut ein Abgeordneter mehr als in der großen CDU/CSU-Fraktion, der bei den Grünen in einer DGB-Gewerkschaft organisiert ist, aber für eine gewerkschaftsfreundliche Partei ist eine Quote gewerkschaftlich organisierter Abgeordneter von nur 43,3 Prozent zu gering.

Werner Petschick

Gewerkschafter im 11. Deutschen Bundestag

	CDU/CSU		SPD		F.D.P.		Die Grünen		Gesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Abgeordnete insgesamt	234	100,0	193	100,0	48	100,0	44	100,0	519	100,0
davon Mitglieder von Gewerkschaften										
DGB	18	7,7	187	96,9	-	-	19	43,2	224	43,2
DAG	5	2,1	1	0,5	-	-	-	-	6	1,2
CGB	15	6,4	-	-	-	-	-	-	15	2,9
DBB	42	17,9	3	1,6	5	10,4	1	2,3	51	9,8
DJV	2	0,9	-	-	-	-	-	-	2	0,4
ULA	3	1,3	-	-	1	2,1	-	-	4	0,8
Gesamt	85 ¹⁾	36,3	191 ¹⁾	99,0	6	12,5	20	45,5	302 ¹⁾	58,2

¹⁾ Sechs CDU/CSU- und drei SPD-Bundestagsabgeordnete sind in zwei Gewerkschaften organisiert.
Abkürzungen: DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund
DAG = Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
CGB = Christlicher Gewerkschaftsbund
DBB = Deutscher Beamtenbund
DJV = Deutscher Journalisten-Verband
ULA = Union der Leitenden Angestellten

(Quelle: gewerkschafts-report 4/87, Köln, S. 27)

„Welt der Arbeit“ droht das Aus

Erneut transportieren und kommentieren die bürgerlichen Massenmedien die Meldung von dem bevorstehenden Ende der DGB-Publikationen „Welt der Arbeit“ (WdA) und „Die Quelle“. Endgültig will der DGB-Bundesvorstand über das Schicksal der Wochenzeitung und der Monatszeitschrift für Funktionäre auf seiner Sitzung am 6. Oktober 1987 entscheiden.

Nach Presseberichten beträgt die Zahl der über Abonnenten verbreiteten Auflage von WdA nur noch 10 000 bis 12 000 Exemplare. Trotz Miniredaktion müsse die WdA jährlich mit 1,7 Millionen DM gestützt werden. Für „Die Quelle“, die in einer Auflage von 300 000 erscheint und kostenlos an Funktionäre verteilt wird, soll der Zuschuß sogar zwei Millionen DM betragen. Statt der beiden Publikationen will der DGB künftig ein Informationsorgan herausbringen, das unentgeltlich an Funktionäre und Betriebsräte abgegeben werden soll.

Die Redaktion der WdA kritisierte diese Pläne. Gegenüber dem Fernsehmagazin „Panorama“ bemängelte WdA-Chefredakteur Dieter Schmidt, daß die DGB-Spitze und die Vorstände der 17 Einzelgewerkschaften ihre Topmeldungen an der eigenen Zeitung vorbei ausschließlich über bürgerliche Massenmedien bekanntmachen würden. Demgegenüber rechtfertigte der Pressesprecher beim Vorstand der IG Metall, Jörg Barczynski, die Liquidierung der beiden Organe aus Kostengründen ganz im Stile eines bürgerlichen Konzernmanagers. Nach Aussage von Pressesprecher Preussner hält die Mehrheit des DGB-Bundesvorstands die Probleme um die Zukunft der Gewerkschaftspresse noch nicht für entscheidungsreif. Sie verlangt bis zur Oktobersitzung eine grundsätzliche Prüfung der Angelegenheit.

Der Mentor der Gewerkschaftspresse und langjährige Chefredakteur der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“, Prof. Walter Fabian, der im August seinen 85. Geburtstag feiern konnte, warnte ebenfalls gegenüber „Panorama“ vor dem Schritt. Die Einstellung der beiden Organe wäre „blamabel und ein Verlust“. Weiter führte Fabian aus: „Eine so große Organisation kann es sich einfach nicht leisten, auf eine Wochenzeitung zu verzichten.“ Der DGB sollte versuchen, „an anderer Stelle zu sparen“. Die Redaktion dieser Zeitschrift schließt sich der Meinung von Walter Fabian an und fügt hinzu: Insbesondere die Berufskolleginnen und -kollegen von „Welt der Arbeit“ haben sich in den vergangenen Jahren bemüht, die DGB-Zeitung inhaltlich zu verbessern. Alle Vorstände auf den verschiedenen Ebenen und auch gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte sollten mehr für und auch mit der bisher einzigen gewerkschaftlichen Wochenzeitung arbeiten. W. P.

„... mit Kommunikation gehandelt werden wie mit Schmierseife“

Interview mit Michael Sommer, Leiter der Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Hauptvorstand der DPG

Die USA, Großbritannien und Japan standen gewiß Pate für die Mehrheitsvorschläge der Regierungskommission Fernmeldewesen. Sie laufen darauf hinaus, die lukrativen Bereiche der Bundespost zu privatisieren mit negativen Folgen für die Mehrheit der Postkunden und besonders für die Beschäftigten. Die Rosinen würden sich jedoch die Großkonzerne herauspicken. Zu den Empfehlungen der Mehrheit der Regierungskommission Fernmeldewesen beantwortete Michael Sommer, Leiter der Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), Gisela Mayer einige Fragen.

NACHRICHTEN: Nach Meinung ihrer Gewerkschaft läuft die Anfang August bekannt gewordene Mehrheitsempfehlung der Regierungskommission Fernmeldewesen auf eine Zerschlagung der Bundespost hinaus. Was gibt der DPG Anlaß zu derartigen Befürchtungen?

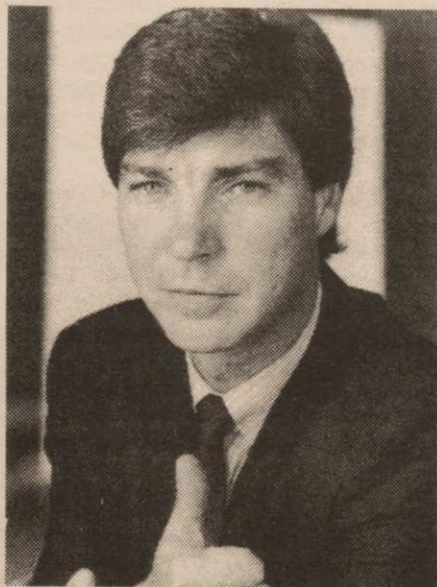
Michael Sommer: Die Mehrheit der Regierungskommission Fernmeldewesen hat in ihrer letzten Sitzung am 31. Juli der Bundesregierung abschließend empfohlen, das Post- und Fernmeldewesen grundsätzlich „neu zu ordnen“. Die insgesamt 47 Empfehlungen der Regierungskommission laufen auf eine doppelte Zerschlagung der Bundespost hinaus. Zum einen soll das Post- und Fernmeldewesen voneinander funktional und organisatorisch getrennt und jede Form der Mischkalkulation zwischen gewinnbringenden und verlustträchtigen Diensten der Bundespost verboten werden. Zum anderen soll das Fernmeldewesen in einen sogenannten Hoheits- und einen sogenannten Betriebsbereich aufgeteilt werden; dies läuft eindeutig darauf hinaus, der Bundespost faktisch ihren öffentlichen Charakter zu nehmen und sie wie ein privatkapitalistisches Unternehmen zu führen.

Die Wendepolitik der Entstaatlichung soll also bei der Bundespost ihre Fortsetzung finden. Der öffentliche Sektor soll zugunsten privatkapitalistischer Verhaltensweisen weiter zurückgedrängt werden. Mehr noch: Die Bundespost soll allein auf verlustträchtige Bereiche abgedrängt werden, während Privatunternehmen – insbesondere Großanwender der Telekommunikation – sich die Rosinen herauspicken können.

Dies ist auf den ersten Blick bei Durchsicht der Empfehlungen der Regierungskommission für den Laien kaum erkennbar. Doch laufen ihre Mehrheitsempfehlungen darauf hinaus, das Monopol der Deutschen Bundespost bei den Fernmeldeketzen zu durchlöchern. Die Bundespost soll zwar das Fernmeldenetz behalten und weiter modernisieren, ihr wird jedoch das Monopol bei den Satellitenüber-

tragungswegen genommen. Darüber hinaus soll es Großkonzernen möglich werden, firmeneigene Netze aufzubauen. So hätte z. B. Mercedes-Benz die Möglichkeit, eigene Übertragungswege auch hin zu Dornier oder zur AEG aufzubauen, da diese Konzerne mehrheitlich zur Daimler-Benz AG gehören.

Gänzlich unerträglich werden die Vorschläge der Kommission, wenn man sich



ihre Forderungen zur Netznutzung ansieht. Die Bundespost soll verpflichtet werden, sogenannte Pflichtleistungen für jedermann anzubieten. Diese Pflichtleistungen dürfen allerdings auch von Privaten angeboten werden, ohne daß für sie eine Leistungspflicht besteht. Daraus folgt: Die Post muß die schlechten Risiken tragen, und Private werden sich die Rosinen herauspicken. Ein finanzielles Ausbluten der Bundespost wäre kaum zu verhindern. Die Kommunikationsversorgung wäre voll im Griff großer Konzerne – auch Multis der Computer- und Telekommunikationsbranche –, mit Kommunikation würde in diesem Land gehandelt werden wie mit Schmierseife. Wenige Großanwender der Telekommunikation würden den Reibach machen, während die Masse der

Privatkunden der Post sowohl im Telefondienst als auch bei den Postdiensten die Zeche zahlen würden. Gebührenerhöhungen für Orts- und Nahgespräche, Verteuerungen bzw. Verschlechterungen von Postdienstleistungen, z. B. im Paket- und Zeitungsdienst, aber auch ein weiteres Ausdünnen des Postservice in Stadtrandgebieten und auf dem Land wären die Folge. Darüber hinaus droht für die Beschäftigten der Bundespost Arbeitsplatzvernichtung größeren Ausmaßes. Denn wer den Konzernen etwas zuschanden will, der muß es anderen nehmen – und nehmen kann man nur bei den Beschäftigten und bei den normalen Postkunden.

NACHRICHTEN: Wer würde der Nutznießer bei der von der DPG befürchteten Trennung der „grauen“ und der „gelben“ Post sein?

Michael Sommer: Nutznießer dieser Entwicklung wären allein eindeutig multinationale Konzerne der Computer- und Telekommunikationsbranche sowie die Großanwender der Telekommunikation in der Bundesrepublik Deutschland. Dies wären vor allem große Industriekonzerne, die einen hohen Kommunikationsbedarf haben, ebenso die Banken, Versicherungskonzerne und Handelsketten.

Es ist kein Zufall, daß die Herren Necker (Bundesverband der Deutschen Industrie), Terrahe (Commerzbank), Fertsch-Röver (FDP) und der neokonservative Wissenschaftler Möschel (Kronberger Kreis) vehement für eine derartige Entwicklung eintreten. Ihnen geht übrigens das, was die Mehrheit der Kommission vorgeschlagen hat, noch nicht weit genug. Sie haben in einem Sondervotum gefordert, doch jede Kosmetik fallenzulassen und konsequent der Bundespost auch noch das Netzmonopol zu nehmen und sogenannte konkurrierende Netzträger zuzulassen. Doch darf dieses Sondervotum nicht dazu verführen, anzunehmen, die Vorschläge der Kommission lägen nicht eindeutig im Interesse der oben beschriebenen Wirtschaftskreise.

Inwieweit Fragen der politischen Taktik bei der Abgabe des Sondervotums der Wirtschaftsvertreter eine Rolle spielen, entzieht sich unserer Kenntnis. Doch letztlich laufen die Kommissionsempfehlungen – wie im Bericht selbst festgestellt – auf eine faktische Aushöhlung der Kompetenzen der Bundespost hinaus. Im Kommissionsbericht spricht man von einer weitergehenden Liberalisierung, als sie in Japan, USA und Großbritannien bereits vollzogen wurde. Wir nennen dies kalte Privatisierung.

NACHRICHTEN: Wer müßte die Zeche zahlen?

Michael Sommer: Wer den Großen etwas geben will, der muß den Kleinen etwas nehmen. Dazu gehören vor allem die Arbeitnehmer, und zwar als Nutzer der Bundespost. Mittelbar betroffen sind die Beschäftigten der Deutschen Bundespost; ihre Arbeitsplätze sind entweder massiv

gefährdet, zumindest aber droht ein schlimmer Angriff auf ihre Arbeitsbedingungen. Das, was Postminister Schwarz-Schilling im Juni vor dem Postverwaltungsrat an sogenannten Rationalisierungsmaßnahmen für den Paketdienst vorgestellt hat, läuft eindeutig auf eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch rigiden Personalabbau hinaus. Wir sind nicht so naiv anzunehmen, daß die Vorstellungen des Postministers nicht in einem mittelbaren Zusammenhang mit den damals zumindest in Umrissen schon bekannt gewordenen Mehrheitsempfehlungen der Regierungskommission stünden.

