

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

Freie Universität Berlin
Otto-Suhr-Institut
06. JAN. 1988
BIBLIOTHEK-III

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL · INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

GEGRÜNDET 1961 VON HEINZ SEEGER

D 34 76 EX

Gegen Generalangriff Kräfte konzentrieren

Ohne Zweifel hatte der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gustav Fehrenbach recht, als er kürzlich von einem „Trümmerhaufen“ der Wirtschafts- und Sozialpolitik für die Arbeitnehmer sprach. Allein die weiter steigenden Arbeitslosenzahlen und die in die Millionen gehenden ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse stützen Fehrenbachs Behauptung, wobei weitere Fakten hinzugefügt werden können. Würden jedoch all die Sozialabbaupläne der Bundesregierung, die ihre Vordenker in den Reihen der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände hat, realisiert, so bliebe nicht nur ein „Trümmerhaufen“, sondern eine riesige Schutthalde übrig. Neben dem „Jahrhundertwerk“ Steuerreform,



Tribunal gegen Flexibilisierung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Betroffene klagen an. Am 12. März 1988, Rhein-Main-Halle, Wiesbaden.

• Rüstung über alles •

GHK mobilisiert für 2. Schritt • Aktionsbezogenheit Fehlanzeige •

• Mit Paprika und Disziplin •

Frankfurt/M. · 27. Jahrgang

12/87

Dez. 1987 · Einzelheft DM 4,-

INHALT

POLITIK

Auch im neuen Haushalt: Rüstung wieder über alles	3
Es bleibt viel zu tun	4
Familien- oder nazifreundlich?	4
Das linke Auge der CDU	4
LÖHNE/TARIFE	
Für den öffentlichen Dienst „Tarifaufsicht“ gefordert	5
GHK mobilisiert für den zweiten Schritt	
35-Stunden-Woche im Frühjahr '88	6
Für Banken und Versicherungen: HBV lehnt „Tauschgeschäft“ ab	6
ÖTV: „Großer Schritt zur 35 auch im öffentlichen Dienst“	7

WIRTSCHAFT/FINANZEN

Gutachten: Rezessionsfurcht und Rahmenbedingungen	9
--	---

GEWERKSCHAFTEN

Betrieblichem Ausbildungspersonal kommt „entscheidende Rolle“ zu / Interview mit Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall	10
„Kegelschwestern warten nicht“	11
Neuer 3. in Hessen	11
Auf der Vertrauensleutekonferenz: Aktionsbezogenheit Fehlzanzeige	12

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Siegfried Bleicher: Vertrauensleute im Angestelltenbereich	
Checkliste: Tun wir genug für unsere arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen?	
Thesen der IG Metall zur Arbeitslosigkeit	
GHK: „Wir machen mit beim zweiten Schritt“	
BDA für mehr Markt und weniger Leistungen	
DGB fordert Jugend- und Auszubildendenvertretung	
Zwischen Marktwirtschaft und Bankenmacht u. a. m.	13-24

... Kräfte konzentrieren

das wirklich einmalig in der Geschichte der Bundesrepublik ist, weil hohe Einkommen noch niemals so drastisch entlastet und die Kommunen noch nie so hoch belastet wurden, hat die Koalition von Kabinett und Kapital die Gesundheitssicherung der Arbeiter, Angestellten und Rentner im Visier. Vorgesehen ist u. a. die Einführung eines Karenztages durch die Hintertür, eine enorme Selbstbeteiligung bei den Krankheits-, Heil- und Arzneimittelkosten sowie Anrechnung von Kuren auf den Urlaub. Arbeitnehmer sollen sich nach den Vorstellungen der Herrschenden mit einem Gipsbein bzw. Gipsarm zur Arbeit schleppen, schließlich können sie nach deren Vorstellungen mit einem Gipsbein noch Schreibmaschine schreiben, den Computer bedienen und mit einem Gipsarm Fußhebel betätigen.

Viele Ältere werden sich sicherlich angesichts dieses geplanten Generalangriffs an den bis weit in die 50er Jahre in Gewerkschaftskreisen gebräuchlichen sarkastischen Slogan erinnern: „Weil du arm bist, mußt du früher sterben“, der die damaligen Verhältnisse so treffend charakterisierte. Erst der 114tägige Streik der schleswig-holsteinischen Metallarbeiter im Herbst und Winter 1956/57 brachte damals den Anfang einer Wende zum Besseren.

Nun aber soll – ginge es nach der Bonner Regierung und der BDA-Zentrale – all das Erreichte rückgängig gemacht werden. Erstaunlich ist dabei nur der Langmut der DGB-Spitze, deren schärfste Waffe bisher die Presseerklärung war. Das soll sich nun ändern. Initiativ wurde wieder einmal der DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg. Er beantragte beim DGB-Bundesvorstand eine Großkundgebung am 27. Februar in Stuttgart als Auftakt für weitere Aktionen in den anderen DGB-Landesbezirken.

Dieser Vorstoß hat ein Echo gefunden. Beispielsweise machte der Gesamtvorstand der IG Medien auf seiner Sitzung am 11. November die Steuerreform sowie die „weiteren von der Bundesregierung geplanten Schritte des Sozialabbaus“ zum Gegenstand seiner Beratung. Ergebnis der Diskussion ist eine Aufforderung an den DGB-Bundesvorstand, „als ersten Schritt Anfang des nächsten Jahres in allen DGB-Landesbezirken Kundgebungen“ durchzuführen.

Das aber sollte – wie auch der Vorstand der IG Medien betonte – nur der erste Schritt sein. Als weitere Maßnahmen sind der Marsch auf Bonn, betriebliche Aktionen in allen Formen, beispielsweise ein fünfminütiger Streik in allen Betrieben, durchaus vorstellbar. Nur sollte mit der Durchführung von Abwehrmaßnahmen bald begonnen werden. Aufgabe des DGB-Bundesvorstandes wäre es, alle Kräfte zu konzentrieren. Starken Worten müssen nun Taten folgen.

INHALT

Größte Aktion der Postler und Aktionswoche der GdED	25
--	----

In der Männergewerkschaft BSE Frauen als jüngste Personengruppe	26
--	----

GESELLSCHAFTSPOLITIK

Der Betriebsrat ist erst stark mit der Gewerkschaft im Rücken	28
--	----

Bewegung für Jugend- und Auszubildendenvertretungen	29
--	----

DKP zog Schlußfolgerungen aus Strukturveränderungen	30
--	----

Umgang mit der Wahrheit	30
--------------------------------	----

Den gewerkschaftsfeindlichen Kurs verfolgt die CDU konsequent weiter	31
---	----

SOZIALPOLITIK

Aus dem Arbeits- und Sozialrecht: Vorschläge zur Änderung des Arbeitsrechts	32
--	----

Kongreß der Arbeitslosen	32
---------------------------------	----

Gegen Armut im Alter Maßnahmen notwendig	33
---	----

INTERNATIONALES

Glasnost und Perestrojka mit Paprika und Disziplin	34
---	----

Kontakte zum FDGB – der Normalfall	34
---	----

RUBRIKEN

GLOSSE	3
TARIFMELDUNGEN	8
TARIFKALENDER	8
GEWERKSCHAFTSMELDUNGEN	27
PERSONALIEN	27
BUCHBESPRECHUNG	35
IMPRESSUM	35
VERLAGSINTERNES	35
TERMINKALENDER	36
BESTELLSCHEIN	36
ZU GUTER LETZT	36

Auch im neuen Haushalt:
Rüstung wieder über alles

Der Bundestag hat am 27. November in dritter und abschließender Lesung den Bundeshaushalt 1988 verabschiedet. Die Koalition aus CDU, CSU und FDP setzte dabei einen Etat durch, der die Bundesrepublik weiter in die Zweidrittelgesellschaft treibt. Innenpolitisch setzt die Rechtsregierung auf fortschreitenden Demokratieabbau. In der Außen- und Sicherheitspolitik wurden keine Konsequenzen aus dem Abrüstungsprozeß gezogen, der mit der Unterzeichnung des Mittelstreckenabkommens durch Ronald Reagan und Michail Gorbatschow am 7. Dezember in eine entscheidende Etappe eintreten wird.

Das Volumen des Haushalts beläuft sich auf 275 Milliarden DM. Den höchsten Einzeletat verbucht der Arbeits- und Sozialminister mit 60,6 Milliarden Mark, die zu einem wesentlichen Teil der „Finanzierung“ der Arbeitslosigkeit dienen. Insofern sind die stolzen Sprüche des nordrhein-westfälischen-CDU-Vorsitzenden und früheren CDA-Chefs Blüm wirklich unangebracht, zumal er sich im Bundestag vorhalten lassen mußte, daß die Bundesregierung keine ernsthaften Bemühungen unternimmt, die Massenarbeitslosigkeit abzubauen: Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, so formulierte es der SPD-Politiker Wolfgang Sieler, „findet in diesem Haushalt nicht statt“.

Blüm versuche sich dagegen mit Zahlenspielerien zu retten, wenn zum Beispiel die von Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen betroffenen Arbeitslosen aus der Statistik genommen würden. Die Regierung vermeidet es auffällig, bei ihren Erfolgszahlen über neugeschaffene Arbeitsplätze aufzuführen, wie viele dieser Arbeitsplätze ungeschützte Arbeitsverhältnisse sind.

Für den Grünen-Abgeordneten Willi Hoss betreibt Blüm eine Sozialpolitik, die „zum Himmel schreit“. Seit Antritt der Bundesregierung sei die Zahl der Sozialhilfeempfänger um rund 30 Prozent gestiegen, und zugleich erhielten 40 Prozent der registrierten Arbeitslosen keine Leistungen mehr, rechnete er dem Arbeitsminister vor. Seine Fraktionskollegin Trude Unruh, Vorsitzende der streitbaren Grauen Panther, klagte die Bundesregierung an, Millionen alter Menschen „in die Hungerküchen“ zu treiben.

Tatsächlich wird in Bonn ein rigoroser Sozialabbau geplant. Nächstes Vorhaben ist die „Reform des Gesundheitswesens“, bei der sich die Koalition vor allem an den Ärmsten der Armen austoben will. Doch haben Gewerkschaften und Sozialverbände wie VdK und Reichsbund entschiedenen Widerstand angekündigt. Die Mentalität, mit der von Bonner Seite vorgegangen wird, ist in der Rede des FDP-Politikers Cronenberg deutlich geworden, wonach die Krankenversicherung „nicht jeden Luxus bezahlen“, sondern sich „auf das Not-

wendige beschränken solle. „Luxus“ sind dabei Brillengestelle und Sportrollstühle, um nur zwei Beispiele aus dem Katalog der Grausamkeiten zu nennen.

Sieht man sich das Gesamtzahlenwerk des Etats 1988 genauer an, stellt man unschwer fest, daß in Wahrheit die Rüstungsausgaben den größten Ausgabeposten darstellen. Allein der Einzeletat 14 umfaßt 51,4 Milliarden Mark, genauer 51 404 204 000 DM. Dazu kommen die Einzelhaushalte 33 (Versorgung und Pensionen für Bundeswehr und frühere Wehrmacht) mit 10,2 Milliarden DM. 35 (Verteidigungslasten – das betrifft Ausgaben für die in der Bundesrepublik stationierten Truppen der Verbündeten) mit 1,8 Milliarden DM und 36 (Zivilverteidigung) mit 0,9 Milliarden Mark.

Zählt man die versteckten Positionen hinzu (vom Wehrbeauftragten im Etat des Bundestages über den NATO-Zivilhaushalt im Etat des Auswärtigen Amtes bis zum Bundeswehrwohnungsbau im Etat des Ministeriums von Oskar Schneider),

kommt man unschwer auf eine Summe von 78 Milliarden Mark, die selbst in einem so reichen Land wie der Bundesrepublik nur noch über rasanten Sozialabbau zu finanzieren ist.

Finanzminister Stoltenberg setzt dieser Politik mit der Steuerreform die Krone auf. Der frühere Finanzminister Hans Apel rechnete in der Haushaltsdebatte des Bundestages vor, daß das „Jahrhundertwerk“ des seit der Kieler Barschel-Affäre schwer angeschlagenen CDU-Politikers Stoltenberg im kommenden Jahr einem verheirateten Durchschnittsverdiener monatlich ganze acht Mark einbringt, wohingegen das „eine Prozent Spitzenverdiener“ ab 1990 mit einer jährlichen Entlastung von 20 000 DM rechnen darf. Dabei werde die Regierung 1988 und folgende nicht umhinkönnen, unbeschadet der neuen Rekordverschuldung weitere Massensteuererhöhungen vorzunehmen.

Die diesjährige Haushaltsdebatte wurde stark geprägt von Auseinandersetzungen um die Innen- und Demokratiepoltik. Seit den Schüssen auf zwei Polizisten an der Startbahn West, die dabei unter allerdings bisher ungeklärten Umständen zu Tode kamen, sieht sich Innenminister Zimmermann (CSU) im Aufwind. Er beabsichtigt, über eine sogenannte Strafbewehrung der Vermummung das Demonstrationsrecht zu verschärfen und partiell außer Kraft zu setzen. Die Regierung sieht sich angesichts zunehmender Widerstandsbereitschaft von Arbeiterschaft und Friedensbewegung, von Rentnerorganisationen und Fraueninitiativen anders nicht in der Lage, ihren Wendekurs beizubehalten. Andererseits kann eine breite Koalition der Demokraten manches Projekt der Bundesregierung ins Wanken oder gänzlich zum Stoppen bringen: Auch das ist in der letzten Novemberwoche im Bundestag offenkundig geworden. Matthias Dohmen

GLOSSE

Vordenker

Der Sachverständigenrat, der am 23. November der Bundesregierung sein Gutachten übergab, sagte eine mickrige Wirtschaftsentwicklung und noch mehr Arbeitslose voraus. Was er jedoch wirklich meinte, teilte am selben Tag die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit: Die Steuern für Unternehmer seien immer noch zu hoch, weshalb eine Wachstumsdynamik nicht entstehen könne, und außerdem solle bei der Lohnrunde im öffentlichen Dienst kurzgetreten werden.