Ich will an dieser Stelle jedoch noch auf eins hinweisen: Es ist bezeichnend, daß die Mehrheitsempfehlungen der Regierungskommission Fernmeldewesen zwar



nr 35 und 40. In der nr 35 werden Stellung und Funktion der Bundespost, ihre Einbindung in Konzern- und NATO-Strategien sowie die Technologie und Medienpolitik analysiert. Die nr 40 untersucht das größte Unternehmen der Bundesrepublik und seine verschiedenen Zweige und fragt nach den Auswirkungen der Unternehmenspolitik auf Beschäftigte und Kunden heute und in absehbarer Zukunft. Preis der beiden Hefte zusammen 12 DM.

einerseits aus der Post ein wettbewerbsorientiertes öffentliches Unternehmen machen wollen, das schlimmen Wettbewerbsverzerrungen ausgesetzt ist. Doch am Status der Beschäftigten will man nichts ändern. So äußert sich die Mehrheit der Kommission weder zu Fragen der Mitbestimmung noch zu einer Ausweitung der Tarifautonomie. Offensichtlich schwebt der Mehrheit der Kommission eine Bundespost vor, die privatkapitalistisch geführt wird, schlimmen Wettbewerbsverzerrungen unterliegt und zugleich den Bedingungen eines Dienstrechts aus dem letzten Jahrhundert gehorcht. Man kann es auch anders ausdrücken: Einige wenige Konzernvertreter wollen alles, doch für die Beschäftigten soll nichts abfallen.

Ein weiteres: Betroffen wären mittelfristig auch die Beschäftigten in der deutschen Fernmeldeindustrie einschließlich des fernmeldeanlagenproduzierenden Mittelstandes wie Firmen, die im Auftrag der Post arbeiten. Die Erfahrungen in England z. B. beweisen, daß nicht mehr die heimische Fernmeldeindustrie als Lieferant von Endgeräten und Fernmeldevermittlungseinrichtungen gebraucht wird, sondern Firmen aus den sogenannten Schwellenländern in Fernost. Was dann aus den Arbeitsplätzen bei Siemens, SEL, Telenorma oder Krone wird, die als Produzenten mit der Post zusammenarbeiten, ist zumindest fraglich.

Der ehemalige SPD-Bundesgeschäftsführer Peter Glotz hatte schon recht, als er sagte, offensichtlich müßten SPD und Gewerkschaft die Wirtschaft vor ihren eigenen Interessenvertretern schützen. Dies gilt übrigens auch für die wirtschaftlichen Nutzer von Diensten des Postwesens. Denn es ist ja wohl nicht so, daß allein „Tante Emma“ von Paketgebühren profitiert, die aufgrund der Mischkalkulation zwischen Post- und Fernmeldewesen niedrig gehalten werden. Auch Firmen des Versandhandels profitieren davon. Und die 500 Millionen Mark Defizit des Postzeitungsdienstes sind politisch gewollt, um Verlage zu subventionieren und Meinungsvielfalt in unserem Land aufrechtzuerhalten.

NACHRICHTEN: Der Vorsitzende Ihrer Gewerkschaft, Kurt van Haaren, hat Aktionen angekündigt. Gibt es dazu bereits konkrete Vorstellungen?

Michael Sommer: Ja, wir werden im unmittelbaren Zusammenhang der Übergabe des Kommissionsberichtes an den Bundeskanzler am 16. September eine erste Aktionswelle starten. Ziel dieser Aktionen ist es, daß unsere Ortsverwaltungen, Amtsgruppen und Bezirke in ihrem unmittelbaren Umfeld einerseits die Beschäftigten der Bundespost umfassend aufklären und sich zweitens warnend an die Öffentlichkeit wenden.

Eine wichtige Zielgruppe unserer nachfolgenden Aktionen werden die Politiker sein, die über die Umsetzung bzw. Nichtumsetzung der Kommissionsempfehlungen politisch zu entscheiden haben. Denn so sehr die Gefahr für die sozialstaatliche Post- und Fernmeldeversorgung durch den Abschluß der Arbeiten der Regierungskommission Fernmeldewesen auch gewachsen ist, so richtig ist auch, daß Kommissionsempfehlungen kein Ersatz für Politik sind. Was aus der Bundespost letztlich wird, das wird in Bundeskabinett und Bundestag entschieden. Folglich werden sich unsere nachfolgenden Aktionen speziell auf die Politik richten. Und da haben wir einftes im Köcher – die bundesdeutsche Öffentlichkeit kann mit einer politisch hellwachen und kämpfenden Postgewerkschaft im Herbst rechnen.

NACHRICHTEN: Kann die DPG auf Unterstützung hoffen?

Michael Sommer: Ja, wir sind uns der Un-

terstützung und der aktiven Mithilfe aller DGB-Gewerkschaften gewiß. Verschiedene DGB-Gewerkschaften haben begonnen, über ihre Gewerkschaftszeitungen ihre Mitgliedschaft aufzuklären. Wir sind uns sicher, daß wir politische und praktische Unterstützung von den DGB-Gewerkschaften und vom Deutschen Gewerkschaftsbund erhalten. Wir haben auch Verbündete bei der Arbeitsgemeinschaft der Verbraucher, auch bei kommunalen Spitzenverbänden, und auch Teile der Industrie stehen unseren Argumenten und Einsichten positiv gegenüber.

Und letztlich sind da auch noch Politiker, die uns vor den Bundestagswahlen versprochen haben, daß die Post nicht privatisiert werde und die Bundespost als Einheitsunternehmen des Post- und Fernmeldewesens erhalten bleibe. Diese Politiker werden wir an ihr Wort erinnern. Wenn sie nicht wortbrüchig werden wollen, dann müßten sie uns unterstützen. Dies betrifft nicht nur Politiker der im Bundestag vertretenen Parteien SPD und Grüne, sondern auch Politiker der CSU und der CDU. Kurz: Noch ist nicht das letzte Wort gesprochen – noch können wir eine sozialstaatliche Post- und Fernmeldeversorgung in der Bundesrepublik sichern. Doch dies wird nur dann möglich sein, wenn es gelingt, diejenigen, die auf eine gute Post angewiesen sind, zu mobilisieren. Die Deutsche Postgewerkschaft wird alles in ihren Kräften Stehende tun, um eine Zerschlagung und kalte Privatisierung der Bundespost zu verhindern.

Angestellte sollen leer ausgehen

Am 7. August sind in Hannover die Verhandlungen zur Übernahme des Arbeitszeitabkommens der Druckindustrie für die Angestellten in Niedersachsens Zeitungsverlagen ohne Ergebnis abgebrochen worden. Die Verleger weigerten sich, die Arbeitszeitregelung für Beschäftigte in drei- und mehr als dreischichtiger Produktion aus der Druckindustrie zu übernehmen. Wie die Gewerkschaft mitteilte, wurde ein neuer Verhandlungstermin nicht vereinbart.

GdED befürchtet weitere Gefahren

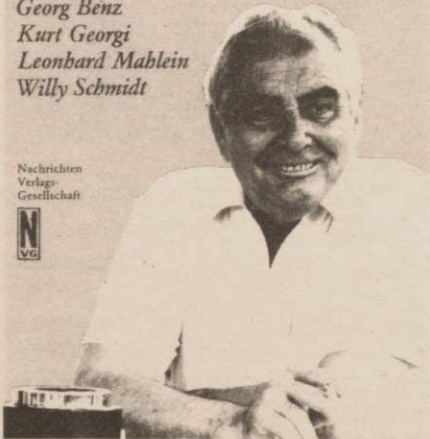
Anläßlich der Mitte August vorgelegten schlechten Bundesbahnbilanz hat der Vorsitzende der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), Ernst Haar, den Beschluß der EG-Verkehrsminister, die Kontingente für Lkw jährlich um 40 Prozent zu erhöhen, scharf kritisiert. Die Folgen seien wachsende Katastrophengefahr auf den Straßen, Umweltschäden und weitere Arbeitsplatzvernichtung bei der Bahn.

Willi Bleicher

Ein Leben für die Gewerkschaften

Herausgegeben von
Georg Benz
Kurt Georgi
Leonhard Mahlein
Willy Schmidt

Nachrichten
Verlags-
Gesellschaft
NVG



Willi Bleicher, schon zu Lebzeiten Vorbild für viele Gewerkschafter, wäre am 27. Oktober 80 Jahre alt. Unermüdlich trat der ehemalige Bezirksleiter der IG Metall Stuttgart für eine konsequente Politik im Interesse der abhängig Beschäftigten ein. Der ehemalige Widerstandskämpfer zählt zu den zehn Persönlichkeiten, die für ihren Kampf gegen den Naziterror posthum den „Weltpreis für gelebte Solidarität“ erhalten haben.

In diesem Buch beschreiben Weggefährten den Widerstandskämpfer, Antifaschisten und streitbaren Gewerkschafter. Dazu Zeugnisse von und über Willi Bleicher sowie zahlreiche Fotos.

Benz/Georgi/Mahlein/Schmidt (Hrsg.): Willi Bleicher. Ein Leben für die Gewerkschaften

2., durchgesehene Auflage 1984, 209 Seiten, gebunden, fester Einband mit Schutzumschlag, 25,- DM, ISBN 3-88367-050-2, Bestell-Nr. 050

Protest gegen „Ausverkauf“

In einer Erklärung vom 10. August hat der Verband deutscher Schriftsteller in der IG Druck und Papier (VS) gegen den Verkauf des Luchterhand-Verlags samt seinem literarischen Programm an den niederländischen Kluwer-Konzern protestiert. Umfang und Umstände dieses Verkaufs seien ein Skandal. Er bezeuge die Verantwortungslosigkeit von Verlegern, denen der „besondere Charakter der Ware Buch“ völlig gleichgültig sei, sowie die Machtlosigkeit von Schriftstellern, die über die Nutzung ihrer Arbeit nicht frei entscheiden und sie nicht kündigen könnten. Weiter zeige der Verkauf des renommierten Verlags die Unzulänglichkeit des Staates, „der den Schutz geistigen Eigentums auf Zeit beschränkt und den Verkauf geliehenen Besitzes an Dritte, Vierte, Fünfte ohne Mitsprache des Eigentümers erlaubt“. Der VS fordert erneut den Bundestag, die Parteien und die zuständigen Ministerien auf, „bei der anstehenden Überprüfung und

Novellierung des Urheberrechtsgesetzes für den nachweisbar notwendigen Schutz geistigen Eigentums gegen den Mißbrauch durch seine Verwerter und die permanente Enteignung seiner Urheber rechtsverbindliche Maßnahmen zu treffen“.

Zweifel an „schöner neuer Werkstoffwelt“

Erhebliche Zweifel an einer „schönen, neuen Werkstoffwelt“ äußerte Jochen Richter, für Technologiepolitik zuständiges geschäftsführendes DGB-Bundesvorstandsmitglied, am 13. August in Düsseldorf anlässlich der Vorstellung der DGB-Dokumentation „Neue Werkstoffe – Risiken und Chancen für Arbeitnehmer“. Bereits heute seien Arbeitsplatzverluste, neue Gesundheitsgefährdungen und Umweltbelastungen sowie die Verdrängung von Frauen aus Produktionsbereichen als Folge des Einsatzes neuer Werkstoffe festzustellen. NACHRICHTEN werden in ihrer nächsten Ausgabe Teile der DGB-Dokumentation veröffentlichen.

IG BE: „Dem Revier droht die Katastrophe“

Mit einer Mitte August in Millionenaufgabe erschienenen „Bürgerzeitung“ hat der Hauptvorstand der IG Bergbau und Energie auf die drohende Katastrophe für das Ruhrrevier durch weitere Zechenschließungen hingewiesen. Wenn die Krise nicht bekämpft werde, müßte jede dritte Schachtanlage in den nächsten drei Jahren geschlossen werden. Die Folge wären 60 000 vernichtete Arbeitsplätze sowie 15 000 Ausbildungsplätze im Bergbau und rund 78 000 Arbeitsplätze, die vom Bergbau abhängen. Ziel der Zeitung ist es, um Solidarität und Unterstützung bei der Bevölkerung zu werben.

IG Metall fordert Bildungsurlaub für alle

Die IG Metall hat Mitte August Bildungsminister Möllemann aufgefordert, anstatt über den rückläufigen Bildungswillen der Bevölkerung zu jammern, lieber die gesetzlichen Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung zu verbessern. Es fehle beispielsweise immer noch ein gesetzlicher Bildungsurlaub für Arbeitnehmer, erklärte das geschäftsführende IG-Metall-Vorstandsmitglied Hans Preiss. Er reagierte damit auf eine Repräsentativbefragung über das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung, deren Ergebnisse von Möllemann als „nicht unbedingt ermutigend“ bezeichnet worden waren. „Wer mangelnde Bereitschaft zur Weiterbildung nicht beim Namen nennt, will an dem Problem nichts ändern“, meint der IG-Metall-Funktionär.

PERSONALIEN

Hermann Brandt, seit 1967 Vorsitzender der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), der am 2. August seinen 65. Geburtstag feierte, wird beim 14. Bundeskongreß seiner Organisation im September in Hannover sein Amt zur Verfügung stellen. Der DAG-Gewerkschaftsrat nominierte Brandts Stellvertreter Roland Issen, 49, zu seinem Nachfolger. Issen gehört wie sein Vorgänger der SPD an.

Ilse Brusi, geschäftsführendes DGB-Bundesvorstandsmitglied, ist am 13. Juli 50 Jahre alt geworden. Die von der GEW kommende Gewerkschafterin ist zuständig für Jugend und gewerkschaftliche Bildung.