Nichts Neues also. Auch nicht von Finanzminister Stoltenberg. Der sagte am 17. November in einem Interview, die Tarifparteien sollten sich 1988 eher auf ein höheres Einkommen als auf Arbeitszeitverkürzungen verständigen. Was er aber wirklich

meinte, teilte BDA-Hauptgeschäftsführer Erdmann zwei Tage später im Kurznachrichtendienst mit: „Die Äußerungen des Bundesfinanzministers... zur Tarifpolitik könnten nicht als Aufforderung zu möglichst hohen Lohnabschlüssen verstanden werden.“ Vielmehr habe er gemeint, Lohn-erhöhungen paßten besser als Arbeitszeitverkürzungen in die Konjunkturlandschaft.

Gewiß, kaum jemand hat angenommen, der Sachverständigenrat oder Stoltenberg würden hohen Löhnen das Wort reden. Aber daß sie jeweils jemanden haben, der der Öffentlichkeit mitteilt, was sie nun wirklich meinen, das ist interessant. Der Sachverständigenrat als Sprachrohr der BDA und Stoltenberg als Plappermäulchen von Erdmann! Und wenn sie's nicht ordentlich machen, spricht's Herrchen selber.

Was uns das lehrt? Nicht nur Uwe Barschel hatte seinen Peter Tamm (als Vordenker)!

Es bleibt viel zu tun

Vielleicht wird ja ein neues Kapitel in der Menschheitsgeschichte aufgeschlagen, wenn sich in den Tagen ab dem 7. Dezember in Washington die Spitzenpolitiker zweier Weltmächte treffen, um erstmals einen Vertrag zu unterzeichnen, der einen realen Abrüstungsschritt bringen wird.

Beim Schreiben dieser Zeilen trafen sich zum vierten Male innerhalb weniger Wochen die Außenminister der USA und der UdSSR, George Shultz und Eduard Shevardnadse, in Genf, um die letzten Hindernisse für das zweite Gipfeltreffen zwischen Ronald Reagan und Michail Gorbatschow sowie für einen unterschrittsreifen umfangreichen Vertragstext auszuräumen. Bis zuletzt standen wohl Fragen und Formulierungen zur exakten Kontrolle der Vertragsvereinbarungen bei der Verschrottung aller nuklearen Mittelstreckenraketen von 500 bis 5000 km Reichweite im harten Clinch der Verhandlungskommissionen.

Es hat den Anschein, als ob – im Gegensatz zum ersten Gipfel im Oktober 1986 in Reykjavik – auch die USA diesmal gut vorbereitet in die Gipfelgespräche eintreten. Freilich läßt sich im nachhinein sagen, daß trotz Rückziehern von Aussagen Reagans in Reykjavik das damalige Treffen der Ausgangspunkt des jetzt zu schließenden Abrüstungsvertrages ist. Beide Seiten standen und stehen unter Zugzwang – wenngleich aus unterschiedlichen innenpolitischen Motiven –, nicht zuletzt aber auch dank der weltweiten Friedensbewegung, die im vergangenen Jahrzehnt beharrlich für Abrüstung gekämpft hat. Was 1983 bei der Stationierung der neuen Mittelstreckenraketen in der BRD von der Friedens-

bewegung hierzulande als Niederlage empfunden wurde, hat sich jetzt sicher nicht in einen Sieg verwandelt. Das mühevoll-Weitermachen aber hat sich gelohnt. Die Friedensbewegung, in und mit ihr die Gewerkschaften, können sich vom jetzigen Erfolg ein Stück an ihre Fahnen heften.

Nicht allein die Vertragsunterzeichnung steht in Washington auf dem Programm. Gesprächsthema der Repräsentanten der UdSSR und USA sind auch weitergehende Abrüstungsschritte, z. B. bei den Interkontinentalraketen, bei biologischen und chemischen Waffen, die restlos zu vernichten die UdSSR sich bereit erklärt hat. Ferner werden sicher internationale Krisenherde – Nahost, Iran–Irak, Afghanistan, Mittelamerika – auf der Tagesordnung stehen.

Inwieweit dieses Gipfeltreffen über kurz oder lang Ausgangspunkt weiterer Abrüstungsschritte und der Beseitigung von Krisenherden in der Welt sein kann, wird wiederum nicht zuletzt vom Druck der demokratischen Bewegungen abhängen. Für die Friedensbewegung, für die Gewerkschaften, gerade in der internationalen Zusammenarbeit, heißt es daher: Weitermachen! Es bleibt noch verdammt viel zu tun.

B. K.

Allen Lesern, Freunden
und Mitarbeitern
wünschen wir
erholsame Feiertage
und 1988 Erfolge im Kampf
für Frieden und Arbeit.
Verlag und Redaktion

Familien- oder nazifreundlich?

Eine Verschärfung des Ausländerrechts hat der Staatssekretär im Bundesinnenministerium, Carl Spranger, Anfang November angekündigt. In einem noch in diesem Jahr vorzulegenden Gesetzentwurf soll – soviel wurde bekannt – der Nachzug Familienangehöriger von in der BRD lebenden Ausländern extrem eingeschränkt werden. Genannt wurden die Senkung des Nachzugsalters von Kindern von bisher 16 auf 6 Jahre und die Begrenzung des Ehegattennachzugs – etwa in Form einer „Karenzzeit“ für Neuvermählte. Damit wollen die Christlich-Sozialen im Innenministerium auf wohl ziemlich zynische Art und Weise ihre Familienfreundlichkeit demonstrieren. Ausländererehen werden so auf Herz und Nieren, auf „Echtheit“ geprüft. Auch das Asylrecht soll weiter gekappt werden.

Wer frühere Vorstöße aus dem Hause Zimmermann kennt, weiß, daß gleichzeitig mit weiteren Verschärfungen im Aufenthaltsrecht der bereits hier lebenden Aus-

länder gerechnet werden darf. Schon heute lebt ein großer Teil in hoher Rechtsunsicherheit. Wegen schlechter Wohnverhältnisse – die sich Ausländer nicht ausgesucht haben, in die sie vielmehr gedrängt werden – oder weil sie arbeitslos sind bzw. Sozialhilfe beziehen, kann die Aufenthaltsgenehmigung entzogen werden. Der Willkür der Behörden sind auf diesem Feld kaum Grenzen gesetzt.

Der DGB warf der Bundesregierung vor, mit solchen Vorstößen den Prozeß der Integration empfindlich zu stören, die sozialen Probleme der Bundesrepublik auf Kosten der ausländischen Mitbürger „einer Scheinlösung zuzuführen“. Die IG Metall vermutete, das Bundesinnenministerium teste jetzt offenbar erneut die Stimmung in der Bevölkerung. Nach der Bremer Landtagswahl, bei der Neonazis mit Ausländerfeindlichkeit Sitz und Stimme erringen konnten, muß Zimmermann und Co. sogar vorgeworfen werden, Wasser auf die Mühlen solcher Kräfte zu lenken. B. K.

Das linke Auge der CDU

Schwer tut man sich bei der CDU mit den DGB-Gewerkschaften und ihrer Klientel, den abhängig Beschäftigten. Dennoch weiß man genau, daß man bei den politischen Wahlen auf Stimmen aus diesem Lager angewiesen ist. Und so übt man sich in spröden Werbungsversuchen, für die besonders die Konferenzen der Bundesvereinigung der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) genutzt werden. Das war nicht anders auf der zurückliegenden Bundeskonferenz Mitte Oktober in Hamburg (siehe NACHRICHTEN 11/87). Ausgangspunkt vieler mahrender Reden war die Feststellung, daß in den vergangenen Jahren die beiden großen Parteien CDU und SPD 10 Prozent und mehr ihres Stammwählerpotentials verloren haben. Und die Gefahr besteht, daß die alten Bastionen der CDU, z. B. unter den Frauen, weiter abbröckeln.

Ulf Fink, der neugewählte Vorsitzende der CDA, bemerkte hierzu: „Die CDU hat nicht nur Bauern zu verlieren, sondern auch Arbeitnehmer. Die Wahlanalyse hat ergeben, daß Arbeitnehmer, die von der Arbeitslosigkeit betroffen sind, überwiegend SPD und Grüne wählen. Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz sicher haben, wählen häufig CDU. Sollte das nicht Grund genug für die CDU sein, so wie wir in den Sozialausschüssen den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit zum Thema Nr. 1 zu machen?“

Dennoch, die Vertreter der Bundesregierung haben nach wie vor Mühe, solchen „sozialistischen“ Ratschlägen zu folgen. Zu getrübt ist ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften, besonders zur IG Metall, die bei jeder Gelegenheit zum Buhmann hochstilisiert wird. In dieser Gewerkschaft vermutet man wohl besonders viele derjenigen, die „in den Schützengraben des 19. Jahrhunderts“ verharren.

Besser versteht man sich da augenscheinlich mit Vertretern anderer Gewerkschaften wie beispielsweise der Gewerkschaft Textil – Bekleidung und der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten. Deren Vorsitzende saßen artig in den ersten Reihen des Kongreßsaales in Hamburg, bis sie am zweiten Tag lobend vom Bundeskanzler erwähnt und mit Handschlag begrüßt wurden. So wie mit ihnen müsse es halt überall sein, meinte Kohl im Hinblick auf gemeinsame Gespräche. Und mit den Vorstellungen, die bei der CDA von „modernen Gewerkschaften“ bestehen, mag ja auch ein Hermann Rappe liebäugeln, der die Einheitsgewerkschaft gern als eine große Koalition von CDU- und SPD-Mitgliedern definiert. Aber wenn in der ganzen CDA nur 9000 DGB-Gewerkschafter aufzutreiben sind, scheint dieses christlich-soziale Standbein in der Einheitsgewerkschaft doch arg unterentwickelt. R. B.

Für den öffentlichen Dienst „Tarifaufsicht“ gefordert

Die Universität Mannheim, unterstützt durch die Stiftung Rheinische Hypothekenbank, führte am 13. November ein interdisziplinäres Kolloquium zum Thema „Zukunft der Tarifautonomie“ durch. Über 310 Teilnehmer hatten sich angemeldet, darunter Vertreter führender Konzerne, von Unternehmerverbänden, Arbeitsgerichten und Hochschulen. Aus dem gewerkschaftlichen Bereich waren Funktionäre der IG Chemie – Papier – Keramik, der IG Metall, der IG Bau – Steine – Erden, der Gewerkschaften Nahrung – Genuß – Gaststätten, Textil – Bekleidung, Leder, Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft anwesend, darunter drei Vorsitzende, Konrad Carl, Berthold Keller und Günter Döding.

Der Vizepräsident des Bundesverbandes Druck, Dr. Manfred Beltz Rübelmann, sprach zum Thema „Die Tarifparteien gefährden die Tarifautonomie“, wobei er hier aber vor allem die IG Druck und Papier als Störenfried ausgemacht hatte. Bei seinem Referat mußte man sich ernsthaft fragen, über welches Land Beltz Rübelmann sprach, denn er konnte damit unmöglich die Bundesrepublik Deutschland gemeint haben, wenn er behauptete: „Im Arbeitskampfrecht gibt es schon längst keine Parität der Tarifpartner mehr.“ Für die Druckunternehmer sei „nur noch ein Rest dieser (Tarif-)Autonomie verblieben“.

Die Gewerkschaften verfügen, so orakelte er, über „ein Arsenal an Streikformen, rechtlich voll sanktioniert, welches die eigentliche Gefahr für die Tarifautonomie ist“. Das tarifpolitische Gleichgewicht sei derzeit außer Kraft gesetzt, und die Unternehmern hätten der gewerkschaftlichen Strategie „nichts Adäquates entgegenzusetzen“. Auf die Aussperrungen der letzten Jahre, die gegen die Gewerkschafter gerichtete Rechtsprechung der letzten Jahrzehnte, die Wirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes und des veränderten Paragraphen 116 AFG ging er gleich gar nicht ein, weil dies sicherlich seine „Beweisführung“ gestört hätte.

Für Beltz Rübelmann sind die hohen Lohnkosten schuld an der Arbeitslosigkeit. Positiv wertete er daher den Bundesverband junger Unternehmer, der die Ausgrenzung der Arbeitslosen vom Arbeitsmarkt auf die angeblich „klebrige Soße von Gesetzen, Normen und Bestimmungen“, die Sockelei und ein völlig überhöhtes Tariflohniveau zurückführt.

Da er wenig Hoffnung hat, daß die IG Druck und Papier einem „neuen Stil“ in der Tarifpolitik frönen könnte, hält er nach anderem Ausschau. „Aber“, so fragte er, „gelingt solches anderswo?“ Nicht jede Gewerkschaft sei derart konfliktorientiert. „Chemie, Bergbau, Nahrung und Genuß und Baugewerbe“ zeigten „Kraft auch zu eigenständigen Regelungen und zu Differenzierungen“. Beltz Rübelmann plädierte dann für erweiterte Differenzierungsmöglichkeiten, Öffnungsklauseln für gefährde-

te Betriebe, zusätzliche Eingangslohngruppen für neu einzustellende Arbeitslose sowie flexiblen Einsatz von Mehrarbeit, Teilzeit und Aushilfskräften.

Von einem ganz anderen Zuschnitt waren die Ausführungen von Prof. Bernd Rütters, einem engen Vertrauten von Gesamtmetall, der 1984 entscheidend für diesen Unternehmerverband am Stuttgarter Schlichtungsanspruch im Metallbereich mitwirkte. Er vertrat ganz cool in 28 Thesen eine Linie, die sich formell zwar zur Tarifautonomie bekennt, sie aber derart interpretiert, daß es den Gewerkschaften unmöglich wäre, ihre Kampfkraft zu entfalten, würden sie dies akzeptieren.

Der Inhalt der Tarifautonomie sei „soziale Kooperation“, die Rütters inhaltlich mit dem Begriff „Sozialpartnerschaft“ gleichsetzte, diesen Begriff aber wegen „der ideologischen Überladenheit“ nicht verwenden möchte. Voraussetzungen für das Funktionieren der Tarifautonomie sind für ihn die freiwillige Schlichtung und „ein Kernbereich von Arbeitskampffreiheit“. In seiner These 24 zieht er die Fesseln für die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit so eng, daß ein Arbeitskampf wenig Chancen hätte, überhaupt begonnen zu werden.

Das Schlichtungsrecht soll nach ihm so weit „fortentwickelt“ werden, daß es „nahe an die Grenze des freiwilligen Verzichts auf Kampfmitteleinsatz“ komme, und zwar durch „vereinbarte verbindliche Sprüche“.