Peter Edelmann, 44, Erster Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Ulm, nahm sich am 17. August das Leben. Am 13. August war nach langwierigen Verhandlungen mit der Stuttgarter Bezirksleitung und der Ortsverwaltung Ulm das Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen gelöst worden. Die Gründe für die Auflösung haben, wie zu erfahren war, nicht im politischen, sondern allein im privaten Bereich gelegen.

Heinz Hummler, 55, Mitherausgeber der NACHRICHTEN, ehemals Betriebsratsvorsitzender der Trafo-Union in Stuttgart-Bad Cannstatt, seit einem Jahr nun mit einem Teil der Stuttgarter Belegschaft im Werk Kirchheim/Teck der Trafo-Union als Werkzeugmacher beschäftigt, ist bei der letzten Betriebsratswahl mit der höchsten Stimmenzahl in den Betriebsrat und erneut zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt worden. Die Beschäftigten des Bad Cannstatter Werkes hatten zwei Jahre gegen die Schließung durch den Siemens-Konzern gekämpft.

Helmut Mecking, von 1960 bis 1975 Mitglied des Haupt-, später Bundesvorstands der IG Bau – Steine – Erden, ist am 9. August in Kronberg bei Frankfurt im Alter von 75 Jahren gestorben. Der gelernte kaufmännische Angestellte, nach 1945 als Maurer beschäftigt, war 25 Jahre für seine Gewerkschaft hauptamtlich tätig.

Martin Oertel, 37, ist neuer stellvertretender Pressesprecher der IG Metall in Frankfurt und damit Nachfolger von **Hans Schirmer**, der Referent des Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, **Karl-Heinz Janzen**, wurde.

Alois Pfeiffer, von 1969 bis 1975 Vorsitzender der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, dann Wirtschaftsexperte im geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand bis zu seinem Wechsel Anfang 1985, als EG-Kommissar nach Brüssel, ist am 1. August in Düsseldorf im Alter von 62 Jahren gestorben. Der gelernte Waldfacharbeiter war kurzzeitig als Nachfolger des damaligen DGB-Vorsitzenden **Heinz-Oskar Vetter** im Gespräch.

Viel Arbeit und wenig Zeit – Betriebsratsarbeit am Feierabend?

Nach der Betriebsratswahl – was jetzt? (Teil 5)

Ein Dauerproblem der Betriebsratsarbeit ist in vielen Betrieben der (vermeintliche) Zeitmangel. Zumal in kleineren und mittleren Betrieben gibt es um den Zeitpunkt der Betriebsratssitzung, um die Arbeitsbefreiung für Betriebsratsarbeit immer wieder Gerangel mit dem Unternehmer. So mancher Betriebsratsvorsitzende und manches Betriebsratsmitglied, das mit einer bestimmten Aufgabe betraut ist, geht dem Konflikt dadurch aus dem Weg, daß grundsätzlich schriftliche Arbeiten („in Ruhe“) zu Hause verrichtet werden. Wie ist das mit der Zeit für Betriebsratsarbeit?

Für Unternehmer sind Sitzungen des Betriebsrats, des Wirtschaftsausschusses, der Jugendvertretung oder jedwede Freistellung von der Arbeit zwecks Betriebsratstätigkeit eigentlich immer Störungen des Produktionsablaufs, die in mehrfacher Hinsicht Kosten verursachen: einmal durch den Produktionsausfall für die Dauer der Sitzungen, Freistellungen usw. und zum anderen durch die Resultate der Betriebsratsarbeit. Interessenvertretung für die Belegschaft des Betriebs hat oft nämlich auch eine materielle Seite, etwa wenn der Betriebsrat eine Arbeitsschutzvorrichtung durchsetzt, Kurzarbeit verhindert, eine Neueinstellung erzwingt usw. Hinzu kommen noch die vom Unternehmer nach § 40 BetrVG zu tragenden Sachkosten, die durch die Betriebsratstätigkeit entstehen.

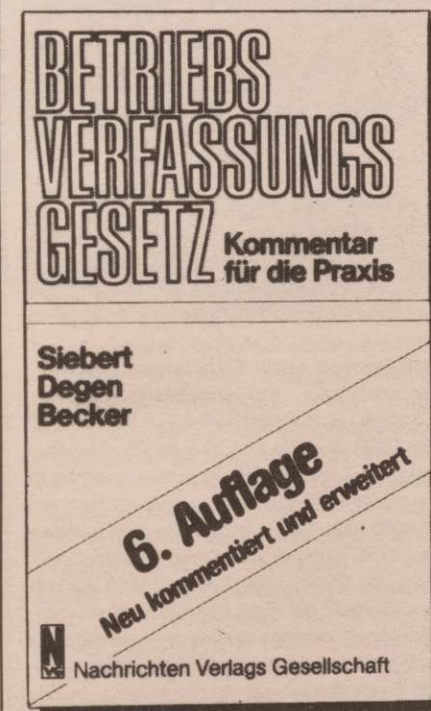
Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 30) sagt, daß Sitzungen des Betriebsrats „in der Regel während der Arbeitszeit“ stattzufinden haben. Dabei soll auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht genommen und der Unternehmer vom Zeitpunkt der Sitzung vorher verständigt werden.

Um dem Druck zu entgehen, der sich aus Arbeitsablauf und Zeitaufwand im Betrieb ergibt, ist die Festlegung regelmäßiger Sitzungstermine zu empfehlen, z. B. jeden Montagvormittag. Dann kann der Unternehmer nicht damit kommen, daß „gerade jetzt“ großer Termindruck besteht und niemand seinen Arbeitsplatz verlassen kann. Durch die Regelmäßigkeit der Sitzungen kann er sich arbeitsorganisatorisch auf die „Montagsvormittagssituation“ einstellen. Im übrigen hat der Betriebsrat hinsichtlich der Häufigkeit und Dauer der Sitzung ein Selbstbestimmungsrecht. Er allein beurteilt, ob und wie lange eine Sitzung erforderlich ist. Auch ein regelmäßiger Sitzungstermin schließt nicht aus, daß zwischendurch weitere Sitzungen erforderlich sein können.

Die Sitzungen sollen grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfinden. Der Unternehmer ist nicht berechtigt, einem Betriebsratsmitglied die Teilnahme an der Betriebsratssitzung zu untersagen. Betriebsratstätigkeit hat Vorrang vor der Er-

füllung arbeitsvertraglicher Pflichten, wenn sie vom Betriebsrat und seinen einzelnen Mitgliedern für erforderlich gehalten wird. Das ist ein fester Grundsatz der Arbeitsgerichtsbarkeit und zudem aus § 37 Abs. 2 BetrVG zu folgern.

Tatsächlich aber kehren viele Betriebsräte in der Praxis diesen Grundsatz zu ihrem



Mit Praxisbeispielen, Mustern, Tips und Kniffen für die tägliche Betriebsratsarbeit.

685 Seiten, gebunden, fester Umschlag; Preis 42,- DM.

Nachteil um: Sie machen dann Betriebsratsarbeit, „wenn die Arbeit es erlaubt“. Richtig und gesetzlich abgesichert aber ist, daß Betriebsratsmitglieder nur dann an ihrem Arbeitsplatz sind, wenn die Betriebsratsarbeit es erlaubt! Und zur Betriebsratsarbeit gehören nicht nur Sitzungen zur Erledigung anstehender Fälle, sondern ebenso auch Besprechungen zur Entwicklung einer systematischen Arbeit, zum Aufspüren von Problemen, zur Vorbereitung der Betriebsversammlung, Be-

ratung der Jugendvertretung, Entgegennahme und Auswertung von Informationen aus den verschiedenen Abteilungen usw. Betriebsratsarbeit sind aber auch Sprechstunden, Rundgänge einzelner Betriebsratsmitglieder, Aufsuchen von Beschäftigten am Arbeitsplatz, Sichten und Auswerten von Informationen und Unterlagen, die der Unternehmer dem Betriebsrat zur Verfügung stellen muß, das Anfertigen von Berichten, Protokollen, Statistiken und vieles andere.

Ein Betriebsrat, der pflichtbewußt und gewissenhaft im Interesse seiner Wähler arbeitet, hat immer viel zu tun und verbraucht dafür viel Zeit. Wo Mitglieder des Betriebsrats freigestellt sind, werden sie die Hauptlast der Arbeit übernehmen. Aber außerdem kann es der Betriebsrat für erforderlich halten, weitere seiner Mitglieder stunden- oder tageweise für die Erledigung notwendiger Arbeiten heranzuziehen. Der Unternehmer oder der unmittelbare Vorgesetzte ist vom Betriebsratsvorsitzenden über einen entsprechenden Betriebsratsbeschuß, die Betriebsratsmitglieder Müller und Meier mit bestimmten Tätigkeiten zu beauftragen, zu unterrichten. In Betrieben ohne freigestellte Betriebsratsmitglieder muß die Betriebsratsarbeit ohnehin über den Weg der Abmeldung beim Vorgesetzten abgewickelt werden.

Der Unternehmer (oder sein Vertreter) kann die zeitweise Freistellung nicht verweigern, ist aber nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (vom 19. 6. 79 – 6 AZR 638/77) berechtigt, eine „stichwortartige Beschreibung“ von Art, Ort und Zeit der Tätigkeit zu verlangen. Hat sich z. B. ein Arbeiter oder eine Gruppe von Arbeitern über Lärm- und Geruchsbelästigung am Arbeitsplatz beim Betriebsrat beklagt, was nun in Augenschein genommen werden soll, so braucht das beauftragte Betriebsratsmitglied bei der Abmeldung (nur wenn dies verlangt wird) lediglich zu sagen: Es geht um Arbeitsbedingungen in Halle B, etwa eine Stunde. Es besteht für das Betriebsratsmitglied weder die Verpflichtung, die Namen der aufzusuchenden Arbeiter anzugeben, noch die Arbeiter, die ein Problem haben, auf die Sprechstunde des Betriebsrats zu verweisen (BAG vom 23. 6. 83 – 6 ABR 65/80).

Der Betriebsrat hat während der Arbeitszeit mehr Zeit für die Erledigung seiner Aufgaben, als mancher denkt. Er muß sie sich nehmen! In dieser Frage hat er eine vergleichsweise starke gesetzliche Stellung, die jedoch von den Unternehmern aus eingangs genannten Gründen immer wieder zu erschüttern versucht wird. Grundsätzlich also ist Betriebsratsarbeit am Feierabend und zu Hause unangebracht. Sollten jedoch aus betriebsbedingten Gründen (Schichtarbeit, Konfliktsituation) Sitzungen und Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit für alle oder einzelne Betriebsratsmitglieder unvermeidlich sein, so besteht ein Anrecht auf Freizeitgleich und Erstattung zusätzlicher Kosten, etwa Fahrgeld (wird fortgesetzt).

Gerd Siebert

„Unsinn wird auch nicht richtig, wenn Hermann Rappe ihn verbreitet“

Interview mit Werner Cieslak,
Sekretär des DKP-Parteivorstands

In Fulda kam am 15. Juni 1987 der Beirat der IG Chemie – Papier – Keramik zusammen, um ein langes Referat des Gewerkschaftsvorsitzenden Hermann Rappe zu hören und eine noch umfangreichere Dokumentation von Zeitungsausschnitten, Auszügen aus Protokollen und Reden entgegenzunehmen. Einziges Thema: Die „Auseinandersetzung mit dem politischen Extremismus von links und rechts“ im DGB und der IG CPK, wobei „rechts“ nur dürtig beachtet, um so heftiger aber gegen „links“ agitiert wird.

In Fulda hatte es am 12. Dezember 1950 schon einmal eine Beiratstagung der IG CPK gegeben; damals war beschlossen worden, jeden aus der Gewerkschaft zu schmeißen, der Bestrebungen der „ostzonalen Gewerkschaftszentralen“ unterstützt. An diesen Fuldaer Beschluß sollte durch die neuerliche Beiratstagung in Fulda bewußt erinnert und angeknüpft werden. (Siehe auch NACHRICHTEN Juli/87, S. 25). Da im Zentrum von Rappes Vorwürfen die Kommunisten stehen, haben wir an Werner Cieslak, Mitglied des Präsidiums und des Sekretariats des DKP-Parteivorstands, dazu einige Fragen gerichtet. Cieslak ist für Fragen und Probleme im Bereich der Betriebe und Gewerkschaften im Parteivorstand verantwortlich.

NACHRICHTEN: Der Gewerkschaftsvorsitzende und SPD-Politiker Hermann Rappe hat in seiner Fuldaer Rede einen Bogen von den ersten Nachkriegsjahren bis heute geschlagen und den Kommunisten damals wie heute unterstellt, gegenüber den Gewerkschaften kein anderes Ziel zu verfolgen als diese zu unterwandern, sie zu zerschlagen und der Politik der Partei zu unterwerfen.

Werner Cieslak: Ich habe die Rede gelesen und war erstaunt, wie Hermann Rappe es schafft, so unbeschwert und locker mit der geschichtlichen Wahrheit umzugehen. Er schafft das dadurch, daß er die These „Kommunisten wollen Gewerkschaften zerschlagen“ als Axiom hinstellt und sich offenkundig darauf verläßt, daß ein Jahrhundert Sozialistenverfolgung und Antikommunismus im kapitalistischen Deutschland für Glaubwürdigkeit sorgen werden.

Wer dann, wie Rappe in Fulda, die KPD, die SED, den FDGB und Moskau in einen Topf wirft und jegliche Bemühungen Ende der 40er und Anfang der 50er Jahre um Ost-West-Verständigung, Entspannung und gemeinsames gewerkschaftliches Engagement gegen die Wiederaufrüstung und die Restauration der Macht des Großkapitals als Unterwanderungs- und Spaltungsversuche abqualifiziert, hat möglicherweise auch heute noch seine Schwierigkeiten mit der Verabschiedung von der Denk- und Verhaltensweise des kalten

Krieges, der damals das Ost-West-Verhältnis prägte. Tatsache ist jedenfalls, daß diese schlimme Zeit auch mit dem Dazutun der Gewerkschaften – und der Kommunisten in ihnen! – überwunden wurde. Gewerkschaftsbeziehungen zu sozialistischen Ländern, so auch zum FDGB der



DDR, gemeinsame Erklärungen und Forderungen zur Abrüstung mit Gewerkschaften sozialistischer Länder sind für den DGB und die meisten seiner Gewerkschaften ebenso Alltagspraxis geworden wie gemeinsame Aktionen mit Kräften außerhalb der Gewerkschaften für Frieden und Abrüstung oder soziale Forderungen, etwa die 35-Stunden-Woche. Und es waren über all die Zeit hinweg sozialdemokratische, kommunistische, christliche und parteilose Gewerkschafter, die das in der Einheitsgewerkschaft gemeinsam bewirkt haben.

NACHRICHTEN: Wir zitieren mal aus der Rappe-Rede: An einige „KPD-inszenierte Kongresse und Konferenzen“ im Jahre 1953 zu Frieden und Verständigung anknüpfend, sagte er: „Auch hier ist feststellbar, daß sich... kaum etwas geändert hat: Friedensmärsche werden auch heute noch initiiert, die Jugend wird auch heute wieder zu Mißbrauch versucht in entsprechenden Initiativen – erinnert sei an den Krefelder Appell, an Friedensstaffetten und ähnliches.“ Das geht doch wohl, gegen die DKP?

Werner Cieslak: Ich möchte sagen, auch gegen die DKP, nicht nur. Aber zunächst einmal kann ich als Kommunist es nicht

als Vorwurf empfinden, daß Kommunisten vielfältige Aktivitäten – auch in Form von Kongressen und Konferenzen – für Abrüstung, Frieden und Verständigung entfalten. Stellen wir uns doch mal vor, wie es um die Abrüstungsbemühungen, um die Entfernung der Pershings, SS 20 usw. aus Europa heute stünde, hätte es alle diese Friedensaktivitäten und den massenhaften Druck, der davon ausging, nicht gegeben!

Ich muß aber die für alle Nichtkommunisten beleidigende Unterstellung zurückweisen, wonach deren Eigenmotivation zu einem Leben in Frieden so schwach entwickelt ist, daß sie erst von Kommunisten bewegt werden müssen, sich zu rühren. Rappes Stoß geht eindeutig in eine ganz andere Richtung: Seine Warnung vor dem Mißbrauch durch die DKP soll diejenigen Sozialdemokraten, Jusos, Gewerkschafter – besonders junge Gewerkschafter –, Vertreter von Kunst und Wissenschaft und andere demokratische Kräfte abschrecken und disziplinieren, die in der Gemeinsamkeit das wirksamste Mittel sehen, einer Politik der Vernunft zum Durchbruch zu verhelfen. Folgerichtig zählte er in der Vergangenheit immer zu jenen, die gegen ein Zusammengehen von Sozialdemokraten und Kommunisten, von Gewerkschaften und Friedensbewegung, Gewerkschaften und Grünen oder andere Formen der Beteiligung von Gewerkschaftern an Abrüstungs- und sonstigen Initiativen auftraten, an denen auch Kommunisten beteiligt waren. Es scheint, ihm paßt die ganze Richtung nicht.

NACHRICHTEN: In Fulda kam der IG-Chemie-Vorsitzende auch auf den Antrag seiner Organisation an den 13. Bundeskongreß des DGB 1986 in Hamburg zur Bündnispolitik (Nr. 43) zu sprechen. Er kündigte an, die „noch ausstehende Diskussion ein(zu)fordern“.

Werner Cieslak: Das gehört zum eben Gesagten. Bekanntlich hatte die IG Chemie auf dem Kongreß ihr mit dem Antrag 43 verfolgtes Ziel, Kommunisten, Grüne und andere ihr nicht genehme Kräfte von jeglicher Zusammenarbeit mit DGB-Gewerkschaften per Beschluß ausgrenzen zu lassen, nicht erreicht. Angenommen wurden damals nur jene Antragsteile, die unumstrittene Aussagen zu dieser Frage machten. Im Kampf gegen die Änderung des § 116 AFG, im Ringen um die 35-Stunden-Woche, beim Ostermarsch, in Aktionen zum Antikriegstag und bei vielen anderen Gelegenheiten hat sich mittlerweile das gemeinsame Handeln von Gewerkschaftern und demokratischen Organisationen, Komitees und Initiativen außerhalb der Gewerkschaften und die Solidarität zwischen ihnen soweit entwickelt, daß der gemeinsame und gegenseitige Nutzen für die gesteckten Ziele nicht mehr zu übersehen ist.

Wenn in dieser Situation eine Diskussion eingerührt werden soll mit der Absicht, die Abfuhr auf dem DGB-Kongreß hinterher mit „Gremienarbeit“ und in einer Art „Marsch durch die Institutionen“ doch noch in einen Sieg umzuwandeln, dann

wäre das genau die Methode, die Hermann Rappe gemeinhin den Kommunisten, Grünen und Jusos anzuhängen pflegt. Der Einheitsgewerkschaft nützt das nicht.

NACHRICHTEN: Ja, Einheitsgewerkschaft. Da ist noch ein Fuldaer „Geschichtsbeitrag“ von Hermann Rappe. Er sagte über den außerordentlichen DGB-Kongreß von 1981, der das jetzt geltende Grundsatzprogramm beschloß: „Die Entscheidung des Kongresses, die Kommunisten nicht zu Mitbegründern der freien Gewerkschaftsbewegung zu machen, war und ist richtig, denn die Zielsetzung der kommunistischen Partei hat sich bis heute nicht geändert...“ Und dann kommt wieder „Zerschlagung“ der Gewerkschaften usw.

Werner Cieslak: Mitbegründer ist man, oder man ist es nicht; dazu kann man nicht durch Beschluß „gemacht“ werden. Die Kommunisten sind es, und das belegen die Fakten während der Nazizeit und der Zeit des Neubeginns nach 1945. Auch mit dem DGB-Grundsatzprogramm nimmt es Hermann Rappe zwecks besserer Einpassung in seine Argumentationslinie nicht so genau. Ich zitiere, was darin wirklich steht: „Die Einheitsgewerkschaft ist aus den Erfahrungen der Arbeitnehmer vor und während der Weimarer Republik und der Verfolgung in der Nazidiktatur entstanden. Sie hat die historischen Traditionen, politischen Richtungen und geistigen Ströme der Arbeiterbewegung, vor allem der freiheitlich-sozialistischen und der christlich-sozialen Richtungen, in eine gemeinsame Organisation zusammengeführt.“

Daraus kann man wohl schwerlich die Kommunisten weginterpretieren, auch wenn „vor allem“ hervorgehoben wird, was SPD und CDU für sich in Anspruch nehmen. Es wäre der Seriosität und Glaubwürdigkeit eines so exponierten Gewerkschafters und Politikers wie Hermann Rappe gewiß zuträglich, würde er sich statt an Unterstellungen, die durch dauernde Wiederholung nicht richtiger werden, an der Programmatik der DKP über die Kommunisten und ihre Absichten in den Gewerkschaften orientieren. Die nicht richtige These 37 der 1956 verbotenen KPD als Maßstab für die Politik der Deutschen Kommunistischen Partei anzulegen ist, ist ebenso abwegig, als wolle man heute den DGB an der Arbeitsgemeinschaftspolitik des ADGB oder die SPD Brandts und Vogels an der Politik Eberts, Noskes und Schmidts messen.

Viele DKP-Mitglieder waren und sind auch in der IG Chemie – Papier – Keramik aktiv und haben ihren Beitrag zu den gewerkschaftspolitischen Erfolgen dieser drittgrößten DGB-Gewerkschaft geleistet. Einige von ihnen waren bzw. sind auch Mitglieder des Parteivorstands der DKP. Ihnen und den Tausenden Kommunisten in den Gewerkschaften zu unterstellen, diese „unterwandern“, „zerschlagen“ oder für „andere Ziele“ als die vorgegebenen „einspannen“ zu wollen, ist unredlich.

22 neue Feigenblätter oder geht es der CDA doch um mehr?

Ein 22seitiges Strategiepapier unter dem Titel „Arbeit für alle“, das der Landesvorstand der Sozialausschüsse in Rheinland-Pfalz unter seinem Vorsitzenden, Bundestagsabgeordneter Heribert Scharrenbroich, Anfang Juli verabschiedet hat, soll vom 16. bis 18. Oktober die Bundestagung der Christlich Demokratischen Arbeitnehmer (CDA) in Hamburg beschäftigen. Ob das Papier nur 22 neue Feigenblätter für die alte Politik liefert oder ob es doch mehr bedeutet – die Frage ist besonders für den DGB interessant.

Soviel steht jedenfalls schon heute fest: Das Strategiepapier wirft ein bemerkenswertes Schlaglicht auf die tiefen politischen Widersprüche in den Reihen der Christdemokraten, Widersprüche, die nur noch der Bundeskanzler zu leugnen im Stande ist. Was Kohl gerne als reine persönliche Profilierungsversuche seiner diversen Parteifreunde im Sommerloch '87 abtun möchte, entpuppt sich im Strategiepapier aus Rheinland-Pfalz als überfälliger Entscheidungsbedarf in einer Lebensfrage der bundesdeutschen Gesellschaft. Wörtlich: „Eine Grundsatzentscheidung ist fällig: Entweder finden wir uns mit mehr als zwei Millionen Arbeitslosen bis weit in die neunziger Jahre ab, oder wir müssen neue Wege gehen und weitaus mehr Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit einsetzen.“

Offen eingestanden wird in einem von Christdemokraten verfaßten Papier erstmals nicht nur, daß sich in den letzten Jahren die Arbeitslosenzahlen verdoppelt haben, sondern darüber hinaus verstärkte Arbeitslosigkeit droht, wenn das Steuer in der Beschäftigungspolitik nicht herumgerissen wird. Als Ziel des vorgelegten Programms wird die Halbierung der Arbeitslosenzahl noch in dieser Legislaturperiode des Bundestages angegeben. Die Frage geht zweifellos ebenso ans Eingemachte christdemokratischer Politikpraxis, wie die jüngste Auseinandersetzung zwischen Blüm und Strauß über die Menschenrechtsverletzungen in Chile und die Aufnahme verfolgter Chilenen in der Bundesrepublik. Insofern kann man auf die Diskussionen in Hamburg echt gespannt sein.

Schon das Eingeständnis, daß mit den „Rekordsteigerungen bei den Unternehmensgewinnen“ in den vergangenen Jahren nicht die Investitionen verbunden waren, die zu den benötigten Arbeitsplätzen geführt hätten, ist für ein christdemokratisches Papier geradezu sensationell. Auch wird nicht weiter bestritten, daß die kreditfinanzierten Beschäftigungsprogramme Ende der 70er Jahre zu einer sichtbaren Entlastung des Arbeitsmarktes geführt haben, obwohl die Programme auch damals schon halbherzig betrieben wurden. Schon mit diesen Feststellungen wird das propagandistische Weltbild der bürgerlichen Parteien des Bundestages total auf

den Kopf gestellt, werden die Gewerkschaften praktisch bestätigt, die seit langem staatliche Beschäftigungsprogramme zur Überwindung der Arbeitslosigkeit fordern.

In diese Richtung beginnen auch nun die Sozialausschüsse nachzudenken, allerdings noch in unzureichendem Maße und widerspruchsvoll. Vorgeschlagen wird im Strategiepapier aus Rheinland-Pfalz ein Maßnahmenpaket für die öffentlichen Haushalte in Höhe von 12,5 Milliarden DM. In neun Thesen werden die Unionspolitiker aufgefordert, die Vorruhestandsregelung um fünf Jahre zu verlängern. Die Mindestleistungen für ausscheidende Vorruheständler sollen erhöht und die Zuschüsse der Arbeitsämter bei Wiederbesetzung der freien Stellen verbessert werden.

Die öffentlichen Arbeitgeber, so wird weiter gefordert, sollen sich bereit erklären, im kommenden Jahr mit den Gewerkschaften zu Vorruhestandsverträgen für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zu kommen, gleichzeitig sollen Regelungen auch für Beamte eingeführt werden. Rund 4 Milliarden DM im Jahr sollen für Verbesserungen der Leistungen an Familien ausgegeben werden. Dazu gehören die Aufstockung der Kinderfreibeträge bei der Lohn- und Einkommenssteuer und Steuerfreibeträge für diejenigen, die kranke Familienangehörige pflegen.

Außerdem wird in dem Strategiepapier eine Ausdehnung des Erziehungsurlaubs mit Beschäftigungsgarantie nach der Geburt des Kindes von einem auf drei Jahre gefordert. Angeschnitten werden auch eine Verlängerung der Zahlung von Erziehungsgeld und die Anrechnung von zwei Erziehungsjahren in der Rentenversicherung. Eine Entscheidung darüber müsse noch in dieser Legislaturperiode fallen. Rund 4 Milliarden DM jährlich werden für öffentliche Investitionen gefordert. Innerhalb von 10 Jahren sollen damit alte Mülldeponien saniert werden. Angesprochen wird auch die Verbesserung des Kanalisationsnetzes als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Die Energieversorgungsunternehmen sollen verpflichtet werden, durch zinslose, rückzahlbare Darlehen den Ausbau von Biogasanlagen und von sonstigen alternativen Stromversorgungsanlagen zu fördern.