Vielen Dank

Allen meinen Freunden und Bekannten herzlichen Dank für die Glückwünsche, Geschenke und Solidaritätsspenden zu meinem 80. Geburtstag. Ich habe mich sehr darüber gefreut.

Heinz Seeger

Wenngleich er das Schweizer Friedensabkommen von 1937 nicht abschreiben will, war seine Sympathie für dieses nicht zu überhören. Eingeweihte mußten aufhören, als er über die Verhandlungen im Jahre 1984 berichtete und gewissermaßen aus dem Nähkästchen plauderte. Wörtlich: „Nicht alle auf beiden Seiten des Tisches wußten, wovon geredet wurde. Aber zwei wußten es immer: Ich verrate nicht, wer es war.“ Ob er damit die Herren Stumpfe und Steinkühler gemeint haben könnte?

Um künftige Mißbräuche der Tarifautonomie zu verhindern, plädierte Rütters dafür, daß im öffentlichen Dienst, Betriebe, die öffentliche Subventionen erhalten, sowie sogenannte Monopolbetriebe, wie Energieunternehmen – ähnlich der Kartellaufsicht –, einer Tarifaufsicht unterstellt werden sollten und damit einer kastrierten Tarifautonomie zustimmen sollten.

Die Veranstalter hatten von gewerkschaftlicher Seite mit Günter Döding, dem 1. Vorsitzenden der Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten, einen Referenten aus einer Gewerkschaft eingeladen, die sich, wie aus dem Referat Beltz Rübelmanns zu entnehmen war, auf Unternehmensebene großer Sympathie erfreut. Er war der einzige Referent, der sich dagegen wandte, daß der Gesetzgeber „den Raum einengt, der der autonomen Gestaltung durch die Tarifvertragsparteien vorbehalten ist“. Döding erinnerte hierbei an das Beschäftigungsförderungsgesetz. Im NGG-Bereich seien 60 Prozent der Neueinstellungen seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes befristet.

Aber zu den Grundaussagen von Rütters und Beltz Rübelmann war von Döding nichts zu hören. Auch für ihn kann Tarifautonomie nur funktionieren, „wenn die Beteiligten in der Erkenntnis handeln, daß sie nur mit ihrem sozialen Gegenspieler und nicht gegen ihn handeln können“. Um den Konsens müsse immer gerungen werden. Da müsse man auch den Mut aufbringen, „einmal gemeinsam ‚hinter den Ofen‘ zu gehen, um nach Lösungen zu suchen“.

Dies könne nicht auf dem offenen Markt geschehen. Rückkopplung müsse es aber geben. Bei der Einführung und Anwendung neuer Technik wolle die Gewerkschaft NGG „nicht die Mitbestimmung über die Entscheidung des Ob, sondern des Wie“.

Aus gewerkschaftlicher Sicht stellt sich Tarifautonomie anders dar, als dies die Herren Rütters und Wiese (Uni Mannheim) darstellten, die die Gewerkschaften dahin bringen wollen, auf eine gesellschaftliche Umgestaltung zu verzichten, die Unternehmerverbände als „Dauerparteien“ und damit den Kapitalismus zu akzeptieren. Die Gewerkschaften müssen aber das Recht haben, jederzeit ihre Forderungen zu propagieren und im Kampf durchzusetzen und das privatwirtschaftliche System in Frage zu stellen.

Heinz Schäfer

GHK mobilisiert für den zweiten Schritt 35-Stunden-Woche im Frühjahr '88

Mehr als 3300 Teilnehmer konnte der stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), Peter Riemer, am 31. Oktober 1987 in der Siegerlandhalle begrüßen. Diese Arbeitszeitkonferenz war der demonstrative Auftakt für den zweiten Schritt im Kampf um die 35-Stunden-Woche. Im Frühjahr 1988 sollen 17 Manteltarifverträge für rund 180 000 Beschäftigte gekündigt werden. Die Worte „Solidarität“ und „die eigene Kraft entfalten“ wurden auf der Konferenz großgeschrieben.

Die einmütig beschlossene Forderung lautet: 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich bei gleichzeitiger Erhaltung des arbeitsfreien Wochenendes. Horst Morich, GHK-Vorsitzender (Auszug aus der Rede im Einhefter), und der weitere stellvertretende Vorsitzende Willi Schulze haben diese Forderung ausführlich begründet. Letzterer führte aus: „Wir werden massiv für die Erhaltung der 5-Tage-Woche kämpfen. Der arbeitsfreie Samstag muß erhalten bleiben, und wenn die Unternehmer noch so drängen, Sonntagsarbeit und Contiarbeit kommen für uns tarifpolitisch nicht in Frage... Wir wollen den 7-Stunden-Tag, und in diesem Ziel wird uns kein noch so dreister Horrorkatalog von unternehmerischen Gegenforderungen beirren.“

Damit die Arbeit für alle reicht:



Daß die GHK in ihrem Kampf nicht allein steht, unterstrichen der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gustav Fehrenbach und der erste Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler. Beide hatten in ihren Referaten versichert, daß sie ebenso solidarisch an der Seite der GHK stehen werden, wie diese der IG Metall und der IG Druck und Papier aktiv geholfen habe, das Tabu der 40-Stunden-Woche zu durchbrechen. Wörtlich erklärte Franz Steinkühler: „Wer uns geholfen hat, als uns der Wind ins Gesicht blies, dem werden wir den Rücken stärken, wenn er dem Sturm ausgesetzt ist. Wir können uns aufeinander verlassen – der DGB und seine Gewerkschaften – die Mitglieder der Gewerkschaft Holz und Kunststoff und die Mitglieder der IG Metall... Das Recht auf Arbeit für alle muß Priorität erhalten gegenüber dem Zwang zum Profit für wenige.“

Zugleich erklärten sich die 3300 Funktionäre der GHK durch Unterschriftsleistung solidarisch mit den Aktionen der Deut-

schen Postgewerkschaft unter der Losung „Sichert die Post – Rettet das Fernmeldewesen“. Mit stürmischem Beifall begrüßten die Konferenzteilnehmer die anwesenden 50 Vertreter der IG Bergbau und Energie und erklärten sich mit ihrem Kampf zur Erhaltung der Arbeitsplätze im Bergbau solidarisch.

Mit positiven Erfahrungen bei der Durchsetzung des ersten Schrittes der 38,5-Stunden-Woche und in einigen Bereichen der 38- bzw. 37-Stunden-Woche informierten drei Betriebsräte. Alle konnten vermeiden, daß mit der erkämpften Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze gesichert und die Unternehmer gezwungen werden konnten, Neueinstellungen vorzunehmen. Über die Form der Arbeitszeitverkürzung informierte Wolf-Dieter Kolb von den ALNO-Möbelwerken, einem Betrieb mit rund 1800 Beschäftigten, wie folgt: Nach einer Mitarbeiterbefragung,

Für Banken und Versicherungen: HBV lehnt „Tauschgeschäft“ ab

Schon frühzeitig stellte die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) die Weichen für die kommende Tarifrunde bei den Banken und Versicherungen. Hier laufen die Verträge Ende Februar bzw. Ende März 1988 aus. Wie das geschäftsführende HBV-Vorstandsmitglied Lorenz Schwegler am 11. November in Düsseldorf erklärte, stehen bei den Banken Fragen der Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung im Mittelpunkt.

Im Bankgewerbe strebt die Gewerkschaft HBV den „längst überfälligen Einstieg in die Verkürzung der Wochenarbeitszeit“ an. Dazu soll die wöchentliche Arbeitszeit für die mehr als 380 000 Bank- und Bausparkassenangestellten von zur Zeit noch 40 auf 38 Stunden verringert werden. Darüber hinaus drängt die Gewerkschaft HBV auf tarifvertragliche Regelungen zur Begrenzung und Verteuerung von Arbeitszeiten nach 17 bzw. 18 Uhr sowie nach Beibehaltung des freien Samstags.

bei der die Arbeiter und Angestellten der GHK den Rücken stärkten, haben wir erreicht, „daß unsere Kollegen aus dem Zweischichtbereich freitags um spätestens 19 Uhr statt um 22 Uhr ins Wochenende können. Für die Normalschicht bedeutet dies ein Arbeitsende um 14.45 Uhr. Für die Angestellten des kaufmännischen und technischen Bereichs sowie für die Auszubildenden wurde gleichzeitig eine praktikable Gleitzeitregelung weiterentwickelt.“

Unmißverständlich sprach sich die Konferenz dafür aus, „notfalls unter Einsatz aller gewerkschaftlichen Mittel die 35-Stunden-Woche bei gleichzeitiger Erhaltung des freien Wochenendes“ durchzusetzen. Willi Schulze fügte hinzu: „Nur das, was wir selbst auf die Beine bringen, zählt bei den Tarifverhandlungen, und das bedeutet für uns alle, daß wir in den Betrieben mit unseren Kolleginnen und Kollegen darüber diskutieren müssen, daß nur durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit tarifvertraglich die Massenarbeitslosigkeit bekämpft werden kann.“ Er orientierte darauf, künftig Überstunden zu verweigern, und forderte dazu auf, Überstunden in Neueinstellungen umzusetzen.

Insgesamt herrschte auf der Konferenz eine optimistische kämpferische Stimmung, die jetzt zur Mobilisierung der Mitglieder der GHK in die Betriebe getragen werden müsse, verlangte Peter Riemer. Der Chor Ludwigshafener Gewerkschafter und die Schalmeienkapelle aus Schwäbisch Hall haben mit ihren Liedern und Melodien der Arbeiterbewegung mit dazu beigetragen, in Siegen eine kämpferische Atmosphäre zu entwickeln. Werner Petschick

Nachdrücklich wies Lorenz Schwegler Vorstellungen der Bankunternehmer nach einem Tauschgeschäft zwischen Wochenarbeitszeitverkürzung und einer zu Lasten der Beschäftigten gehenden Arbeitszeitflexibilisierung zurück: „Solch einen Kuhhandel kann und wird es mit uns nicht geben.“ Seine Organisation werde vielmehr in der bevorstehenden Tarifrunde alle Anstrengungen unternehmen, um den freien Samstag sowie die bestehenden Schalteröffnungszeiten und damit den Feierabend der Bankangestellten zu sichern. Die Verhandlungen über den Abschluß eines neuen Manteltarifvertrages werden am 15. Dezember fortgesetzt. Forderungen für die Gehaltstarifrunde will die HBV-Tarifkommission Banken am 5. Februar 1988 beschließen.

Die Gewerkschaft HBV rechnet, wie Lorenz Schwegler weiter erklärte, mit schwierigen Verhandlungen. Vor dem Hintergrund der positiven Erfahrungen aus

ÖTV: „Großer Schritt zur 35 auch im öffentlichen Dienst“

Als „maßvoll anmutend“ wertet das „Handelsblatt“ die Tarifforderung der sechs Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ÖTV, DPG, GdED, GEW, GdP und GGLF vom 21. November in Stuttgart. Mit 99 Ja- und 5 Gegenstimmen sprach sich die Große Tarifkommission der ÖTV dafür aus, Arbeitszeitverkürzungen sowie Lohn- und Gehaltserhöhungen im Rahmen eines Gesamtvolumens von 5 Prozent zu fordern. Die Deutsche Postgewerkschaft weist darauf hin, daß in diesem vorgezeichneten Rahmen die Ausbildungsvergütungen „spürbar über die allgemeine Erhöhung der Löhne und Gehälter hinaus angehoben“ werden sollen.

Für jugendliche Arbeitnehmer wird Volllohn und Vollvergütung vorgesehen. Als Laufzeit werden 12 Monate angepeilt. Wie zu erwarten, schlossen sich die übrigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes dem Beschluß der ÖTV-Tarifkommission an. Auf den ersten Blick lasten dieser Forderung zwei wesentliche Mängel an. Zum einen fehlt die klare Orientierung auf die 35-Stunden-Woche als dem wesentlichen tarifpolitischen Ziel. Mit der Formulierung,

der letzten Tarifrunde gehe seine Gewerkschaft jedoch optimistisch in die neuen Verhandlungen. „Die Warnstreiks, Urabstimmungen und Streiks, an denen sich 1987 mehr als 10 000 Bank- und Bausparkassenangestellte beteiligt haben, waren keine einmalige Aktion.“ Auch 1988 seien die Bankangestellten bereit – falls notwendig –, für die Durchsetzung ihrer Forderungen zu kämpfen.

Die gleiche Kampfbereitschaft registrierte Lorenz Schwegler im Versicherungsgewerbe. Für die rund 200 000 Versicherungsangestellten im Bundesgebiet und Westberlin verlangt die Gewerkschaft HBV den Abschluß eines Technologietarifvertrages sowie die Verlängerung des Vorruhestandstarifvertrages über 1988 hinaus. Bei der Forderung nach einem Technologietarifvertrag geht es der Gewerkschaft vorrangig um mehr Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsinhalten und Arbeitsabläufen, der Personalplanung, bei Leistungsbemessungskriterien und dem Gesundheitsschutz. Darüber hinaus sollen in dem Tarifvertrag vor dem Hintergrund des verstärkten Einsatzes neuer Technologien Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart werden.

Daneben stehen wie auch bei den Banken Gehaltserhöhungen bei der kommenden Tarifrunde auf der Tagesordnung. Konkret sollen sie am 18. Februar beschlossen werden. Angesichts der enormen Gewinne in beiden Bereichen sollten die Tarifkommissionen bei ihren Forderungen nicht kleinlich sein. G. M.

„die 40 muß auch im öffentlichen Dienst fallen“, markieren die Gewerkschaften einen sehr großen Kompromißspielraum.