Die Spitze des Eisbergs

Die in unserer Zeitschrift wiederholt geäußerte Meinung, daß Berufsverbote im öffentlichen Dienst gegen Mitglieder der DKP nur die Spitze eines Eisbergs sind, wurde erneut bestätigt. Nach ersten Informationen von „metall“ (Nr. 10/87) wurden und werden „zumindest im größten Betrieb des Siemens-Bereichs N (Nachrichtentechnik), dem Werk an der Münchener Hofmannstraße, die weit über 8000 Beschäftigten der Regelanfrage „bei Sicherheitsbehörden“ unterworfen“; Sekretärinnen nicht ausgenommen.

Quasi eine Lawine ins Rollen brachte die erste Veröffentlichung. Doch inzwischen wurden neue Einzelheiten über diesen Skandal bekannt, die zu großer Unruhe unter den Siemens-Beschäftigten geführt haben: Wie ein Insider aus der Münchener Konzernzentrale gegenüber „metall“ mutmaßte, wurden und werden 20000 Siemens-Beschäftigte durchleuchtet. Die Redaktion von „metall“ ließ nicht locker. Ihren Angaben zufolge sei kein Dementi gekommen, sondern lediglich das Ausmaß der Zusammenarbeit zwischen Konzernspitze und Verfassungsschutz heruntergespielt worden.

Bei ihren Recherchen wurden die „metall“-Redakteure erneut fündig. Sie stießen auf ein weiteres „pikantes Detail über die gute Zusammenarbeit zwischen Siemens und dem Verfassungsschutz... Nach der Devise „eine Hand wäscht die andere“ stellt das Unternehmen großzügig seine Räumlichkeiten für Observierungsteams des Verfassungsschutzes zur Verfügung“ („metall“ 12/87). Zufällig hatten Metallgewerkschaft entdeckt, daß von einem Siemens-Gebäude in der Münchener Kistlerhofstraße ein privates Wohnhaus auf der gegenüberliegenden Straßenseite vom Verfassungsschutz beobachtet wurde.

Inzwischen haben SPD und Grüne entsprechende Anfragen an die bayerische Staatsregierung und die Bundesregierung gerichtet. Aber weder aus der Münchener Staatskanzlei noch aus Bonn kamen befriedigende Antworten. Zimmermanns Bundesinnenministerium, dem der Verfassungsschutz unterstellt ist, hüllte sich ganz in Schweigen. Bekannt aber wurde laut „metall“ (Nr. 16/87), „daß auch das Wirtschaftsministerium seine Finger mit im Spiel hat“. So ließ der Staatssekretär Schlecht in einem Schreiben an den SPD-Bundestagsabgeordneten Schöfberger die Katze aus dem Sack: „Das Bundesministerium für Wirtschaft berät die Unternehmen in Fragen des Schutzes von geheimhaltungsbedürftigen Vorgängen. Dazu gehören auch personelle Geheimhaltungsmaßnahmen. In diesem Zusammenhang werden Sicherheitsüberprüfungen von Mitarbeitern der Unternehmen durchgeführt, die geheimhaltungsbedürftige Vorgänge bearbeiten oder sich Zugang hierzu verschaffen können.“ G. M.

Strukturreform im Gesundheitswesen: Alternativen sind notwendig

Noch im September will die Bonner Wendekoalition einen Gesetzentwurf zur Strukturreform im Gesundheitswesen vorlegen. Die Zielrichtung der reaktionären Front aus Regierung, Unternehmerverbänden und ärztlichen Standesorganisationen ist klar: weitere Öffnung des Gesundheitswesens für private Gewinninteressen zu Lasten der Versicherten. Welche Alternativen gibt es? Mit diesem Beitrag schließen wir die dreiteilige Artikelserie zum Angriff auf das Gesundheitswesen vorläufig ab (siehe NA 7 und 8). Wir sind sicher, daß uns dieses Thema jedoch weiter beschäftigen wird.

Sowenig geschlossen die reaktionäre Front für „Mehr Markt im Gesundheitswesen“ ist, sowenig einheitlich ist die Front der Verteidiger der solidarischen Gesundheitssicherung und ihres notwendigen Ausbaus, vor allem, wenn es um konkrete Vorschläge und Maßnahmen geht. Allerdings gibt es in der Analyse der Probleme und auch in einer Reihe inhaltlicher Vorstellungen für die Strukturreform Übereinstimmungen zwischen SPD, Grünen, DKP, Gewerkschaften, der alternativen Gesundheitsbewegung und Krankenkassen. So wird beispielsweise allgemein die Notwendigkeit verstärkter vorbeugender Maßnahmen hervorgehoben, eine Stärkung der Verhandlungsposition der Krankenkassen und Preiskontrollen bei Arzneimitteln angestrebt sowie das Sachleistungsprinzip verteidigt, damit jeder Versicherte unabhängig von Beitrag und Einkommen eine vollwertige medizinische Versorgung in Anspruch nehmen kann.

Auf parlamentarischer Ebene hat die SPD mit dem Antrag einer vom Bundestag inzwischen eingesetzten Enquetekommission „Strukturreform der Gesetzlichen Krankenversicherung“ die Initiative ergriffen. Mit Hilfe dieser Expertenkommission, die innerhalb eines Jahres Vorschläge zur Strukturreform erarbeiten soll, hofft die SPD-Fraktion zu „verhindern, daß ein Gesetzentwurf vorgelegt wird, der die Probleme der Strukturreform auf Kostendämpfungsfragen reduziert“. Dadurch sollen auch inhaltliche Vorstellungen der Opposition stärker in die Diskussion einfließen, damit die von der SPD angestrebten „breiten parlamentarischen Mehrheiten“ zustande kommen.

Der wirkungsvollste Widerstand gegen den weiteren Um- und Abbau der solidarischen Gesundheitssicherung kann aber nur von den Gewerkschaften kommen. Hier gibt es ein relativ geschlossenes Konzept gegen die Amerikanisierung des Gesundheitswesens, eindeutige Beschlüsse und Forderungen von Gewerkschaftstagen und eine richtungsweisende Studie der Gesundheitspolitischen Strukturkommission beim DGB-Bundesausschuss.

Allerdings sind die Interessen der Einzelgewerkschaften nicht deckungsgleich:

Die ÖTV etwa vertritt die Interessen der im Gesundheitswesen Beschäftigten (siehe Aktion „Wir müssen helfen können“ im Juni '87), während z. B. die IG Metall stärker die Interessen ihrer Mitglieder als Beitragszahler betont und die Stabilität der Beitragssätze in den Vordergrund rückt.

IG-Chemie-Chef Rappe schließlich verteidigte als Gastredner auf der Hauptversammlung der Pharmaindustrie deren Preistreiber und schloß die Arzneimittelpreise ausdrücklich aus seinen Einsparvorschlägen für die Krankenversicherung aus. Man darf deshalb gespannt sein auf das Ergebnis der Gespräche von Gewerkschaften und Unternehmerverband über gemeinsame Vorschläge zur Strukturreform, deren Veröffentlichung für diese Tage angekündigt war.

Zu messen sind dieses Ergebnis und auch andere Vorschläge daran, ob sie einerseits zur Mobilisierung der Betroffenen beitragen und ob sie andererseits Schritte in Richtung der grundlegenden Anforderungen an ein fortschrittliches, den geänderten gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechenden Gesundheitssystem sind. Die in diesem Rahmen auch zu entwickelnden Konzepte zur Verbesserung der finanziellen Situation der gesetzlichen Krankenversicherung dürfen allerdings nicht dazu führen, daß die Diskussion auf die Kostenfrage beschränkt wird: Der Finanzierungsargumentation müssen inhaltliche Vorstellungen entgegengestellt werden, medizinische und gesellschaftliche Gesichtspunkte müssen in den Vordergrund treten.

Als Orientierungspunkt und positive Utopie kann dabei vom Gesundheitsbegriff der Weltgesundheitsorganisation ausgegangen werden, der übrigens seit 1980 von der Bundesärztekammer als unreal abgelehnt wird: „Die Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Die Erlangung des bestmöglichen Gesundheitszustands ist eines der Grundrechte eines jeden Menschen...“ Geht man von dieser Definition aus, dann ist klar: Gesundheitssicherung ist nicht Sache des einzelnen, ist nicht privatisierbar, sondern eine Aufgabe in gesellschaft-

licher Verantwortung; eine Aufgabe, die einer umfassenden gesundheitspolitischen Planung und Steuerung bedarf, insbesondere wenn offensichtlich ist, daß zu den grundlegenden Bedingungen eines leistungsfähigen Gesundheitswesens der Vorrang weitreichender vorbeugender Maßnahmen gehört: vorbeugend nicht nur im Sinne von Krankheitsfrüherkennung, sondern im Sinne einer Veränderung der krankmachenden Lebens- und Arbeitsbedingungen, etwa Verbesserung des Umwelt- und Arbeitsschutzes und Arbeitszeitverkürzung.

Zu einem leistungsfähigen Gesundheitswesen gehört auch die Erhaltung der medizinischen Versorgung auf dem höchstmöglichen Niveau und ihr Ausbau. Es gilt u. a. die vorhandenen Versorgungslücken (etwa bei Pflegebedürftigkeit im Alter) zu schließen, die engere Zusammenarbeit des Gesundheitswesens mit anderen sozialen Diensten voranzutreiben, neben der Krankenversorgung auch eine psychosoziale Betreuung zu gewährleisten.

Zu den unabdingbaren Grundlagen gehört ebenfalls, daß jeder unabhängig von Einkommen und Beiträgen die medizinisch beste und notwendige Versorgung in Anspruch nehmen kann. Ein an gesellschaftlichen Bedürfnissen orientiertes Gesundheitswesen muß bürgernah sein, beispielsweise durch dezentralisierte, überschaubare Strukturen und regionale Bedarfsplanungen, es muß aber auch im Inneren demokratische Strukturen aufweisen sowie die demokratische Einbeziehung und Mitwirkung von Patienten und Versicherten fördern.

Zur Sicherung der finanziellen Situation der gesetzlichen Krankenversicherung kann auf drei Bereiche verwiesen werden: Zum einen sind die Auswirkungen des finanziellen „Verschiebeparkplatzes“ zwischen den Haushalten der verschiedenen Sozialbereiche zurückzunehmen, die die Krankenversicherung allein 1984 mit nahezu 15 Milliarden DM zugunsten des Bundeshaushalts belastete. Zum zweiten ist die Arzthonorierung von der kostentreibenden Einzelleistungsvergütung auf eine Pauschalhonorierung umzustellen. Würde in diesem Zusammenhang das Ärzteeinkommen auf durchschnittlich 100000 DM im Jahr beschränkt, so hätte das nach Berechnungen von DGB-Experten im Jahre 1979 Einsparungen von über 7,3 Milliarden DM bedeutet. Und zum dritten ließen sich bei den im internationalen Vergleich völlig überbewerteten Arzneimitteln erhebliche Kosten einsparen.

Nach Expertenschätzungen würden sich allein durch den Verzicht auf die Verordnung nutzloser Medikamente und die Verschreibung der jeweils billigsten Alternativarznei die jährlichen Ausgaben der Kassen für Arzneimittel halbieren (die Einsparung hätte allein 1984 7,7 Milliarden DM ausgemacht), ein Effekt, der durch eine Reduzierung der Pharmawerbung usw. noch verstärkt werden könnte.

Udo Gelhausen

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT: Daten . . . Daten . . . Daten . . .

Welche Daten der Arbeitnehmer darf der Unternehmer sammeln und speichern? Welche Rechte hat dabei der Betriebsrat? Der EDV-Einsatz in den Betrieben hat dazu geführt, daß auch die Arbeitsgerichte sich immer häufiger mit diesen Fragen beschäftigen müssen. Mit Urteil vom 22. Oktober 1986 (5 AZR 660/85) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) erstmals grundsätzlich zu der Erhebung und Speicherung von Arbeitnehmerdaten Stellung genommen. Das Gericht betont in seinem Urteil, daß das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nicht die Erhebung, sondern nur die Speicherung personenbezogener Daten regelt. Jedoch sei die Speicherung unzulässig erhobener Daten verboten. Der Unternehmer ist demnach zur Löschung auch derjenigen Daten verpflichtet, die eigentlich unproblematisch sind, wenn die Erhebung der Daten rechtlich nicht korrekt war.

Zuerst sollte daher geprüft werden, auf welche Weise die Daten gesammelt wurden. Die Erhebung kann einmal aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen unzulässig sein. Das ist z. B. dann der Fall, wenn sie durch Personalfragebögen oder sonstige Personenbefragungen erhoben worden sind, denen der Betriebsrat nach § 94 Abs. 1 BetrVG nicht zugestimmt hat. Dabei sollte der Betriebsrat allerdings beachten, daß er möglichst frühzeitig der Verwendung nicht genehmigter Fragebögen widerspricht. Im vorliegenden Fall hatte das BAG aus dem Verhalten des Betriebsrats – er hatte einige Jahre der Verwendung von „Altfragebögen“ nicht widersprochen – geschlossen, daß er der Verwendung der Fragebögen zugestimmt habe.

Unzulässig ist die Erhebung auch dann, wenn sie gegen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verstößt, in diesen Fällen ist auch immer die Speicherung unzulässig. So ist es nicht zulässig, Bewerberinnen nach einer eventuellen Schwangerschaft zu fragen, wenn sich für die gleiche Position auch Männer beworben haben (BAG, Urteil vom 20. Februar 1986 – 2 AZR 244/85).

Das Speichern zulässig erhobener Daten ist im Rahmen der „Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses“ (§ 23 BDSG) erlaubt. Dabei nimmt das Gericht eine Abwägung zwischen dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers auf „informationelle Selbstbestimmung“ (Bundesverfassungsgericht) und Unternehmerinteressen vor und kommt zu dem Ergebnis, daß das Speichern von Daten bezüglich des Geschlechts, Familienstands, der Ausbildung einschließlich der Postleitzahl des Studienortes unproblematisch ist. In der Vorinstanz hatte das Landesarbeitsgericht bereits die Löschung der Konfession und

der Daten über Beginn und Ende des Wehrdienstes verfügt.

Problematisch ist an dem Urteil des BAG dreierlei: Das LAG hatte für die Speicherung der Daten verlangt, daß diese für den Arbeitgeber unverzichtbar sind, und hatte die Zulässigkeit der Speicherung von der Erfüllung der Benachrichtigungspflicht (§ 26 Abs. 1 BDSG) abhängig gemacht. Dieser Ansicht ist das BAG nicht gefolgt. Es begnügt sich mit den erheblich vageren Begriffen „Interessenabwägung nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses“. Problematisch ist auch, daß weder das LAG noch das BAG die geringsten Bedenken gegen das Speichern von Daten des Geschlechts und des Familienstandes sehen.

Welch große Bedeutung diese Informationen für die Diskriminierung von Frauen haben, wird im Urteil nicht einmal am Rande erwähnt. Zum dritten verneint das BAG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Speicherung dieser Daten. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehe nur, wenn „Leistungs- und Verhaltensdaten programmgemäß zu Aussagen über Verhalten oder Leistung einzelner Arbeitnehmer verarbeitet“ würden. Diese Unterscheidung ist in der Literatur mit Recht kritisiert worden, da die Daten selbst neutral seien und nur in ihrem Verwendungszusammenhang ihre Bestimmung erhielten. Statt dessen sei davon auszugehen, daß alle „Informationssysteme mit Arbeitnehmerbezug“ mitbestimmungspflichtig seien.

Eine zweite Grundsatzentscheidung des BAG (Beschluß vom 17. März 1987 – 1 ABR 59/85) beschäftigt sich mit den Rechten des Betriebsrats bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Die Leitsätze dieser Entscheidung lauten:

1. Das Bundesdatenschutzgesetz ist zugunsten der Arbeitnehmer geltendes Recht i. S. von § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.
2. Der Arbeitgeber ist nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat umfassend über alle Formen der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer zu unterrichten. Darauf, ob diese Datenverarbeitung gegen die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes verstößt oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslöst, kommt es nicht an.
3. Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers entfällt nicht dadurch, daß die Datenverarbeitung nicht im Betrieb selbst, sondern bei einem anderen Unternehmen einer Unternehmensgruppe erfolgt.
4. Erst wenn der Arbeitgeber den Be-

etriebsrat abschließend unterrichtet hat, kann sich die Frage stellen, ob die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich ist, um dem Betriebsrat die gegebenen Auskünfte verständlich zu machen. Ob mit einer solchen Aufgabe ein Sachverständiger vom Betriebsrat betraut werden kann, bleibt unentschieden.

Der Beschluß bestätigt, daß Betriebsräte einen umfassenden Informationsanspruch über alle im Betrieb gesammelten und gespeicherten Arbeitnehmerdaten haben. Mehrfach betont das Gericht, daß der Unternehmer keine Informationen vorenthalten könne, weil angeblich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht besteht: „Der Betriebsrat muß die Möglichkeit haben, sich ein eigenes Urteil zu bilden.“ Ausführlich setzt sich das BAG auch mit dem beliebten Einwand der Unternehmer auseinander, der Zeitpunkt der Unterrichtung des Betriebsrats sei noch nicht gekommen, da es sich lediglich um „Vorüberlegungen“ handele, die noch im „Planungsstadium“ seien. Die Entscheidung, die Gehalts- und Lohnabrechnung auf On-Line-Betrieb umzustellen – so das BAG –, sei längst gefallen. „Planung“ sei ein kontinuierlicher Prozeß. Spätestens dann, wenn ein Vorhaben bereits beschlossen sei und einzelne Schritte zu seiner Realisierung geplant würden, müsse der Betriebsrat unterrichtet werden.

So begierig Unternehmen sind, umfassenden Datenmaterial über die Beschäftigten zusammenzutragen, so scheu und zurückhaltend werden sie, wenn der Betriebsrat seinerseits Informationen erhalten will. Auch dazu zwei neuere Urteile: Das BAG hatte bereits 1984 entschieden, daß der Informationsanspruch des Betriebsrats bei der Personalplanung (§ 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) sich auf alle Unterlagen bezieht, die der Arbeitgeber zur Grundlage seiner Personalplanung macht. Das LAG München hatte über die Frage zu entscheiden, ob der Betriebsrat einen Anspruch auf Aushändigung dieser Unterlagen hat. In seinem rechtskräftigen Beschluß vom 6. August 1986 (8 Ta BV 34/86) heißt es: „Der Betriebsrat kann im Rahmen der Unterrichtung über die Personalplanung (§ 92 BetrVG) die Aushändigung der Unterlagen verlangen, die der Arbeitgeber zu ihrer Grundlage macht, wenn nur auf diese Art und Weise dem Beratungsrecht des Betriebsrats Rechnung getragen werden kann.“ Die Dauer der Aushändigung sei von den Umständen des Einzelfalls abhängig. Abschriften dürfe der Betriebsrat nicht machen, sondern lediglich Notizen.

Um ein ähnliches Problem ging es bei dem Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Dezember 1985 – 1 ABR 72/83. Bereits früher hatte das BAG festgestellt, daß dem Betriebsrat bei Einstellungen die Unterlagen sämtlicher Bewerber „vorzulegen“ seien. Nunmehr wurde entschieden, daß „der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei Einstellungen von Arbeitnehmern dem Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber auszuhändigen und bis zur Beschlußfassung über den Antrag auf Zustimmung, längstens für eine Woche, zu überlassen“.

Barbara Degen

Größter Streik in Südafrika: 370 000 Kumpel im Ausstand

Der am 10. August begonnene Streik der schwarzen Bergleute hat sich mittlerweile zum größten Arbeitskampf in der Geschichte Südafrikas entwickelt. In 52 Gold- und Kohlegruben befinden sich rund 370 000 Kumpel im Ausstand. Der Förderbetrieb ist nahezu lahmgelegt. Ein Kompromiß oder gar ein Nachgeben der Bergwerkskammer hinsichtlich der Kernforderung der Bergarbeitergewerkschaft NUM, einen existenzsichernden Mindestlohn zu erreichen, ist allerdings nicht in Sicht.

Statt die berechtigten Forderungen zu erfüllen, haben die Unternehmen, allen voran die Anglo American Corporation – ein Aushängeschild des „liberalen“ südafrikanischen Kapitals und zusammen mit dem Schwesterkonzern DeBeers in Sachen Gold und Diamanten fast ein Weltmonopol

Schwarze Kumpel selbstbewußt

Nach dreiwöchigem Streik sind die südafrikanischen schwarzen Bergarbeiter am 30. August wieder in die Gold- und Diamantenminen sowie den Kohlegruben zurückgekehrt. Ihr Ziel wurde nur teilweise erreicht: Statt der geforderten 30prozentigen Lohnerhöhung werden sie künftig zwischen 15 und 23,4 Prozent mehr Geld in den Taschen haben. Die Feiertagszuschläge wurden von 55 auf 65 Prozent erhöht, und die Witwenrenten werden nun drei statt vorher zwei Jahre gezahlt. Das wichtigste Ergebnis ist jedoch das durch den Streik gewachsene Selbstbewußtsein der Bergarbeiter und ihrer jungen Gewerkschaft NUM. Sie krochen vor den mächtigen Konzernherren nicht zu Kreuze, trotz Terrors, Massenentlassungen und ohne einen Pfennig Streikunterstützung. Mit ihnen wird auch das Botha-Regime künftig zu rechnen haben.

– Werkschutz und Polizei mobilisiert, die mit Gummigeschossen in Streikversammlungen feuerten. Nach Angaben von NUM-Generalsekretär Cyril Ramaphosa sind seit Beginn des Streiks insgesamt bis zum 20. August rund 300 schwarze Kumpel verletzt und etwa 200 von der Rassistenpolizei verhaftet worden.

Der Arbeitskampf begann, als die Forderung der NUM nach einer 30prozentigen Lohnerhöhung von den Bergwerkskonzernen abgelehnt wurde. Deren Angebot lag bei lediglich 17 bis 23 Prozent. Doch allein die Inflationsrate betrug in Südafrika während der letzten Jahre jeweils um die 17 Prozent. Hinzu kommen für die schwarzen Bergarbeiter die traditionelle Kluft zu den Löhnen der häufig nicht besser qualifizierten weißen Bergleute (die immer noch

durchschnittlich das Sechsfache verdienen) und vor allem die Sicherheitsfrage in den Gruben.

Südafrikas Bergbau erwirtschaftet täglich etwa 50 Millionen US-Dollar. Der Anteil an den Exporterlösen beläuft sich auf 70 Prozent. Doch auch nach dem Angebot der Bergwerkskammer würden schwarze Bergleute nicht mehr als rund 500 DM monatlich verdienen. Und das bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 50 Stunden und mehr. Ihre Arbeitsbedingungen zählen ohnehin zu den unmenschlichsten in der Welt. So starben allein im vergangenen Jahr etwa 800 schwarze Bergleute bei Unfällen unter Tage. Die Bergarbeitergewerkschaft NUM verlangt deshalb auch deutlich verbesserte Schutzbestimmungen und ein Mitspracherecht bei deren Erarbeitung und Kontrolle.

Die neue Qualität des Arbeitskampfes liegt jedoch nicht allein in der Zahl der Teilnehmenden und in seiner Dauer. Festzustellen ist vor allem, daß die rasch wachsenden „schwarzen“ Gewerkschaften des Dachverbandes COSATU gegenwärtig die Hauptkraft im südafrikanischen Befreiungskampf darstellen, und daß ihre Stärke zunimmt. Fast eine Million Arbeiterinnen und Arbeiter sind seit der COSATU-Gründung im Dezember 1985 bereits organisiert. Und COSATU hat für den Fall gewaltsamer Versuche, den Bergarbeiterstreik zu brechen, Solidaritätsstreiks in weiteren Industriezweigen Südafrikas angekündigt. So sind nach Angaben der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldearbeiter (POTWA) landesweit 20 000 schwarze Postangestellte in einen Streik für gleiche Löhne und gleiche Arbeitsbedingungen wie ihre weißen Kollegen getreten. Und in etwa 20 Unternehmen der südafrikanischen Nahrungsmittelindustrie streiken weitere 5000 Arbeiter. Ihre Gewerkschaft FAWU fordert Lohnerhöhungen von 40 Prozent.

Ausdruck des gestiegenen Bewußtseins schwarzer Arbeiter dürfte es auch sein, daß sich die Metallarbeiter in Südafrika zu einer mächtigen neuen Gewerkschaft zusammengeschlossen haben. Die „National Union of Metalworkers of South Africa“, schon als NUMSA bekannt, hat jetzt 130 000 Mitglieder und – wie ihr neugewählter Präsident Daniel Dube erklärte –

Ein entfernter Kontinent, aber Forderungen wie bei uns

Im März nächsten Jahres findet in Australien der 14. Kongreß des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) statt. Für uns ist das ein Grund, unsere Leser über die australische Gewerkschaftsbewegung zu informieren. NACHRICHTEN-Mitarbeiter Georg Diederichs schrieb uns dazu folgenden Artikel: Seit dem 19. Jahrhundert hat Australien den Ruf als „Kontinent der Gewerkschaften“. Denn wo immer damals zwischen Darwin und Melbourne, zwischen Perth und Sydney eine Fabrik oder ein Dienstleistungsunternehmen entstand, gab es auch bald eine neue Gewerkschaft. Bis zum heutigen Tag existieren noch immer etwa 320 Einzelgewerkschaften, von denen seit 1927 155 in der Dachorganisation Australischer Gewerkschaftsrat (Australian Council of Trade Unions – ACTU) zusammengeschlossen sind.

Von den rund 6,5 Millionen Arbeitern und Angestellten Australiens sind etwa 2,5 Millionen Mitglieder des ACTU. Insgesamt beträgt der gewerkschaftliche Organisationsgrad 55 Prozent. Diesem – im Vergleich zu anderen kapitalistischen Industriestaaten – hohen Grad gewerkschaftlicher Organisation ist es denn auch zuzuschreiben, daß die australischen Arbeiter und Angestellten den Unternehmern in der Vergangenheit beträchtliche Zugeständnisse abringen konnten, so u. a. Mindestlöhne, einen vierwöchigen bezahlten Urlaub, staatliche Alters- und Krankenversicherung, die 40-Stunden-Woche und Arbeitslosenunterstützung.