Zum anderen wurden bei der öffentlichen Vorstellung der Tarifforderung für 1988 bereits Rechnungen angestellt, die den jeweiligen Stellenwert einer Arbeitszeitverkürzung im Gesamtvolumen beschreiben. So bezifferte die ÖTV eine Stunde Arbeitszeitverkürzung pro Woche mit 1,9 Prozent, die Arbeitgeber gehen von 2,4 bis 2,5 Prozent aus. Nach Adam Riese könnten die Gewerkschaften – unterstellt, der Abschluß entspräche vollkommen der Forderung – anderthalb Stunden Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit und

Durchschnittliche Bruttomonatsgehälter für Angestellte
Reale Veränderung gegenüber dem Vorjahr

Jahr	öffentl. Dienst	alle Wirtschaftsbereiche
1981	-2,3	-0,9
1982	-3,9	-1,1
1983	-1,6	+0,2
1984	-0,9	+0,8
1985	+0,4	+1,2
1986	+3,6	+4,2

Eine ähnliche Tendenz ist bei den Beamten festzustellen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne der Arbeiter im öffentlichen Dienst

Jahr	Betrag in DM			reale Veränderung in v. H. alle
	alle	Männer	Frauen	
1981	2358	2683	1749	-2,9
1982	2376	2727	1820	-4,4
1983	2419	2793	1870	-1,4
1984	2461	2848	1910	-0,7
1985	2514	2919	1950	+0,1
1986	2604	3022	2021	+3,8

Diese Zahlen zeigen deutlich den Aufholbedarf der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Immerhin wollen die Gewerkschaften von Anfang an den Unternehmern die Zähne zeigen. Vor Aufnahme der ersten Verhandlungen am 18. Dezember fand in

etwa 2 Prozent mehr Lohn und Gehalt herausholen. Dies entspräche – allerdings bei einer Laufzeit von 12 Monaten – in etwa dem Ergebnis, das IG Metall und IG Druck und Papier 1987 erzielten. Die Problematik besteht also darin, daß die ÖTV und mit ihr die übrigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes den Kompromiß aus anderen Bereichen zur Forderung erheben. Hierin liegt die eigentliche Schwäche dieser Forderung. Denn jedermann weiß, daß Forderung und Tarifabschluß nicht identisch sind. Sonst müßten keine Verhandlungen und Kampfmaßnahmen stattfinden, und die Gewerkschaften könnten den Unternehmern ihre Bedingungen diktieren.

Da wir davon weit entfernt sind, kann die Forderung aus dem öffentlichen Dienst von den Unternehmern gar nicht anders aufgefaßt werden als ein Signal dafür, daß die Beschäftigten hier nicht die gleichen Ergebnisse anstreben als im Metall- und Druckbereich. Aus welchen Gründen aber sollten die öffentlichen von vorneherein bescheidener sein als die Beschäftigten anderswo?

Nach den neuesten Berechnungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des DGB (WSI-Mitteilungen 11/87) hat der öffentliche Dienst immer noch einen Nachholbedarf gegenüber der Privatwirtschaft, was die Einkommen anbelangt (siehe Tabellen). Dies betrifft vor allem die zwei Drittel, die als Angestellte und Arbeiter(innen) im mittleren und einfachen Dienst eingestuft sind.

der Zeit vom 30. November bis 6. Dezember eine Aktionswoche der ÖTV statt, in der Beschäftigte aus den verschiedensten Bereichen des öffentlichen Dienstes für ihre Forderungen werben.

Renate Bastian

IGM: Auch für Azubis 37-Stunden-Woche

Die in der Metallindustrie vereinbarte 37-Stunden-Woche soll auch für die Auszubildenden gelten, denn „zu längeren Arbeitszeiten von Auszubildenden gegenüber Arbeitern und Angestellten und damit zu einem Abkoppeln der Auszubildenden von allgemeinen Arbeitszeiten kann die IG Metall nicht ja sagen“. Das erklärten die für Jugendarbeit und Tarifpolitik zuständigen geschäftsführenden IG-Metall-Vorstandsmitglieder Karin Benz-Overhage und Klaus Zwickel am 11. November. Das wiederholt von Unternehmerverbänden geäußerte Argument, qualifizierte Ausbildung und Arbeitszeitverkürzung seien unvereinbar, wäre bereits durch die Einführung der 38,5-Stunden-Woche widerlegt. Schließlich bräuchten auch Auszubildende mehr Zeit zum Leben und für ihre soziale Entwicklung. Im übrigen würde kein Unternehmer daran gehindert, durch mehr qualifizierte Ausbilder und neue Lehrmethoden die Ausbildungsqualität zu verbessern, betonte Karin Benz-Overhage. Klaus Zwickel warnte die Unternehmer vor einer Aufspaltung von Jung und Alt durch unterschiedliche Arbeitszeiten. „Das werden sich die Auszubildenden nicht gefallen lassen.“ Schließlich hätten die Azubis in den Tarifauseinandersetzungen der letzten Jahre zu den Aktivisten gehört.

Demonstration für Recht und Arbeit

Rund 15 000 Lehrer aus dem Süden der Bundesrepublik demonstrierten am 21. November in Stuttgart für das Recht auf Arbeit und Bildung sowie für Freiheit in Schule und Hochschule. Insbesondere verlangten sie die Einstellung von mehr Lehrern und einen Ausbau des Bildungswesens. Wie Dieter Wunder, Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, auf der anschließenden Kundgebung mitteilte, warten bisher im Organisationsbereich seiner Gewerkschaft rund 85 000 Lehrer sowie über 50 000 Erzieher, Sozialpädagogen und Wissenschaftler auf eine Anstellung.

In drei Brauereien war der Bierhahn zu

In der dritten Runde sind die Tarifverhandlungen für die hessischen Brauereien am 14. November gescheitert. Die rund 4 000 Beschäftigten befinden sich seit dem 1. September in einem tariflosen Zustand. In Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen wurden bereits neue Tarifverträge vereinbart mit Erhöhungen des Eckentgelts zwi-

schen 102 und 107 DM monatlich. Werner Jordan, hessischer Landesbezirksvorsitzender der zuständigen Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten (NGG), äußerte die Vermutung, daß Hessens Brauereiarbeiter von der Tarifentwicklung abgekoppelt werden sollen. Obwohl die Brauereiunternehmer im letzten Jahr 3,8 Mio. DM weniger an Löhnen gezahlt hätten, seien sie nicht bereit, ein Angebot zu unterbreiten, daß mit den Abschlüssen in den anderen Tarifbezirken vergleichbar sei. Zwei Tage nach dem Scheitern der Verhandlungen drehten in drei hessischen Brauereien die Arbeiter für eine Stunde den Bierhahn zu.

IG DruPa ist solidarisch

Gleich nach Aufstellung der Tarifforderung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes hat die IG Druck und Papier ihre bereits auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag Anfang Oktober in Fellbach ausgesprochene Solidarität bekräftigt. Wie der stellvertretende IG-DruPa-Vorsitzende Detlef Hensche auf einer Veranstaltung in Lörach betonte, stehe auch für seine Organisation die 35-Stunden-Woche unverändert auf der Tagesordnung. Jeder Erfolg einzelner Gewerkschaften wirke sich vorteilhaft für die anderen aus.

Verfügung gegen Verkäuferinnen

Am 27. November scheiterten in Düsseldorf die Schlichtungsverhandlungen im nordrhein-westfälischen Einzelhandel über die Erhaltung der gegenwärtigen Ladenöffnungszeiten. Bevor drei Tage später der Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) Kampfmaßnahmen beschließen konnte, beantragten die Kaufhauskonzerne Hertie, Horten und Kaufhof beim Arbeitsgericht Düsseldorf eine einstweilige Verfügung gegen Warnstreiks. Das Arbeitsgericht gab dem Konzernantrag statt und drohte im Falle von Zuwiderhandlungen der Gewerkschaft Strafen in Höhe von 500 000 DM an. Die Gewerkschaft HBV hat die einstweilige Verfügung gegen Arbeitskämpfmaßnahmen in NRW als „gravierende Fehlentscheidung“ bezeichnet. Wie ihr Sprecher Claus Eilrich erklärte, werde seine Gewerkschaft die Entscheidung des Arbeitsgerichts „mit der Faust in der Tasche“ so lange respektieren, bis sie durch andere Rechtsmittel beseitigt sei. Ob aber die „Raust in der Tasche“ den Verkäuferinnen den Ladenschluß um 18.30 Uhr erhält, ist mehr als zweifelhaft.

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.

31. Dezember – 3,19 Mio.

Öffentlicher Dienst, Bundesanstalt für Arbeit, Sozialversicherungsträger Bundesgebiet und Westberlin (2 311 500); Deutsche Bundespost Bundesgebiet und Westberlin (227 100); Deutsche Bundesbahn Bundesgebiet (132 900); Deutsche Bundesbank Bundesgebiet und Westberlin (124 400); Holzverarbeitende Industrie – einige 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).

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 – 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).

31. März – 2,0 Mio.

Bauhauptgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (860 000); Einzelhandel Nordrhein-Westfalen, Saarland, Baden-Württemberg (563 000); privates Speditions- und Transportgewerbe Bundesgebiet und Westberlin (267 000); Großhandel Baden-Württemberg (130 000); Landwirtschaft, mehrere Bereiche (65 000); Bäckerhandwerk, mehrere Tarifgebiete (60 000).

30. April – 1,6 Mio.

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

Gutachten: Rezessionsfurcht und Rahmenbedingungen

Der Börsenkrach vom 19. Oktober ist nach Ansicht des „Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“ in erster Linie „eine überfällige Anpassung der enorm gestiegenen Aktienkurse an die vergleichsweise wenig veränderten realwirtschaftlichen Bedingungen der Unternehmen“. Dieses Urteil ändert allerdings nichts daran, daß die Wirtschaftsgutachten und die wirtschaftspolitische Diskussion spätestens seit dem „blutigen Montag“ von Rezessionsfurcht geprägt sind.

Zwar wird sowohl vom „Gemeinschaftsgutachten“ der fünf großen Wirtschaftsforschungsinstitute als auch vom Sachverständigenrat keine neue Rezession erwartet, beide Prognosen aber strahlen große Unsicherheit hinsichtlich der weiteren konjunkturellen Entwicklung aus. Dies ist auch deshalb verständlich, weil die entsprechenden Vorhersagen vom letzten Jahr 1987 gründlich verfehlt wurden: Statt einer prognostizierten Konjunkturkräftigung trat eine Halbierung der „Wachstumsrate“ ein, vor allem die Investitionen erhöhten sich nur noch geringfügig – während die Prognosen sämtlich von einem erneuten Aufschwung der Realinvestitionen ausgegangen waren.

In diesem Punkt zeigt sich die wichtigste theoretisch begründete Schwachstelle der konservativen Konjunkturanalysen: Wenn davon ausgegangen wird, daß die Höhe der Unternehmergewinne die Investitionsaktivitäten bestimmt, dann ist die gegenwärtige Entwicklung völlig unerklärlich. Selbst den raffiniertesten Statistikern ist es nämlich in den letzten Jahren nicht gelungen, die außerordentlich kräftige Steigerung der Nettogewinne wegzuinterprieren.

Selbst 1987, im Jahr einer weiteren Konjunkturabschwächung, stiegen die Nettogewinne (+ 5 Prozent) doppelt so stark wie die Nettolöhne (+ 2,5 Prozent), seit 1982 wächst der Abstand Löhne – Gewinne rasant. Schon für 1986 verwies die Bundesbank bedauernd auf den Tatbestand, daß einer Erhöhung der Gewinne der Unternehmen um 13 Prozent nur eine sehr verhaltene Expansion der Investitionen entspricht. Die „Rahmenbedingungen“ für die Unternehmen sind derzeit ausgesprochen glänzend – daß sich die Gutachten trotzdem mit der Frage herum-schlagen müssen, ob eine Rezession oder „nur“ eine deutliche Wachstumsverlangsamung zu erwarten ist, stellt den konservativen Analysen ein denkbar schlechtes Zeugnis aus.

Dies hindert die beiden Gutachten allerdings nicht, eine Fortführung des bisherigen wirtschaftspolitischen Kurses zu fordern. Der Sachverständigenrat legt den Schwerpunkt auf „Nachbesserungen“ bei der Unternehmensbesteuerung. Dies, obwohl seit Ende der siebziger Jahre eine

laufende Steuerentlastung bei den Gewinnen stattgefunden hat, die Nettogewinne immer stärker gestiegen sind als die Bruttogewinne.

Neben den traditionellen, geradezu „zeitlosen“ Umverteilungsforderungen legen beide Gutachten großes Gewicht auf Forderungen nach „Deregulierung“, vor allem an den Arbeitsmärkten. So fordert das „Gemeinschaftsgutachten“ eine „stärkere Differenzierung der (Tarif-)Abschlüsse nach Qualifikationen, Branchen und Regionen“, d. h., die ohnehin schon bestehende große Ungleichheit in sektoraler und regionaler Hinsicht soll noch vergrößert werden, eine Forderung nebenbei, die mit den Klagen über einen zu langsamen Strukturwandel überhaupt nicht vereinbar ist. Eine solche gewerkschaftliche Tarifpolitik wäre nämlich nichts anderes als eine „Erhaltungssubvention“ – finanziert allerdings durch die Arbeiter und Angestellten mit der Wirkung aller anderen „Erhaltungssubventionen“: daß die Unternehmen in den strukturell schrumpfenden Sektoren ihr Kapital möglichst vollständig erhalten können, während die Arbeitsplätze verlorengehen. Der Sachverständigenrat bläst ins gleiche Horn: Bei Tariflohnerhöhungen sei auf „erschwerende Marktbedingungen“ Rücksicht zu nehmen, während gleichzeitig entsprechende staatliche Subventionen kritisiert werden.

Der völlige Fehlschlag der Prognosen vom letzten Jahr stellt der Prognosequalität auch für die Zukunft schlechte Noten aus. Tatsächlich bergen die Vorausschätzungen auch dieses Mal viele Unsicherheiten, gibt es viele Ungereimtheiten. Dabei ist generell zu bemerken, daß das „Gemeinschaftsgutachten“ von Anfang November

die Auswirkungen des Börsenkrachs noch nicht einbezogen hat, während das Sachverständigenratgutachten, veröffentlicht etwa einen Monat nach dem „Krach“, seine ursprünglichen quantitativen Wachstumsvorgaben um etwa ein halbes Prozent reduziert hat.

Trotzdem ist auch die Prognose der „fünf Weisen“ als deutlich zu optimistisch zu beurteilen: Alle Unternehmensbefragungen deuteten schon vor dem Krach an, daß die Investitionspläne weiter gekürzt würden: das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung errechnete z. B. in der Industrie nur noch eine minimale Investitionszunahme um 1 Prozent. Es ist daher nicht einsehbar, wie es im Verlauf von 1988 – insbesondere im zweiten Halbjahr – zu der erwarteten erneuten Investitionsbelebung kommen soll.