In verschiedenen Branchen besteht darüber hinaus ein sogenanntes Closed-Shop-System, d. h. Unternehmer dürfen nur Mitglieder der tarifvertragsabschließenden Gewerkschaften einstellen. Her-

ein weiteres Wachstumspotential. Zu dem von der NUMSA aufgestellten Forderungskatalog gehören u. a. die 40-Stunden-Woche, ein Mindestlohn von 4,5 Rand pro Stunde (1 Rand ist gegenwärtig etwa 1,10 DM), das Streikrecht, die Abschaffung der Wanderarbeit, einen sechsmonatigen Mutterschaftsurlaub sowie qualifizierte Berufsbildung für Frauen, Männer und Jugendliche. Auf dem Gründungskongreß ließ Daniel Dube auch keinen Zweifel daran, daß sich die neugegründete Metallarbeitergewerkschaft zur „restlosen Abschaffung der Rassentrennung bekenne“.

Der Bergarbeiterstreik und die Unterstützungsaktionen anderer Gewerkschaften sowie der steigende Organisationsgrad in allen Industriezweigen zeugen von der rasch wachsenden Macht der schwarzen Arbeiter Südafrikas. Einer Macht, der das weiße Rassistenregime trotz aller Repression auf Dauer nicht gewachsen sein wird. „Solidarität statt Apartheid!“ – dieser Slogan der IG Bergbau und Energie sollte deshalb auch für alle Gewerkschafter hierzulande zu einer unmittelbaren Aufforderung und Verpflichtung werden. –chs

vorzuheben ist auch die mobilisierende Rolle der Gewerkschaften in der Friedensbewegung, die Ende 1986 mit der Ratifizierung des Vertrages über eine atomwaffenfreie Zone Südpazifik durch die australische Regierung einen wichtigen Erfolg erzielen konnte.

Was die politischen und sozialen Auseinandersetzungen im Land selbst anbelangt, ist vor allem der Kampf gegen die hohe Arbeitslosigkeit ein Schwerpunkt der Gewerkschaften. 1986 betrug die Arbeitslosenrate 8,3 Prozent. Bei den Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren waren es sogar 21,8 Prozent. Die Gewerkschaften drängen die Regierung seit Jahren, hier Abhilfe zu schaffen. Doch obwohl seit dem Wahlsieg der australischen Labour Party und dem Amtsantritt von Premierminister Robert Hawke 1983 (Hawke war übrigens bis 1980 selbst Präsident des ACTU) innerhalb kurzer Zeit rund 600 000 neue Arbeitsplätze geschaffen wurden, hat dies die Arbeitslosenrate nur geringfügig verringern können; denn die kapitalistische Strukturkrise bei Stahl und Kohle zieht auch die vorrangig auf diese Rohstoffe orientierte Industrie Australiens tief in ihren Sog. Jetzt soll ein sogenanntes Jugendreformpaket der Regierung verwirklicht werden, das Sofortmaßnahmen in besonders dringenden Fällen sowie die Schaffung von 75 000 neuen Ausbildungsplätzen in den nächsten zehn Jahren vorsieht. Doch die Forderungen der Gewerkschaften gehen weiter. Statt milder Gaben aus dem Staatssäckel verlangen sie Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte bei wirtschaftlichen Entscheidungen im privaten wie staatlichen Sektor: etwa eine strengere Kontrolle über Auslandsinvestitionen, insbesondere über den „Export“ von Arbeitsplätzen in Billiglohnländer der asiatisch-pazifischen Region.

Gerade diese konsequente Haltung der australischen Gewerkschaften ist es, die nicht zuletzt auch durch die sozialpartnerschaftlichen Disziplinierungsmaßnahmen der seit 1983 wieder regierenden Labour Party systematisch geschwächt wird. Dabei wirkt sich die traditionell enge Verbin-

dung von Gewerkschaftsbewegung und australischer Labour Party offenkundig zum Nachteil für die Gewerkschaften aus. So war es beispielsweise eine der ersten Amtshandlungen der Regierung Hawke, einen „Wirtschaftsgipfel“ mit Unternehmern, Regierungs- und Gewerkschaftsvertretern einzuberufen, als dessen Ergebnis ein „Abkommen“ zustande kam, das den Gewerkschaften weitgehende Zurückhaltung bei Streiks und Lohnforderungen auferlegte (sogenannte „Lohnindexierung“). Dafür sicherte es den Arbeitern und Angestellten eine vierteljährliche Angleichung der Löhne an die Preisentwicklung zu. Mit Wirkung vom 1. Januar 1987 ist die Lohnindexierung allerdings von einem Zweistufenprogramm abgelöst worden, auf dessen Grundlage eine Kommission zweimal jährlich nach Anhörung von Regierung, Unternehmern und Gewerkschaften eine pauschale Lohnregulierung vornimmt. Diesem Mechanismus unterwerfen sich jedoch nicht alle Gewerkschaften. So ist es z. B. schon den „Unions“ von Bau- und Metallarbeitern und auch der Gewerkschaft in einem Nahrungsmittelkonzern gelungen, weit höhere Lohnforderungen durchzusetzen, als es die Indexierung vorgesehen hatte.

Unterschiedlich reagieren die Gewerkschaften z. Z. auch auf Pläne der Labour-Regierung, die vielen, oft nach Berufsgruppen gegliederten Einzelorganisationen in wenigen großen Industrieverbänden zu vereinen. Während einige Organisationen offen den Verdacht aussprechen, daß dieses Verfahren zu einer noch stärkeren Anbindung an die Labour Party und damit zu einer weiteren Disziplinierung der Gewerkschaften führen würde, stehen andere diesen Plänen weitaus aufgeschlossener gegenüber. So hat z. B. die größte Metallarbeitergewerkschaft bereits begonnen, mit anderen Verbänden der gleichen Branche über einen Zusammenschluß zu verhandeln. Dieser Zusammenschluß von bisher eigenständigen Gewerkschaften wird übrigens auch von Premierminister Hawke favorisiert. Er hatte sich schon während seiner ACTU-Präsidentschaft mit diesem Gedanken getragen und diesbezüglich des öfteren auch den bundesdeutschen DGB konsultiert.

Es bleibt ein Minus von rund 52 Prozent

Nach dem achtwöchigen Streik im mexikanischen VW-Werk Puebla wurde Ende August für die 10 000 Beschäftigten ein Kompromiß erzielt, der trotz 78prozentiger Lohnerhöhung ein Minus von über 50 Prozent übrig läßt. In Mexiko liegt die Inflationsrate bei 130 Prozent. Die erreichten 78 Prozent setzen sich folgendermaßen zusammen: Lohnerhöhung um 32 Prozent, Inflationsausgleich von 23 Prozent sowie weitere 23 Prozent für die ab Oktober erwartete nächste Anpassung der staatlichen Mindestlöhne. Die mexikanischen VW-Arbeiter hatten 100 Prozent gefordert.

Europäische Gewerkschaftsjugend zu Gast im Land von Glasnost

Den Erfahrungsaustausch unter der Jugend Europas zu fördern und die Umgestaltungsprozesse in der Sowjetunion kennenzulernen, waren Sinn und Zweck eines Treffens der Gewerkschaftsjugend Europas vom 6. bis 19. Juli. Ein Sonderzug, startend in Paris, über Berlin/DDR und Brest nach Moskau, führte rund 400 junge Gewerkschafter aus 26 Ländern zusammen, die anschließend in Pitsunda am Schwarzen Meer neben gemeinsamer Freizeit, Besichtigung und kulturellen Veranstaltungen in Arbeitsgruppen über Frieden, Umweltschutz, Gewerkschaftsjugendrechte und andere Jugendprobleme diskutierten.

Einladungen hatte der Zentralrat der sowjetischen Gewerkschaften, der FDGB der DDR und die französische CGT. Aus der Bundesrepublik waren 22 Kolleginnen und Kollegen, junge Arbeiter und Angestellte sowie einige Arbeitslose und bei uns lebende türkische Kollegen, meist im Alter zwischen 20 und 25 Jahren, auf Einladung von NACHRICHTEN angereist. Der Zentralrat hatte uns gebeten, eine Delegation zusammenzustellen, nachdem der DGB, an Beschlüsse des IBFG gebunden, sich nicht in der Lage sah, dies zu tun.

Das Kennenlernen der Perestrojka nahm naturgemäß einen breiten Raum ein bei allen Teilnehmern des Treffens, ob nun im Seminar, bei Meetings, den „privaten“ Diskussionen untereinander oder z. B. beim morgendlichen Treffen mit sowjetischen Kollegen am Strand von Pitsunda. Ohne Erfolge zu verschweigen, war überall die Offenheit zu spüren, das Eingeständnis von Mängeln, Gesetzesverletzungen, ja zuweilen Verbrechen, die im Namen des Sozialismus begangen wurden, bei der Neubewertung zurückliegender Abschnitte in der Geschichte der UdSSR und der KPdSU.

Schon am ersten Tag in Moskau hatte eine offene Aussprache mit Vertretern und Referenten des Zentralrats der sowjetischen Gewerkschaften reichlich Diskussionsstoff geboten, Grundlage auch für den Gedankenaustausch, der fortan die gesamte Reise prägte. Mit der Feststellung, erst im Anfangsstadium hochgesteckter Umgestaltungsziele zu sein, hatte Viktor Mischin, Mitglied des Zentralrats, seine Einführung begonnen. Sein Fazit: Die Umgestaltung geht keineswegs problemlos vor sich, nicht jeder ist zufrieden, und vorerst sind noch viele Probleme ungelöst, z. B. bei der Verwirklichung der Rechte der Arbeitskollektive, bei der Diskussion über die Verteilung der Rechte oben und vor Ort und durch bürokratische Hemmnisse. Viel Zeit sei notwendig, vieles nicht über Nacht zu verwirklichen. Dennoch sei man optimistisch, die Mittel zur besseren Entwicklung der Potentiale des Sozialismus und der Demokratie durchzusetzen. Dies sei Anliegen der Gewerkschaften, von den Grundorganisationen bis zur Zentrale.

Probleme der Lohnfindung, der Leistungsentlohnung und Prämiensysteme wurden in der Diskussion angesprochen. Produziert zuviel Markt nicht Arbeitslosigkeit? Wie können Betriebe ihre Produktionsmittel erneuern, Sozialleistungen verbessern und zugleich die Löhne differenziert erhöhen? Was tun die Gewerkschaften zur Einbeziehung der Jugend? Das waren nur einige Fragen aus einer ganzen Kanonade. – Als wenig real wurde in den Antworten die Gefahr der Arbeitslosigkeit eingeschätzt. Durch Produktionserneuerung, Rationalisierung würden natürlich Arbeitskräfte freigesetzt, die jedoch wieder Arbeit in anderen Bereichen bekämen. Ein

Beziehungen aufgenommen

Zu einem umfassenden Meinungsaustausch trafen sich am 26. August in Frankfurt (Main) Vertreter der IG Bau-Holz der DDR und der IG Bau – Steine – Erden (IG BSE) der Bundesrepublik. Beide Gesprächsdelegationen standen unter Leitung der Gewerkschaftsvorsitzenden Lothar Lindner (DDR) und Konrad Carl. Sie vereinbarten die Aufnahme von Beziehungen und einen ständigen Informationsaustausch, da solche Kontakte einen sinnvollen Beitrag zur politischen Entspannung und zur Sicherung des Friedens leisten würden. In diesem Sinne werden die Vorschläge zur doppelten Null-Lösung bei atomaren Mittelstreckenraketen unterstützt. Diese geben Anlaß zu der Hoffnung, auch im konventionellen Bereich zur substantiellen Abrüstung bei Wahrung gleicher Sicherheit zu gelangen. Die Repräsentanten beider Gewerkschaften sind sich darüber einig – so wird betont –, daß die künftigen Beziehungen und die Zusammenarbeit vor allem einen Meinungsaustausch und Erfahrungsaustausch über gewerkschaftliche Aufgaben, wie Entwicklungen auf dem Bausektor und in der Holzindustrie, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheit, neue Technologien, berufliche und gewerkschaftliche Bildung, erforderlich machen. Die IG BSE ist damit die letzte Gewerkschaft, die zu ihrer Partnergewerkschaft in der DDR offizielle Beziehungen aufgenommen hat.

staatliches System der Umqualifizierung Sorge dafür; auch dann, wenn Betriebe, die sich weiterhin als ineffektiv erweisen, dichtgemacht werden müßten.

Mit garantierten Mindestlöhnen greife der Staat nach wie vor in die Lohnfindung ein. Alles darüber werde jedoch in den Arbeitskollektiven bestimmt, hänge vom Ergebnis der Tätigkeit des Betriebes ab. Betrieben, die heute noch in den roten Zahlen operieren, könne künftig mit einem System staatlicher Hilfen und Kredite unter den Arm gegriffen werden. Ob für die geleistete Arbeit Prämie gezahlt wird, hängt vom Markt ab, wie ein Beispiel anschaulich demonstrierte. War die Prämienzahlung früher gewährleistet, wenn 1000 Paar Schuhe fertiggestellt waren, gibt es diese jetzt nur noch, wenn die Schuhe auch verkauft sind, also die Nachfrage auf dem Markt vorhanden ist – und die Qualität stimmt. Letztere wird vom Staat kontrolliert.

Erste Aspekte solcher Umgestaltungen konkret zu erfahren, fand die bundesdeutsche Delegation Gelegenheit am nächsten Tag bei der Besichtigung eines Eisenbahnausbesserungswerks am Rande Moskaus. Der Betrieb hat 1200 Beschäftigte und 500 Rentner, die nach wie vor von ihm betreut werden. 220 Arbeitskräfte wurden in jüngster Zeit freigesetzt, in andere Betriebe der Region mit Arbeitermangel umgesetzt. Im Gespräch mit dem Werkleiter (der noch nicht gewählt wurde und sich sichtlich mühte, dies zu begründen) und dem Gewerkschaftssekretär war zu erfahren, daß im vergangenen Jahr neue Arbeitsformen, mehr Rechte der Kollektive, die wirtschaftliche Rechnungsführung und ein insgesamt höheres, aber differenzierteres Lohnsystem durchgesetzt wurden, das sich stärker an Qualifikationen und den Arbeitsbelastungen orientiert. Beispielsweise gibt es nun 3 Lohngruppen für Lokführer.

Konkrete Probleme der sowjetischen Gesellschaft und Ansätze zu ihrer Lösung zu studieren, ergaben sich auch beim Besuch einer Kolchose oder einer modernen Kurklinik in Sotschi, bei Diskussionen in den Arbeitsgruppen des Seminars zu Umweltschutz, zur Friedenspolitik oder Freizeitgestaltung der Jugend. Bei Aussprachen, Meetings und Festen mit Jugendlichen aus verschiedenen Städten hatte es dabei zum Teil phantasievolle neue Formen der Begegnung gegeben, andere hingegen wiesen die eher traditionellen Formen auf und deuteten damit zugleich die Probleme an, die auch die Gewerkschaften mit der Einbeziehung der Jugend noch haben. „Ist es leicht, jung zu sein?“ Der Film mit diesem Titel, in der Sowjetunion zur Zeit heiß diskutiert und auch den Teilnehmern des Treffens vorgeführt, vermittelte davon erschreckende Beispiele. Bezeugt wurde uns in der Diskussion, daß man nun damit beginne, sich neu entwickelnde Bedürfnisse der Jugend und die verschiedenen Formen ihrer Äußerungen aufzugreifen, auf die bisherige Praxis von Verboten gegenüber Jugendlichen verzichte.

Bernhard Keßeler

Chemie am Arbeitsplatz

Katalyse (Institut für angewandte Umweltforschung), Bund für Umwelt und Naturschutz, Öko-Institut, Umwelt- und Diagnoselabor (Hrsg.): „Chemie am Arbeitsplatz – Gefährliche Arbeitsstoffe, Berufskrankheiten und Auswege“; Rowohlt-Verlag, Reinbek 1987, 456 Seiten, Preis 16,80 DM.

„Die meisten chemischen Stoffe verlassen die Fabrik durch das Werkstor“, so wurde in einer Publikation zur Belastungssituation von Arbeitern und Angestellten durch giftige Arbeitsstoffe die Situation einmal treffend beschrieben. Gemeint ist damit die alltägliche Vergiftung am Arbeitsplatz, die angesichts eines geschärften Umweltbewußtseins in der Öffentlichkeit, das sich allerdings immer noch weitgehend auf schädigende Umwelteinflüsse auf Gesundheit und Leben außerhalb des Arbeitsprozesses konzentriert, leicht in Vergessenheit gerät. So richtet sich das Augenmerk der Medien zumeist auf die „großen Umweltskandale“, während die „schleichende“ Vergiftung am Arbeitsplatz allenfalls auf Betriebsversammlungen die Gemüter erregt.

Dem abhelfen kann das vorliegende Buch, verfaßt von Mitarbeitern ökologischer Forschungsgruppen und -institute. Vorrangiges Interesse der Verfasser ist es, Beschäftigte in bestimmten Branchen und an speziellen Arbeitsplätzen erst einmal darüber zu informieren, worin eigentlich die

jeweils spezifische Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bestehen könnten. Dies erscheint angesichts von jährlich (!) 1000 bis 2000 neu produzierten chemischen Stoffen um so notwendiger, als aus der betrieblichen Arbeitsschutzpraxis hinreichend bekannt ist, wie wenig ernst die Unternehmer, die eigentlich dazu gesetzlich verpflichtet wären, ihre Informationspflicht über gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen gegenüber den Beschäftigten nehmen. Daß darüber hinaus in sehr vielen Betrieben noch nicht einmal die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen im Arbeitsschutz eingehalten werden, ist ebenfalls kein Geheimnis. Hierauf zu bestehen, d. h., die Betriebsleitungen zum Einhalten von Schutznormen zu zwingen, könnte nach Auffassung der Verfasser dazu beitragen, das Niveau des betrieblichen Arbeitsschutzes zu erhöhen.

Die Verfasser widmen sich ausführlich den besonderen Gesundheitsgefahren in 13 ausgewählten Branchen (u. a. der Metall-, Gummi-, Druck-, Holz-, Textil- und Nahrungsmittelindustrie, dem Steinkohlenbergbau, dem Baugewerbe, dem Gesundheitsdienst und der Landwirtschaft) und Tätigkeitsbereichen (Chemische Reinigungen, Friseurläden, Büros), soweit sie durch chemische Stoffe hervorgerufen werden. Dies geschieht im Einzelfall sehr detailliert auf der Grundlage vorhandenen arbeitsmedizinischen und chemischen Wissens, was die Leser in die Lage versetzen könnte, die eigenen Arbeitsplätze kritisch unter die Lupe zu nehmen.

Klaus Priester

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare
Gegründet 1961
von Heinz Seeger

ISSN 0047-8598

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

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

Die NACHRICHTEN erscheinen monatlich in der Nachrichten-Verlags-GmbH mit vierteljährlicher Beilage „INFORMATIONEN zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse“ (März, Juni, September, Dezember).

Einzelpreis 4,- DM; Jahresabonnement

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: 28. August.

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

Nachrichten
Verlagsgesellschaft mbH

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



VERLAGSINTERNES

Das Jahr ist schon wieder „fast gelaufen“. Aber noch ist einiges zu tun. Die Buchmesse steht an und verlangt Vorbereitung. Wir haben uns überlegt, in diesem Jahr unsere Publikationen, die sich direkt an den gewerkschaftlichen Praktiker im Betrieb wenden, in den Vordergrund zu rücken. Das bietet sich schon deshalb an, da wir mit den Neuauflagen des Betriebsverfassungsgesetz-Kommentars und dem Bilanzen-Buch „Entschleierte Profite“ zwei Titel präsentieren können, die genau in diesen Bereich zielen. Ihr Verkauf hat sich sehr gut angelassen, und jetzt im Herbst, wenn die neugewählten Betriebsräte sich in die Arbeit gestürzt haben, wollen wir natürlich die Werbung dafür noch verstärken.

In unserer Zeitschrift bringen wir in dieser Ausgabe bereits Nummer 5 der Artikelreihe über Arbeitshinweise für die neuen Betriebsräte (siehe Seite 27). Mit der Rubrik „Aus dem Arbeits- und Sozialrecht“ u. a. Abhandlungen für die Praxis des Gewerkschafters im Betrieb bemühen wir uns, dem Informationsbedürfnis der Kolleginnen und Kollegen im betrieblichen Bereich gerecht zu werden. Aus dem Gespräch mit unseren Lesern, auch von der letzten Umfrage wissen wir jedoch, daß dies noch nicht ausreicht. Wir haben uns daher etwas einfallen lassen und wollen die Vorstellungen zur Verbesserung der NACHRICHTEN – von der wir hier noch nicht so viel verraten wollen – auch auf der Frankfurter Buchmesse vorstellen.

Unsere Leser, die sich in der Zeit vom 7. bis 12. Oktober auf der größten Bücher-Show der Welt durch die Massen von Papier, Plastik- und Leinenumschlägen wühlen wollen, sei an dieser Stelle wieder der „ruhende Pol“ im großen Geschiebe, nämlich die Standposition des Nachrichten-Verlages, verraten. Sie finden uns im ersten Stock der Halle 5, in Gang H, Stand-Nummer 179; kurz 5.1 H 179. Ein Stuhl und eine Tasse Kaffee erwarten den (mehr oder weniger) Fußlahmen. Wir freuen uns auf das Gespräch. In unmittelbarer Nachbarschaft zu unserem Stand findet der Messebesucher auch dieses Jahr wieder das Institut für Marxistische Studien und Forschungen (IMSF), mit dem unser Verlag eng kooperiert, und das auch für die Herausgabe der INFORMATIONEN zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse verantwortlich zeichnet. Die Kollegen haben sich in diesem Jahr vorgenommen, noch stärker präsent zu sein.

Wer nicht zur Buchmesse kommen kann, wird in der nächsten Ausgabe der Zeitschrift einiges mehr über die Verbesserung unserer betriebspraktischen Seite in NACHRICHTEN erfahren; übrigens auch in dem neuen Verlagsverzeichnis 87/88, „Literatur für Gewerkschafter“, das Mitte September erscheint, und das wir Ende September/Anfang Oktober wieder unseren Abonnenten zusenden werden. jaco

NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

9/87

TERMINKALENDER

- **14. September bis 16. Oktober**
Vertrauensleutewahlen im Bereich der Gewerkschaft Holz und Kunststoff
- **18. bis 20. September**
Bundesfrauenarbeitstagung der Gewerkschaft Leder, Pirmasens
- **18. bis 20. September**
Zentrales Jugendtreffen der Deutschen Postgewerkschaft, Groß-Gerau
- **19. September**
Großveranstaltung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zum Auftakt der Tariffbewegung, Gruga-Halle, Essen
- **21. bis 25. September**
14. Bundeskongreß der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Hannover
- **24. bis 26. September**
Bundesdelegiertenkonferenz des Verbandes der Schriftsteller (VS) in der IG Druck und Papier, Hamburg
- **1. bis 3. Oktober**
Außerordentlicher Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier, Fellbach bei Stuttgart
- **16. bis 18. Oktober**
22. Bundestagung der Sozialausschüsse

der CDU (CDA), Hamburg

- **21. Oktober**
Vertrauensleutewahlen im Bereich der IG Druck und Papier unter dem Motto: „Stärkt die gewerkschaftliche Kraft – wählt aktive Vertrauensleute!“
- **23. bis 24. Oktober**
18. DGB-Bundeshandwerktagung, Lüneburg
- **31. Oktober**
Zentrale Arbeitszeitkonferenz der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Siegen
- **4. bis 6. November**
6. Frauentag der IG Bergbau und Energie, Saarbrücken
- **5. bis 7. November**
Vertrauensleutenkonferenz der IG Metall, Frankfurt
- **21. bis 22. November**
IMSF-Konferenz „Zukunft von Technik und Arbeit – Alternativen und Strategien der Arbeiterbewegung“, Frankfurt
- **7. bis 8. Dezember**
Kongreß der Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) zum Thema „Rundfunkfreiheit“, Bonn

Zu guter Letzt**SPD und SED gemeinsam**

Was vor wenigen Jahren noch für unmöglich schien, ist nun Wirklichkeit geworden. Die Grundwertekommission der SPD und die Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim Zentralkomitee der SED haben ein gemeinsames Papier erarbeitet. Es ist sicherlich nicht übertrieben, wenn man diesem Vorgang allein schon historische Bedeutung zumißt. Aber ein Blick in den Inhalt macht die historischen Dimensionen deutlich und das Gekeife der Konservativen und Reaktionäre verständlich.

Ausgangspunkt ist die Formulierung: „Unsere weltgeschichtlich neue Situation besteht darin, daß die Menschheit nur noch gemeinsam überleben oder gemeinsam untergehen kann.“ Die Auseinandersetzung zwischen den gesellschaftlichen Systemen müßte daher einzig und allein noch in der Form des friedlichen Wettbewerbs, und also gewaltfrei, geführt werden.

Zur Kultur des politischen Streits und Dialogs wird folgendes vermerkt: „Wir, deutsche Kommunisten und Sozialdemokraten, stimmen darin überein, daß Friede in unserer Zeit nicht mehr gegeneinander erüsstet, sondern nur noch miteinander vereinbart und organisiert werden kann. Daraus ergeben sich neue Gemeinsamkeiten im Ringen um den Frieden.“

Wenngleich die grundlegenden politischen Meinungsverschiedenheiten nicht unter den Tisch gekehrt werden, weil niemandem damit gedient wäre, wenn Gegensätze verwischt würden, sind die Festlegungen von Grundregeln einer Kultur des politischen Streits nicht nur für die beiden Parteien von Interesse: Hierin wird vermerkt, daß niemand für sich ein Recht der deutlichen Kritik und der polemischen Darstellung in Anspruch nehmen dürfe, ohne es dem Kritisierten in gleichem Maße zuzubilligen. Kritik an den gesellschaftlichen Verhältnissen in anderen Systemen sollte auf nachprüfbaren Tatsachen beruhen und sich nicht in aggressiver Polemik erschöpfen.

Allen Gewerkschaftern ist das Studium dieses bedeutsamen Dokuments zu empfehlen. Es kann helfen, noch vorhandene Scheuklappen zu beseitigen. Es ist zu hoffen, daß den Abgrenzungsideologen, die es auch noch in den Gewerkschaften gibt, der Boden unter den Füßen weggezogen wird.

H. Sch.

Ich bestelle hiermit:

9/87

☐ **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

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

Konto-Nr.

BLZ

bei (Bank, Sparkasse oder Postgiroamt, Ort)

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

Datum

Unterschrift

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

Nachrichten-Verlags-Gesellschaft mbH
Kurfürstenstraße 18
Postfach 900749
6000 Frankfurt/M. 90
Telefon:
(069) 77 80 79