Besonders unwahrscheinlich ist die Hoffnung beider Prognosen, daß es nach der Stagnation der Exporte 1988 wieder zu einem Aufschwung im Außenhandel kommen werde – angesichts des verstärkten Aufwertungsdrucks auf die DM (nicht nur gegenüber dem Dollar) und angesichts der Konjunkturabschwächung insbesondere in Westeuropa eine mehr als gewagte Hypothese. Schließlich ist auch nicht recht einsichtig, wie der wichtige private Verbrauch, der bis jetzt die Konjunktur stützt, auch 1988 unverändert diese positive Rolle spielen kann, zwar ist vorerst kein Rückgang der Reallohn zu erwarten, die Einkommensentwicklung aber schwächt sich deutlich ab, die Arbeitslosigkeit steigt.

Die bis ins Unternehmerlager hinein verbreitete Rezessionsangst bietet günstige Ansatzpunkte, um gegen die abgestandenen, durch die reale Entwicklung widerlegten „marktradikalen“ Konzepte der Konservativen ein sozial und ökologisch strukturiertes öffentliches Beschäftigungsprogramm in den Mittelpunkt der konjunkturpolitischen Diskussion zu stellen. Sowohl der DGB als auch die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik („Memorandumsgruppe“) haben in ihren Reaktionen auf die Gutachten diese Forderung erhoben. Schon in diesem Winter wird die registrierte Arbeitslosigkeit auf über zweieinhalb Millionen ansteigen. Jedes Prozent weniger Wachstum bedeutet in dieser Situation gut 200 000 Arbeitslose mehr. Der Handlungsbedarf ist unübersehbar.

Jörg Goldberg

Eckdaten der Prognosen

	Institute ¹		Sachverständige ¹	
	1986	1987	1988	1988
Privater Verbrauch	+4,3	+3,0	+3,0	+2,5
Staatsverbrauch	+2,3	+2,0	+1,5	+2,0
Investitionen	+3,1	+1,0	+2,0	+1,5
Exporte	-0,2	0,0	+3,5	0,0
Arbeitslose ²	2228	2230	2270	2230
Sozialprodukt	+2,5	+1,75	+2,0	+1,5

1 Schätzung bzw. Prognose, reale Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr
2 In 1000, registrierte Arbeitslose

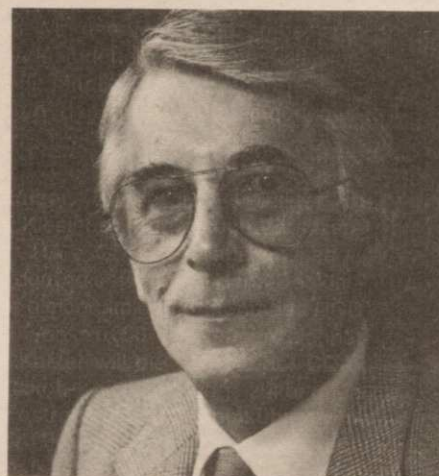
Betrieblichem Ausbildungspersonal kommt „entscheidende Rolle“ zu

Interview mit Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Ziel der IG Metall ist es, junge Menschen so auszubilden, daß sie auch noch im Jahr 2000 mit dem Gelernten etwas anfangen können. Grundvoraussetzung dafür ist allerdings eine Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Dem dient das gemeinsame Forschungsprojekt von IG Metall, der Ruhr-Universität sowie dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen. Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, beantwortete unserem Redakteur Heinz Schäfer einige Fragen zu Inhalt und Ziel des Projekts.

NACHRICHTEN: Sie haben kürzlich ein Forschungsprojekt „Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituation und Berufsbewußtsein von Ausbildungspersonal im Metallbereich“ vorgestellt. Was sind die Gründe, um ein solches Projekt anfertigen zu lassen?

Hans Preiss: Das Forschungsprojekt „Tätigkeitsstrukturen, Arbeitssituation und Berufsbewußtsein von Ausbildungspersonal im Metallbereich“ wurde im Rahmen des Kooperationsvertrages zwischen der IG Metall und der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt und aus Mitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gefördert. An der Durchführung des Projektes waren neben der Ruhr-Universität Bochum das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen und die IG Metall beteiligt. Schwerpunkt des Forschungsprojekts bildet die Untersuchung der Arbeitssituation und des Berufsbewußtseins betrieblichen Ausbildungspersonals. Soweit zum formalen Rahmen des Projektes.



Der politisch praktische Anlaß für die Untersuchung kann wie folgt zusammengefaßt werden: Niemand bezweifelt, daß dem betrieblichen Ausbildungspersonal im beruflichen Sozialisationsprozeß von Jugendlichen eine hohe Bedeutung zukommt. Niemand bestreitet auch, daß das betriebliche Ausbildungspersonal steigenden Berufsanforderungen ausgesetzt ist. Sie liegen zum einen in der wachsenden Bedeutung neuer Technologien im Produktionsprozeß und in diesem Zusammenhang mit der vor uns liegenden Umsetzung der neu geordneten Metall- und Elektroberufe. Steigende Anforderungen kommen aber auch auf die Berufsausbildung durch die zunehmenden sozialen und bildungsmaßige Unterschiede der Jugendlichen in der Berufsausbildung zu. Ich nenne hier nur den wachsenden Anteil von Abiturienten in der betrieblichen Berufsausbildung und das durchschnittlich gestiegene Eintrittsalter von Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung.

Im Gegensatz zur wachsenden Bedeutung des betrieblichen Ausbildungspersonals und seinen gestiegenen Anforderungen bei der Bewältigung des technisch-

ökonomischen Wandels steht die Aufmerksamkeit, die dem Ausbilder bislang von seiten der Forschung gewidmet worden ist. Dies wird insbesondere deutlich im Vergleich mit der Berufsgruppe von Lehrern. Über die berufliche Rolle, das berufliche Selbstverständnis und die soziale Herkunft von Lehrpersonal im öffentlichen Bildungssystem liegen zahlreiche Unter-

suchungen vor. Weitgehend im dunkeln blieb jedoch, wie die ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Zwänge, wie der strukturelle Wandel der Facharbeit sich auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte betrieblicher Ausbildertätigkeit auswirkt. Hier konnten wir über das Forschungsprojekt wichtige Erkenntnisse sammeln.

NACHRICHTEN: Welche Forderungen stellt die IG Metall an die Unternehmer, um künftig eine zukunftsweisende Ausbildungsqualität zu sichern, insbesondere auch die neue Ausbildungskonzeption für die industriellen Metall- und Elektroberufe zu realisieren? Sind auch weitere tarifliche Regelungen denkbar?

Hans Preiss: Zweifellos kommt dem betrieblichen Ausbildungspersonal bei der Umsetzung der neuen Ausbildungskonzeption für die industriellen Metall- und Elektroberufe eine entscheidende Rolle zu. Wir müssen allerdings feststellen, daß in den Betrieben recht wenig getan wird, um Berufsausbildung auf die neuen Anforderungen vorzubereiten. So findet eine sy-

stematische, gezielte und kontinuierliche Weiterbildung für Berufsausbildung weder in fachlicher noch in pädagogischer Hinsicht statt. Hier sind die Betriebe in der Pflicht. Das bedeutet zunächst, daß Ausbilder für Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig freigestellt werden müssen. Dies ist eine wichtige formale Voraussetzung, die aber nicht ausreicht.

Die Betriebe müssen geeignete Weiterbildungskonzepte entwickeln, sie müssen Ausbilder regelmäßig mit den Veränderungen im Aufbau und Ablauf der betrieblichen Organisation vertraut machen, und – dies ist eine ganz wichtige Aufgabe der Unternehmer – sie müssen das Ausbildungspersonal mit den im Betrieb eingesetzten neuen Techniken fachlich vertraut machen.

Gerade in dieser Hinsicht, so konnten wir bei der Durchführung des Forschungsprojekts erfahren, liegt in den Betrieben vieles im argen. Überraschenderweise gilt dies nicht nur für Klein- und Mittelbetriebe, sondern auch und vor allem für Großbetriebe. Dies hängt maßgeblich mit der Frage der Ausbildungsgestaltung im Großbetrieb zusammen.

In den Großbetrieben überwiegt nämlich die Organisation der Ausbildung nach dem Kostenprinzip. Dies ist eine Organisationsform, die erhebliche Probleme aufwirft. Sie beschränkt den Handlungsspielraum des Berufsausbilders, degradiert ihn tendenziell zum Schmalspurfachmann, der überwiegend in Kursen unterrichtet und arbeitsteilig Spezialkenntnisse vermittelt.

Durch diese vorherrschende Organisationsform der betrieblichen Ausbildung wird das Ausbildungspersonal von Aufgabenfeldern ferngehalten, die die neuen Technologien umfassen. Regelmäßige fachliche und pädagogische Weiterbildung für betriebliches Ausbildungspersonal wird damit zur zentralen Voraussetzung, um zukunftsweisende berufliche Ausbildungsqualität sicherzustellen.

Darüber hinaus sind weitere konkrete Veränderungen notwendig. Auszubildende müssen Zeiten für Entwicklungsarbeiten eingeräumt werden, ein entsprechender Personalbestand und kleine Gruppengrößen müssen sichergestellt werden. Ausbilder müssen möglichst im wechselnden Einsatz in vielen Ausbildungsabschnitten eingesetzt werden, und die Betreuung von Auszubildenden auch im Betriebsdurchlauf ist sicherzustellen. Dies sind unsere Forderungen, die sich ganz konkret auf eine verbesserte Situation des betrieblichen Ausbildungspersonals beziehen. Hier liegt der Schlüssel für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen Ausbildungskonzeption.

Über tarifliche Regelungen zur Sicherung zur Qualifikation von Arbeitnehmern wird zur Zeit im Organisationsbereich der IG Metall viel diskutiert. Hier fordern wir insbesondere die Verzahnung mit den Tarifbestimmungen über Eingruppierung und Entgeltfestsetzung sowie eine tariflich gesicherte Mitbestimmung in Fragen der

„Kegelschwestern warten nicht“

Es war die 2. Landesbezirksfrauenkonferenz der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) Hessen am 31. Oktober in Hanau. 57 Delegierte vertraten die rund 25 000 weiblichen Mitglieder, die einen Anteil von rund 53 Prozent an der Mitgliedschaft stellen. Nicht so sehr diese Tatsache hat den HBV-Frauen zu Selbstbewußtsein verholfen, sondern in erster Linie Erfolge, so u. a. bei den Auseinandersetzungen im Bankenbereich, wo Flexibilisierung nach Unternehmerart verhindert werden konnte. Jetzt ist Aktivität bei der Verteidigung der Ladenschlußzeiten gefragt, denn „Kegelschwestern warten nicht“, so auf einem Transparent.

Hauptrednerin war Margret Mönig-Raane, wenige Tage zuvor vom Hauptvorstand einstimmig als Nachfolgerin der zurückgetretenen Elfriede Hoffmann als Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands nominiert und inzwischen auch gewählt. Sie sprach von einer hoffnungsvollen Entwicklung und gestiegenem Engagement, das sich widerspiegeln im „weiter gewachsenen Anteil der Frauen an den Betriebsrats- und gewerkschaftlichen Mandaten“.

Dennoch zeigte sich Margret Mönig-Raane mit dem Stand der HBV-Frauenarbeit noch nicht ganz zufrieden und befürwortete „Formen gewerkschaftlicher Arbeit, die viel mehr Kolleginnen die Mitarbeit in gewerkschaftlichen Gremien und natürlich

Technik und Arbeitsgestaltung sowie der Arbeitsorganisation. In einigen Bereichen ist die Sicherung der Qualifikation bereits Gegenstand tariflicher und betrieblicher Vereinbarungen.

NACHRICHTEN: Blicken Sie bei Ihren Vorstellungen nur in Richtung Unternehmer, oder ist hier auch der Staat gefordert?

Hans Preiss: Selbstverständlich ist es Aufgabe des Staates, die politischen Rahmenbedingungen beruflicher Aus- und Weiterbildung zu verbessern. Nach wie vor ist unsere wichtigste Forderung, die Finanzierung beruflicher Aus- und Weiterbildung durch eine gesetzliche Umlagefinanzierung auf Bundes- und Länderebene sicherzustellen. Des weiteren fordern wir ein öffentlich kontrolliertes System der Aus- und Weiterbildung, das der staatlichen Verantwortung unterliegt und auf allen Ebenen Mitbestimmung durch paritätische Gremien sichert.

Bezogen auf haupt- und nebenberufliche Berufsbilder, hat der Staat die Pflicht, durch gesetzliche Regelungen sicherzustellen, daß haupt- und nebenberufliche Ausbilder auch in Mittel- und Kleinbetrieben regelmäßig an pädagogischen und

auch in den Frauenausschüssen“ ermöglichen: Arbeitsschwerpunkte müßten gesetzt und Frauenprobleme zu „Themen ganz normaler alltäglicher Gewerkschaftsarbeit“ gemacht werden.

Ein zweiter Schwerpunkt des Referats war die Frauenförderung im Betrieb. In diesem Zusammenhang lehnte die HBV-Funktionärin die Alternative „Dazuverdienerin“ oder „Karrierefrau“ ab und plädierte statt dessen für „gleichberechtigte Teilhabe am beruflichen und privaten Leben“. Sie befürwortete betriebliche Frauenförderpläne als wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Forderungen, u. a. Beseitigung der Lohndiskriminierung.

Der Konferenz lagen zehn Anträge und mehrere Entschlüsse vor, die zum Teil die Bundesfrauenkonferenz am 22./23. April bzw. den Gewerkschaftstag im Herbst erneut beschäftigen werden. Verlangt wird u. a. eine stärkere Präsenz der Frauen im hauptamtlichen Bereich. In einem weiteren Antrag wird der HBV-Hauptvorstand aufgefordert, „häufiger und intensiver auf die Flexibilisierungsproblematik einzugehen“. Widerstand soll gegen die Verschlechterungen der Sozial- und Arbeitszeitpolitik organisiert werden. Erneuert wird auch „mit Nachdruck“ die Forderung an den DGB, sich gegen den Dienst von Frauen in der Bundeswehr auszusprechen.

G. M.

fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. Hier gehört zu den notwendigen Regelungen mindestens zwei Wochen bezahlte Freistellung für alle Berufsausbildung. Darüber hinaus sind pädagogische und psychologische Schulungsangebote notwendig sowie methodische und didaktische Schulungsangebote in Lerntechniken für Erwachsenenbildung.

Wir sind auch der Meinung, daß Fachhochschulen und Universitäten im stärkeren Maße als bisher unterstützend tätig werden müssen. Sie müssen geeignete Weiterbildungskonzepte entwickeln und als Angebot für Ausbildungspersonal durchführen.

Zum Schluß noch eine Anmerkung: In unserem Organisationsbereich gibt es heute über 40 Arbeitskreise, in denen Ausbilder gemeinsam mit Betriebsräten und Jugendvertretern Fragen der Berufsausbildung beraten und diskutieren. Wir sind zuversichtlich, daß unsere Kolleginnen und Kollegen alle Möglichkeiten ausschöpfen werden, um unsere grundlegenden Forderungen nach besseren Aus- und Weiterbildungsbedingungen des beruflichen Ausbildungspersonals voranzutreiben.

Neuer 3. in Hessen

Die Tätigkeit von Gisela Schade als Mitglied des geschäftsführenden DGB-Landesbezirksvorstands Hessen war von kurzer Dauer. Nach knapp zweijähriger Tätigkeit legte die erste Kollegin im hessischen DGB-Spitzenrat aus privaten Gründen ihre Funktion nieder. Die Suche nach einer gleichermaßen qualifizierten Nachfolgerin brachte nichts ein. Alle ins Gespräch gebrachten Kandidatinnen scheiterten an den Qualifikationsanforderungen; zu hoch war die angelegte Meßlatte und zu dünn die Personaldecke unter den Kolleginnen, wie Doris Fürbth von der Gewerkschaft HBV auf der am 5. November in Frankfurt notwendig gewordenen außerordentlichen DGB-Landesbezirkskonferenz feststellte.

Und so blieb als einziger Kandidat Dietmar Glaß, bisheriges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der hessischen IG Druck und Papier, übrig. Er hätte auf eine Kandidatur verzichtet, falls sich eine geeignete Kollegin gefunden hätte. Der IG-Druck-Funktionär, der auf nahezu 30 Jahre ehren- und hauptamtlicher Gewerkschaftsarbeit zurückblicken kann, erhielt 60 von 70 Delegiertenstimmen.

In seiner Eröffnungsrede kündigte DGB-Landesbezirksvorsitzender Karl-Heinz Jungmann für die kommenden Wochen und Monate Aktionen gegen die von der CDU/FDP-Mehrheit im Landtag vorgesehene Einschränkung von Mitbestimmungsrechten der Beschäftigten und ihrer gewählten Vertreter an, „die aus allen wesentlichen Entscheidungsprozessen herausgehalten werden“ sollen. Von der Landesregierung forderte er eine Investitions-offensive für jene Regionen, „in denen ein überdurchschnittlicher Teil der erwerbstätigen Bevölkerung von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht ist“.

Eine scharfe Abrechnung mit der Politik der Bundesregierung nahm der stellvertretende DGB-Vorsitzende Gustav Fehrenbach vor. Sie stehe in der Wirtschafts- und Sozialpolitik „faktisch vor einem Trümmerhaufen“. Sozialabbau, reduzierte Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte sowie die Umverteilung von unten nach oben seien die entsprechenden Merkmale. Ins Visier nahm Fehrenbach auch die geplante Steuerreform. Mit ihr sei eine Umverteilung von unten nach oben verbunden, die alle „bisherigen Einzelmaßnahmen seit dem Regierungswechsel als Kleinigkeit erscheinen läßt“.

Im „Rahmen des Paktes der Solidarität“ wollen Hessens Gewerkschaften die ÖTV in der Arbeitszeitrunde unterstützen, denn „die 35-Stunden-Woche ist auch im öffentlichen Dienst notwendig“, wird in einer Stellungnahme betont. Solidarische Unterstützung sagte die Konferenz auch den Beschäftigten bei Post und Bahn zu.

G. M.

Auf der Vertrauensleutekonferenz: Aktionsbezogenheit Fehlanzeige

Die 13. Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute, die vom 5. bis 7. November in der Frankfurter Messe- und Kongreßhalle stattfand, stellte sich die Aufgabe, die Schwerpunkte gewerkschaftlicher Betriebspolitik abzustecken und die Perspektiven zukünftiger Arbeit zu diskutieren. Zu folgenden Themen wurde referiert: Horst Klaus: „Mit aktiven Vertrauensleuten Arbeit und Gesellschaft gestalten“, Franz Steinkühler: „Vertrauen in die Zukunft – IG Metall“ und Siegfried Bleicher: „Vertrauensleute im Angestelltenbereich – Situation und Perspektive“.

Ein Schwerpunkt der Ausführungen von Horst Klaus, in denen er die vier Schwerpunktbereiche gewerkschaftlicher Betriebspolitik behandelte, bestand darin, daß die Vertrauenskörper politischer werden müßten: „Wenn gravierende politische Entscheidungen der Parlamente dramatische Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben hätten, müßten aus betrieblicher Gewerkschaftsarbeit gewerkschaftliche Betriebsarbeit und gesellschaftspolitisches Engagement werden.“ Politisierung heiße aber nichts anderes als Parteinehmen für oder gegen eine bestimmte Politik auf der Grundlage der Beschlüsse der Einheitsgewerkschaft.

Folgende vier Schwerpunktbereiche gewerkschaftlicher Betriebspolitik sollen Betriebsräte und Vertrauenskörper im nächsten Jahr angehen und in der Aktion „4 in 88“ realisieren:

„Erstens: Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung und der Kampf für gesicherte Arbeitsverhältnisse, für die Sicherung des 8-Stunden-Tages und des freien Wochenendes und gegen die Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses.

Zweitens: Die Herausforderungen der Arbeitnehmer durch die neuen Technologien; die Verteidigung der Gesundheit des Menschen und die Verbesserung seiner Qualifikationen, seinen Schutz gegen totale Kontrolle bei der Arbeit – also die menschengerechte und sozialverträgliche Gestaltung von Arbeit und Technik.

Drittens: Die Verteidigung der gesetzlichen Grundlagen solidarischer Interessenvertretung durch die Mitbestimmung; Sicherung der Montanmitbestimmung und Kampf gegen die Verschlechterung, für die Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Viertens: Das Eintreten für das Recht auf Arbeit; Beschäftigungssicherung durch Beschäftigungspläne und Beschäftigungsgesellschaften statt Abfindungen durch Sozialpläne und eine aktive Struktur- und Regionalpolitik.“

Franz Steinkühler wies in seinem Referat nach, daß die verteilungspolitische Bilanz

des Kapitals glänzend ist und sich aus der Sicht der Reichen und der Einflußreichen die Änderung der politischen Mehrheitsverhältnisse und die Verschiebung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse ausgezahlt hätten. Aus der Sicht der Arbeiter, Angestellten und Arbeitslosen sehen die Rechnung und ihre Resultate aber ganz anders aus. Hier sei die einkommenspolitische Bilanz alarmierend.



Siegfried Bleicher meinte, daß tiefgreifende Wirtschaftskrisen, hohe Massenarbeitslosigkeit, ein beispielloser technologischer Umwälzungsprozeß der Arbeit und einer politischen Offensive gegen die Besitzstände und Rechte der Arbeitnehmer die Arbeit in Frage stellten, die die Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten geleistet hätten.

Die Steuerreform bezeichnete Steinkühler als einen Jahrhundertbetrug. Wer habe, dem werde gegeben. Das untere Fünftel der Lohnsteuerzahler bekäme gerade 0,3 Milliarden, das obere Fünftel der Steuerzahler hingegen 19 Milliarden. Es reiche nicht aus, meinte er, wenn sich die einzelnen Betroffenen mit isolierten Aktionen zur Wehr setzten. Es sei deshalb dringend geboten, „daß sich aufrechte Gewerkschafter und engagierte Demokraten, autonome Gewerkschaftsbewegung und demokratische Protestbewegung zur politischen Gegenwehr und zur sozialen Gegenbewegung zusammenfinden“.

Sowohl Steinkühler als auch Bleicher gaben einer sozialpartnerschaftlichen Orientierung eine Absage. Nach Bleicher darf das Prinzip der konfliktbereiten Interessenvertretung nicht durch das Prinzip der harmonischen Sozialpartnerschaftspflege ersetzt werden.

Bleicher lenkte die Aufmerksamkeit der Delegierten auf die Notwendigkeit, die Arbeit mit den Angestellten auf eine neue Stufe zu heben, denn ohne eine aktive Gewerkschaftspolitik im Angestelltenbereich sei eine politische Reformstrategie in Wirtschaft und Gesellschaft nicht zu verwirklichen. Die statistischen Zahlen, die Bleicher vorlegte, waren sicherlich für viele Delegierte ernüchternd, denn seit zehn Jahren stagniert die Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich bei 390.000 Mitgliedern. Bei den jungen männlichen und jungen weiblichen Mitgliedern sind gar Mitgliederverluste zu verzeichnen. 58 Prozent der Angestellten sind im kaufmännischen Bereich tätig. Der Organisationsgrad bei den technischen Angestellten ist sehr niedrig. Bei der Siemens-Zweig Niederlassung in Stuttgart, ein Extremfall, beträgt der Organisationsgrad von Angestellten ganze 1,5 Prozent. (Wortlaut der Rede im Einhefter.)

Bleicher ließ keinen Zweifel daran, daß in den vor der Gewerkschaft liegenden wirtschaftlichen und politischen Auseinandersetzungen den Funktionären und Mitgliedern im gewerblichen Bereich „die entscheidende und tragende Rolle zukommt“. Es gebe eine Korrelation zwischen Organisationsgrad im gewerblichen und im Angestelltenbereich.

Entschieden wandte sich Bleicher gegen eine Illegalisierung der IG Metall im Angestelltenbereich. Gewerkschaftszugehörigkeit und aktives Eintreten für gewerkschaftliche Ziele würden dort in weiten Teilen als Verstoß gegen den unternehmerischen Herrschaftsanspruch und gegen einen unausgesprochenen Verhaltenskodex gewertet, der unerbittlich bestraft werde. Es würden zwar keine offenen Drohungen ausgesprochen und die gewerkschaftliche Mitgliedschaft nicht verboten. Die Bestrafungsmechanismen seien hier aber viel wirksamer, indem dies mit dem Ende des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Verbesserung quittiert werde. Darauf beruhten auch die „ungebrochene Herrschaft und die scheinbare Anerkennung der Unternehmensideologien“ im Angestelltenbereich, erklärte Bleicher. Er warnte vor einem vorschnellen Urteil, wenn Angestellte sich nicht an einer Warnstreikaktion beteiligten.

Zu den drei Referaten sprachen rund 90 Kolleginnen und Kollegen. Sie berichteten über die Situation in ihren Bereichen. Da aber vom Vorstand nur eine allgemeine Orientierung vorgenommen wurde, blieb die Aktionsbezogenheit, d. h. das Angehen der unmittelbar vor den Gewerkschaften stehenden Aufgaben, ebenfalls noch im Allgemeinen stehen. Nur wenige öffneten den Blick auf die nächsten Schritte, um der Wendepolitik einen Riegel vorzuschieben. Beschwörend appellierte Otto König, 1. Bevollmächtigter in Hattlingen, an die Konferenz, die gewerkschaftlichen Kräfte zu bündeln, gemeinsam und entschlossen voranzugehen. Er verwies in diesem Zusammenhang auf die isoliert durchgeführten Aktionen im Stahlbereich, bei den Werften sowie bei Post und Eisenbahn.

Heinz Schäfer

NACHRICHTEN-DOKUMENTATION

Siegfried Bleicher: Vertrauensleute im Angestelltenbereich

Auf der 13. Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute vom 5. bis 7. November in Frankfurt hielt Siegfried Bleicher, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der größten westeuropäischen Einzelgewerkschaft, ein Referat mit dem Titel „Vertrauensleute im Angestelltenbereich – Situation und Perspektive“. Da die gewerkschaftliche Angestelltenarbeit in zunehmendem Maße an Bedeutung gewinnt, dokumentieren wir das Referat im Wortlaut. (Bericht über die IG-Metall-Vertrauensleutekonferenz auf Seite 12)

...Die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, die sozialverträgliche Gestaltung des Technikeinsatzes, die Sicherung und der Ausbau unserer Rechte im Betrieb – all dies sind Aufgaben, die wie nie zuvor in der Geschichte der Bundesrepublik unsere ganze Kraft, unsere Geschlossenheit und eine große Portion Selbstbewußtsein von uns verlangen. Jede Schwäche, die wir zeigen, jede Uneinigkeit, die wir uns leisten, jeder Riß, der durch unsere Reihen geht, wird von unseren wirtschaftlichen und politischen Gegnern eiskalt ausgenutzt werden.

Das System der wirtschaftlichen Herrschaft und der gesellschaftlichen Privilegien beruht im Kern auf zwei Prinzipien: Das eine Prinzip ist die politisch unkontrollierte wirtschaftliche Macht und Entscheidungsgewalt der Arbeitgeber, die sie selbstherrlich und sozial verantwortungslos einsetzen – wann immer sie es für richtig halten. Das zweite Prinzip der Unternehmerherrschaft ist schon von den alten Römern in drei zynischen Worten zusammengefaßt worden: Spalte und herrsche.

Die Arbeitgeber nehmen uns unsere Arbeitsplätze, sie schränken unsere Zeit zum Leben ein, sie greifen unsere Rechte an und machen auch nicht vor der Gesundheit der Arbeitnehmer halt. Aber all dies können sie nur tun, weil sie etwas mit Erfolg in Frage stellen und verhindern, was kostbarstes Gut der Arbeiterbewegung ist: die Solidarität und Einheit aller Arbeitnehmer. Sie säen Zwietracht zwischen den ausländischen und den deutschen Arbeitnehmern. Sie schüren die Konkurrenz zwischen Frauen und Männern. Sie fördern den Kampf um die Arbeitsplätze zwischen jungen und älteren Arbeitnehmern. Sie vergrößern die Vorurteile zwischen qualifizierten und ungelerten Arbeitnehmern. Sie graben tiefe Gräben zwischen Rationalisierungsgewinnern und Rationalisierungsverlierern, zwischen Kern- und Randbelegschaften, zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Und sie treiben schließlich Keile zwischen Angestellte und Arbeiter. Die Uneinigkeit und Handlungsunfähigkeit der Arbeitnehmer war und ist einer der tragenden Pfeiler für die Vorherrschaft und Machtposition der Arbeitgeber.

ren Arbeitnehmern. Sie vergrößern die Vorurteile zwischen qualifizierten und ungelerten Arbeitnehmern. Sie graben tiefe Gräben zwischen Rationalisierungsgewinnern und Rationalisierungsverlierern, zwischen Kern- und Randbelegschaften, zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen. Und sie treiben schließlich Keile zwischen Angestellte und Arbeiter. Die Uneinigkeit und Handlungsunfähigkeit der Arbeitnehmer war und ist einer der tragenden Pfeiler für die Vorherrschaft und Machtposition der Arbeitgeber.

Vor 54 Jahren mußte die deutsche Arbeiterbewegung für ihre organisatorische und ideologische Zersplitterung bitter bezahlen. Zwölf Jahre faschistische Herrschaft, sechs Millionen Tote, ein in Schutt und Asche gebombtes Europa waren die Folgen.

Wir haben 1945 daraus die Konsequenzen gezogen:

- Nie wieder Bruderkampf,
- Nie wieder zulassen, daß Arbeitnehmer ihre organisatorischen Kräfte zersplittern,
- und nie vergessen, wo der gemeinsame Gegner steht.

Die gemeinsame und solidarische Interessenvertretung aller Arbeitnehmer nach dem Prinzip „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ war aber nicht nur die Reaktion der Arbeiterbewegung auf ihre Zerschlagung durch den Nationalsozialismus. Die Konzentration aller Kräfte in einheitliche Organisationen hat auch eine nach vorne, in die Zukunft gerichtete Begründung. Nämlich: die Überwindung einer nach innen und außen aggressiven Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung und die Schaffung eines neuen demokratischen Gemeinwesens. Ich hebe hier hervor: Niemals zuvor ist in unserer Bewegung eine politische Einsicht so klar und deutlich formuliert worden, wie nach 1945. Die Einsicht nämlich, daß eine Bewegung, die mehr sein will als nur Tarifbewegung, ohne die organisatorische Geschlossenheit und Einheit aller Arbeitnehmer, nichts anderes ist als ein frommer Wunsch.

Wer unsere Bewegung als eine Bewegung der demokratischen Gegenmacht und grundsätzlicher gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Reformen begreift, für den ist die Einheitsgewerkschaft und der Industrieverband die alternativlose Organisationsform. Die einheitliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer ist also keineswegs eine organisatorische, sondern eine grundlegende politische Frage.

Der Sozialphilosoph Jürgen Habermas hat in einem Buch, das vor einigen Jahren erschienen ist, sinngemäß einmal folgendes gesagt: Es ist ein Drama, wenn die Menschen keine Utopien haben, das heißt, wenn sie nicht wissen, wohin sie in ihrer geschichtlichen Entwicklung wollen. Es ist aber eine Tragödie, wenn sie ihre eigene historische Vergangenheit, die Opfer und Leiden ihrer Väter und Großväter nicht mehr kennen, das heißt, wenn sie vergessen haben, woher sie kommen. Ich rufe Euch deshalb zu: Laßt uns nie vergessen, daß die Einheit und Solidarität von Arbeitern und Angestellten kein Naturgesetz ist und kein Gottesgeschenk. Es ist ein von Frauen und Männern mit vielen Opfern erkämpfter Erfolg, den wir als politisches Testament betrachten müssen.

Die Angestelltenarbeit der IG Metall hat nicht erst 1986 begonnen. Ich sehe mich in einer über 35jährigen Tradition einer solidarischen Angestelltenarbeit der IG Metall. Wir wollen das Rad nicht neu erfinden. Wir haben uns in den letzten Monaten nur darangemacht, etwas mehr Luft in die Reifen zu pumpen, um schneller voranzukommen und vermeidbare Reibungsverluste zu verhindern.

Daß wir alle gemeinsam die Situation und die Perspektive unserer Angestelltenarbeit verstärkt diskutieren, hat gute Gründe. Wir stehen vor gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen, von denen wir gehofft hatten, sie würden der Vergan-

Inhaltsverzeichnis

Checkliste: Tun wir genug für unsere arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen?	18
GHK: „Wir machen mit beim zweiten Schritt“	20
BDA für mehr Markt und weniger Leistungen	21
Zwischen Marktwirtschaft und Bankenmacht	24

genheit angehören. Tiefgreifende Wirtschaftskrisen, hohe Massenarbeitslosigkeit, ein beispielloser technologischer Umwälzungsprozeß der Arbeit und eine politische Offensive gegen die Besitzstände und Rechte der Arbeitnehmer stellen die Arbeit in Frage, die wir in den letzten Jahrzehnten geleistet haben. In einer solchen historischen Phase, in der die Absicherung des Erreichten und der Kampf um eine menschenwürdige Zukunft untrennbar mit der grundlegenden Reform und Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft verbunden ist, stellt sich auch die Frage nach der einheitlichen und solidarischen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer in einer neuen Qualität.

Unsere politische Reformstrategie kann nicht durch den Alleingang einer Arbeitnehmergruppe verwirklicht werden. Weder durch die Arbeiter alleine und noch viel weniger durch die Angestellten alleine. Die einen brauchen die anderen und umgekehrt. Dabei mache ich keinen Hehl daraus, daß in den vor uns liegenden wirtschaftlichen und politischen Auseinandersetzungen unseren Funktionären und Mitgliedern aus dem gewerblichen Bereich die entscheidende und tragende Rolle zukommt. Ich mache aber auch keinen Hehl daraus, daß wir gleichzeitig und verstärkt die organisatorischen Lücken füllen und unsere Flanken absichern müssen mit dem Ziel, eine breite solidarische Front aller Arbeitnehmer unseres Organisationsbereichs aufzubauen.

Dies war und ist das Anliegen meiner Thesen zum Stichwort „Solidarität 2000“, die ich zu Beginn dieses Jahres zur Diskussion gestellt habe. Neben einer breiten Zustimmung, die ich in vielen Diskussionen erfahren habe, hat es natürlich gelegentlich auch kritische Einwände und Vorbehalte gegeben. Einer dieser Vorbehalte lautet: Wollen die eine andere IG Metall? Das ist ein Irrtum. Die Angestelltenpolitik der IG Metall wird keine Politik der Anpassung an die Angestellten sein. Wir werden keinen opportunistischen Hofknicks vor den Angestellten machen. Wir werden die Angestellten nicht fragen, was sie wollen, um zu wissen, was wir müssen. Wir werden den Angestellten deutlich machen, was wir politisch und gemeinsam tun müssen, wenn wir in der Geschichte noch etwas wollen können. Die Angestelltenpolitik der IG Metall wird aus dem Kampfverband keine Versicherungsgesellschaft machen. Sie wird das Prinzip der konfliktbereiten Interessenvertretung nicht durch das Prinzip der harmonischen Sozialpartnerschaftspflege ersetzen. Nicht die Harmonisierung der IG Metall ist das Ziel, sondern die Politisierung der Angestellten.

Wer dies unterschreibt, der muß aber auch unterschreiben, daß nicht alles beim alten bleiben kann. Wer will, daß die IG Metall die alte bleibt, der muß auch bereit sein zu ihrer Erneuerung. Eine dieser Veränderungen muß darin bestehen, den Stellenwert des Angestelltensektors für unsere politische Strategie ganz neu zu bewerten. Keine der großen Zukunftsfragen, die wir beantworten müssen, ist ohne die Beantwortung der Angestelltenfragen zufriedenstellend zu lösen. So müssen wir beispielsweise fragen: Wie wollen wir eine arbeitnehmerorientierte Struktur- und Industriepolitik zur Erhaltung und Modernisierung alter Industriestandorte durchsetzen, wenn wir zwar in den arbeiterintensiven Branchen des Nordens einen hohen Organisationsgrad haben, während wir in den großen Angestelltenzentren im Süden unserer Republik unseren Einfluß zu verlieren drohen? Wie soll es uns auf Dauer gelingen, die Arbeitszeitfrage im Interesse aller Arbeitnehmer zu beantworten, wenn wir ausgerechnet in dem Bereich nicht zufriedenstellend verankert sind, der das Einfallstor für die Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber ist?

Gleitzeit, Teilzeit, Job-Sharing, Telearbeit und Projektarbeiten sind schwerpunktmäßig und fast ausschließlich im Angestelltenbereich verbreitet. Wie wollen wir den Technikeinsatz sozial gestalten, wenn wir in den Bereichen keine ausreichende organisatorische Basis haben, in denen die Anwendungsstrukturen der Informations- und Kommunikationstechniken bis in den Produktionsbereich hinein festgelegt werden? Und das ist der Angestelltenbereich. Wie wollen wir der gleichberechtigten Erwerbstätigkeit der Frauen eine glaubwürdige Perspektive verleihen, wenn wir in einem der wichtigsten Beschäftigungsbereiche von Frauen – und das ist der Verwaltungssektor – nur einen sehr bescheidenen Einfluß haben? Und schließlich: Wie wollen wir den Kampf um die Köpfe der Arbeitnehmer gewinnen, wenn wir den Spaltungsstrategien der Arbeitgeberseite kampfflos den Bereich überlassen, in dem in Zukunft

die Schlacht um kapital- oder arbeitnehmerorientierte Perspektiven der gesellschaftlichen Entwicklung hauptsächlich stattfinden wird?

Meine Antwort auf diese Fragen ist eindeutig: Ohne eine aktive Gewerkschaftspolitik im Angestelltensektor ist eine politische Reformstrategie in Wirtschaft und Gesellschaft nicht zu verwirklichen. Alles andere ist eine Illusion. Gestattet mir, daß ich euch mit einigen Zahlen zur Mitgliederstruktur und -entwicklung die Situation im Angestelltenbereich verdeutliche. Die Lage ist nicht hoffnungslos. Aber sie ist ernst. Und so sollten wir das gemeinsam betrachten. Seit zehn Jahren stagniert unsere Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich bei etwa 390 000 Mitgliedern. In diesem Zeitraum hat sich die Zahl der Angestellten um fast 100 000 vergrößert. Nachdenklich sollte uns eine Strukturverschiebung in unserer Angestelltenmitgliedschaft machen: Die Zahl unserer Mitglieder im Betrieb ist in den letzten Jahren um 9000 zurückgegangen, während sich die Zahl der in Arbeitslosigkeit, im Vorruhestand und in der Rente befindlichen Angestelltenmitglieder in unserer Organisation vergrößert hat. Dieser Anteil beträgt jetzt fast 25 Prozent.

Ein zweiter Punkt: Wir haben seit 1980 einen Mitgliederverlust von 36 Prozent bei den jungen männlichen und von 19 Prozent bei den jungen weiblichen Angestellten zu verzeichnen. Ein dritter Punkt: 58 Prozent der Angestellten unseres Organisationsbereiches – also eine deutliche Mehrheit – sind kaufmännische Angestellte. Unsere Mitgliederschwerpunkte liegen – wenn wir uns den Organisationsgrad einmal ansehen – eindeutig bei den technischen Angestellten. Die kaufmännischen Angestellten haben einen Organisationsgrad von 19 Prozent. Meister weisen immerhin einen Organisationsgrad von 44 Prozent auf. Eine letzte, aber vielleicht die wichtigste Anmerkung zur Mitgliederstruktur: Wir können auf einen guten bis sehr guten Organisationsgrad von Angestellten in den traditionellen Branchen unseres Organisationsbereiches hinweisen.

In der Stahlindustrie, in der Automobilindustrie und in der Wertindustrie haben wir einen weit über dem Durchschnitt liegenden Organisationsgrad von Angestellten. Er liegt in der Stahlindustrie mit 60 Prozent fast um 20 Prozentpunkte höher als der Organisationsgrad der Facharbeiter in München. Unsere eigentlichen Schwächen liegen in den sogenannten wachstumsorientierten Branchen. Auch hier nenne ich euch zwei Zahlen: In der elektronischen Industrie haben wir einen Organisationsgrad von 15 Prozent bei Angestellten. In der EDV- und Büromaschinenindustrie von sage und schreibe 12 Prozent.

Dies sind alles Durchschnittszahlen. Deutlich wird die ganze Tragweite des Angestelltenproblems, wenn wir unsere einzelnen Verwaltungsstellen oder Betriebe ansehen. In der Verwaltungsstelle München haben wir beispielsweise einen Organisationsgrad von 13,2 Prozent bei Angestellten, in Frankfurt von 14,9; in Paderborn von 7,9 und in Erlangen von 4,2. Dies sind allesamt Verwaltungsstellen, in denen der Anteil der Angestellten an allen Beschäftigten des Organisationsbereiches über 35 Prozent, in München und Frankfurt sogar über 50 Prozent liegt. Hier gibt es nichts mehr zu beschönigen. Hier trifft meine Aussage zu, daß die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit unserer Organisation gefährdet ist. Wenn wir uns einzelne Betriebe und Unternehmen anschauen, zeichnet sich das Problem noch deutlicher ab. Hier liegt die Schwankungsbreite des Organisationsgrades von Angestellten zwischen 98 Prozent – so bei VW Emden – und 1,5 Prozent – so etwa in der Siemens-Zweigniederlassung in Stuttgart. Ich habe diese Betriebe einmal willkürlich herausgegriffen.

Das ist die Situation. Ihr könnt mir glauben, daß ich euch viel lieber andere Zahlen vorgetragen hätte. Aber ich glaube, das Erkennen und das Benennen eines Problems ist auch gleichzeitig der erste Schritt zu seiner Lösung. Und der Bedeutung unserer Vertrauensleutearbeit bei der Lösung des Angestelltenproblems möchte ich mich nun zuwenden.

Die Vertrauensleutearbeit und damit die gewerkschaftliche Betriebspolitik hat für die Angestelltenarbeit einen zentralen Stellenwert. Ohne die massive Verstärkung und Ausweitung unserer Vertrauensleutearbeit und ohne ein gezieltes tarifpolitisches Engagement der IG Metall für die Angestellten wird die organisationspolitische Offensive im Angestelltenbereich im Sande steckenbleiben. Auch wenn bei der Mobilisierung und Gewinnung der Angestellten

für die IG Metall auch außerbetriebliche Faktoren eine wichtige Rolle spielen, wird im Mittelpunkt unserer Angestelltenpolitik der Betrieb stehen.

Der Betrieb ist der Brennpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten. Die IG Metall findet nicht im Fernsehen statt. Die IG Metall lebt als Organisation nicht von der Verteilung schöner und bunter Hochglanzbroschüren. Die IG Metall wird daran gemessen, wie sie im Betrieb handelt und wie sie die Interessen der Belegschaften durchsetzt. 98 Prozent unserer Mitglieder werden an ihrem Arbeitsplatz und im Betrieb durch die persönliche Ansprache unserer betrieblichen Funktionäre gewonnen. Ich denke, daß damit die Bedeutung unserer Betriebspolitik und unserer Vertrauensleutearbeit hinreichend charakterisiert worden ist. Die Qualität der Vertrauensleutearbeit ist das Schaufenster der IG Metall. Ihre Mängel und ihre Schwächen werden von den Arbeitnehmern als das bewertet, als was sie in der Tat bewertet werden müssen: als Mängel und Schwächen der IG Metall.

Wenn in den letzten beiden Tagen im Mittelpunkt eurer Beratungen insbesondere Sachfragen wie die Arbeitszeitverkürzung, die Mitbestimmung, der Technikeinsatz und Beschäftigungspläne gestanden haben, dann möchte ich heute einen Aspekt unserer Vertrauensleutearbeit ganz besonders hervorheben, den wir nicht vergessen dürfen: Vertrauensleutearbeit bedeutet zuallererst den Umgang mit Menschen. Menschen überzeugen, sie orientieren, mit ihnen diskutieren, Erfahrungen austauschen, Hoffnungen erzeugen und Illusionen beseitigen – das ist ein Kernstück der Vertrauensleutearbeit, und dies setzt hohe Anforderungen an unsere Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner. Umgekehrt gilt, daß die IG Metall – und das trifft besonders für den Angestelltenbereich zu – viel weniger, als wir vermutet haben, in ihrem gesamten Erscheinungsbild als Organisation und Institution der Arbeitswelt beurteilt wird.

Gerade bei jungen Menschen, die kaum etwas von der Geschichte, den Traditionen, den Erfolgen und Zielen unserer Bewegung kennen, ist das Phänomen weit verbreitet, daß sie ihren Eintritt nicht von der Gesamtpolitik und dem Gesamterscheinungsbild unserer IG Metall abhängig machen. Sie beurteilen die IG Metall nach dem Eindruck, den sie von den haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen vor Ort und im Betrieb gewonnen haben. Der ungünstige Eindruck von einem Funktionär wird zur Grundlage einer Entscheidung gegen, der günstige Eindruck von einem Funktionär zur Grundlage der Entscheidung für die IG Metall gemacht. Auch daran wird sehr deutlich, daß qualifizierte Vertrauensleutearbeit nicht nur heißt, politisch und fachlich kompetent mit betrieblichen Problemen umzugehen, sondern vor allem auch hohe soziale Kompetenzen im Umgang mit Menschen zu besitzen.

Ich gehöre zu denen, die immer dann mißtrauisch werden, wenn in der Politik endgültige Rezepte verkauft werden sollen. Wenn ich im folgenden einen Katalog von acht Punkten zur Verbesserung der Vertrauensleutearbeit im Angestelltenbereich vorstelle, dann bitte ich, dies nicht als ein endgültiges Rezept mißzuverstehen. Ich möchte diese acht Punkte ganz ausdrücklich als Diskussionsanregung verstehen und auf dieser Konferenz auch zur Diskussion stellen. Sie sind gewiß ergänzungsbedürftig, müssen in einzelnen Bewertungen korrigiert und hinsichtlich der Umsetzung konkretisiert werden. So und nicht anders bitte ich die folgenden acht Punkte zu verstehen.

1. Die IG Metall muß im Angestelltenbereich legalisiert werden

Ich bin sicher, daß jetzt einige denken: Der hat sich im Manuskript verlesen. Nein, liebe Kolleginnen und Kollegen, ihr habt ganz richtig gehört. Diese Aussage berührt einen Sachverhalt, der für das Verständnis des Angestelltenbereichs und des Verhaltens von Angestellten von einer ganz entscheidenden Bedeutung ist. Hinter den sonnenschutzverglachten Fassaden der Verwaltungsgebäude unseres Organisationsbereiches findet eine verdeckte, aber in jeder Hinsicht wirksame Illegalisierung der IG Metall statt.

Gewerkschaftszugehörigkeit und aktives Eintreten für gewerkschaftliche Ziele werden in weiten Teilen des Angestelltenbereichs als Verstoß gegen den unternehmerischen Herrschaftsanspruch und gegen einen unausgesprochenen Verhaltenskodex gewertet,

der unerbittlich bestraft wird. Was hier vorherrscht, kann man ohne Übertreibung „amerikanische Verhältnisse“ nennen. In dieser Welt der höflichen Umgangsformen und zivilisierten Manieren werden keine offenen Drohungen ausgesprochen. Gewerkschaftliche Mitgliedschaft wird ausdrücklich auch nicht verboten. Die Bestrafungsmechanismen sind viel wirksamer. Gewerkschaftsmitglieder oder gewerkschaftliches Engagement werden mit dem Ende des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Verbesserung quittiert. Junge Angestellte werden nicht mehr bei der Auswahl der Nachwuchsführungskräfte berücksichtigt. Die jährlichen Beurteilungen der Vorgesetzten fallen regelmäßig schlecht aus. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wird verweigert. Freiwillige Zulagen und sonstige Vergünstigungen werden gestrichen.

Die ungebrochene Herrschaft und die scheinbare Anerkennung der Unternehmensideologien im Angestelltenbereich beruhen auch auf diesem perfekten System der stummen Bestrafung und Diskriminierung von Angestellten, die sich zur IG Metall und zu ihren gewerkschaftspolitischen Zielsetzungen bekennen. Deshalb warne ich vor einem zu vorschnellen Urteil, wenn Angestellte sich nicht an einer Warnstreikaktion beteiligen. Das Argument von unsolidarischen Fensterguckern halte ich für zu einfach und nicht für die ganze Wahrheit. Insbesondere Angestellte aus den kaufmännischen Büros, die sich an Warnstreikaktionen beteiligen, riskieren ihr berufliches Todesurteil.

Mir hat eine aktive und engagierte Kollegin, die die Vorsitzende eines örtlichen Ausschusses einer großen Verwaltungsstelle ist, in einem Gespräch eröffnet, daß sie dem Aufruf zur Beteiligung am Warnstreik auch nicht gefolgt sei. Hätte sie dies getan, hätte ihr Abteilungsleiter, in dessen Sekretariat sie arbeitet, sie so lange fertiggemacht, bis sie freiwillig gekündigt hätte.

Dies ist ein Ausschnitt aus der Wirklichkeit der Angestellten. Zweifelloso ist dies eine wichtige Ursache dafür, daß wir einen niedrigen Organisationsgrad im Angestelltenbereich haben und daß sich nur wenige Angestellte zur Übernahme gewerkschaftlicher Funktionen im Betrieb bereit erklären. Was im Angestelltenbereich passiert, kann man getrost als den verdeckten, aber organisierten Verstoß der Arbeitgeber gegen die Koalitionsfreiheit bezeichnen. Ich halte deshalb als eine wichtige Voraussetzung zur Verbesserung des Gewerkschaftsklimas im Angestelltenbereich eine breit angelegte Aufklärungskampagne und eine Organisationsoffensive zur Sicherung der Koalitionsfreiheit im Angestelltenbereich für dringend geboten.

2. Die IG Metall muß erfahrbar sein

Ich hatte eingangs schon gesagt, daß nur eine aktive Vertrauensleutearbeit die tägliche Präsenz der IG Metall im Bewußtsein der Arbeitnehmer sicherstellt. Von einer solchen Situation sind wir im Angestelltenbereich weit entfernt. Es gibt Abteilungen, ja ganze Unternehmensbereiche und selbst Unternehmen, wo die Angestellten wochen-, monate- und jahrelang gar nicht an die IG Metall denken. Niemand spricht mit ihnen über ihre Probleme und Möglichkeiten der Lösung. Niemand erläutert ihnen tarifpolitische oder betriebspolitische Ziele der IG Metall. Niemand diskutiert mit ihnen, weil es überhaupt keine Vertrauensleute in diesen Bereichen gibt. Die IG Metall ist in solchen Bereichen weder bewußtseinsmäßig noch personell präsent. In diesen Bereichen Angestellte zu organisieren, kann getrost mit dem Versuch der Zeugen Jehovas verglichen werden, in der Inneren Mongolei Mitglieder zu gewinnen.

Wenn wir uns die Daten der Vertrauensleutewahlen von 1985 einmal näher ansehen, dann wird der Zusammenhang von Vertrauensleutearbeit und Mitgliederentwicklung im Angestelltenbereich sehr deutlich. Dort, wo wir einen guten Organisationsgrad haben – beispielsweise in der Stahlindustrie –, haben wir quantitativ und qualitativ eine vergleichsweise funktionierende Vertrauensleutearbeit. Dort, wo sich unsere Organisationsgrade bei Angestellten im Keller befinden, haben wir häufig nur eine auf dem Papier stehende Vertrauensleutestruktur. Dies ist in der elektrotechnischen Industrie und in der EDV- und Büromaschinenindustrie in besonders ausgeprägter Weise der Fall. Hier müssen wir Pionierarbeit im wahrsten Sinne des Wortes leisten.

Wir können nicht erwarten, daß sich aus der Mitgliedschaft im Angestelltenbereich automatisch Aktivitäten entwickeln, die den Auf-

bau von Vertrauenskörpern begünstigen. Hier muß insbesondere von den gestandenen Vertrauensleuten aus dem gewerblichen Bereich solidarische Hilfe geleistet werden. Die sogenannten alten Hasen in der Vertrauensleutearbeit müssen den Neulingen gerade bei den Angestellten im besten Sinne des Wortes helfen.

Dies ist nichts Neues. In der Vergangenheit war es der gestandene Betriebsrat oder die erprobte Vertrauensfrau, die Ausschau hielten nach Funktionärsnachwuchs im Betrieb. Neu gewählte Vertrauensleute oder Jugendvertreter wurden anhand ihrer Aktivitäten und ihres Willens zum betriebspolitischen Engagement an die Hand genommen, um sie für weitere Aufgaben „fit“ zu machen. Warum soll dies in entsprechender Form heute nicht auch mit angestellten Kolleginnen und Kollegen möglich sein. Ich kann mir durchaus vorstellen, daß Vertrauensmänner und -frauen aus dem gewerblichen Bereich so etwas wie Patenschaften für interessierte Angestelltenmitglieder übernehmen und sie auf eine aktive Funktion im Vertrauenskörper vorbereiten und einüben. Ich kann mir auch vorstellen, daß der Vertrauenskörper interessierte Angestelltenmitglieder aus schwach organisierten Betriebsbereichen in Gesprächskreise zusammenfaßt, in denen sie ihre Erfahrungen austauschen und sich auf eine aktive Arbeit in ihren Abteilungen vorbereiten können.

Die solidarische Hilfe der Vertrauensleute aus dem gewerblichen Bereich und die Ausweitung der Aktivitäten dieser Vertrauensleute auf den Angestelltensektor ist natürlich nur dort möglich, wo der Produktions- und der Angestelltenbereich räumlich beieinanderliegen. Vor ganz anderen Problemen stehen wir dort, wo es um die Organisierung sogenannter Angestelltenilos geht. Exakt dies sind aber die Bereiche, in denen wir es mit katastrophalen Organisationsverhältnissen zu tun haben. Da gibt es Silos mit bis zu 10000 Angestellten, in denen gerade ein bis vier Prozent als Mitglieder der IG Metall ausgewiesen sind. Diese Mitglieder für eine aktive Betriebsarbeit zu gewinnen, verlangt fast unglaubliche Opfer und Bekennermut von diesen. Aktive Gewerkschaftsarbeit in einer solchen betrieblichen Umwelt kann das Ende der beruflichen Lebensplanung bedeuten. Dennoch gibt es auch für diese Betriebe und Unternehmensteile keine andere Alternative.

Wir müssen systematisch aus dem kleinen Kreis unserer Angestelltenmitglieder Kerngruppen heranziehen, deren Aufgabe es sein muß, unsere Mitgliederbasis auf eine breitere Grundlage zu stellen. Die Arbeit solcher Kolleginnen und Kollegen bedarf einer besonderen Würdigung und Absicherung. Sie müssen den direkten Zugang – ja, vielleicht sogar ein rotes Telefon – zur Verwaltungsstelle haben. Sie müssen an den OV-Sitzungen und an Sitzungen der örtlichen Ausschüsse beteiligt werden. Ja, wir müssen sogar darüber nachdenken, welche Garantien wir diesen Kolleginnen und Kollegen aussprechen können, wenn ihr gewerkschaftliches Engagement zu beruflichen Diskriminierungen führt. Politisch, organisatorisch und psychologisch bedürfen solche Kerngruppen einer ganz besonderen Betreuung durch die Verwaltungsstelle. Solche Kolleginnen und Kollegen müssen jeden Tag das Gefühl vermittelt bekommen, daß die gesamte Organisation hinter ihnen steht. Bei der Einbindung solcher Kerngruppen und ihrer besonderen Betreuung darf unsere Satzung kein Hindernis sein.

3. Die IG Metall muß über alle betrieblichen Entwicklungen und Probleme informiert sein

Diese Aussage ist eine Binsenweisheit. Sie ist es aber nur auf den ersten Blick, und ich habe sie ganz bewußt in die acht Punkte mit einbezogen. Ich will hier ganz offen sein. In den vielen Diskussionen und Gesprächen, die ich in diesem Jahr mit Funktionären unserer Organisation geführt habe, ist mir oftmals deutlich geworden, wie wenig wir eigentlich über die Angestellten und ihre Probleme im Arbeitsbereich und am Arbeitsplatz wissen.

Wir arbeiten hier mehr mit Vorurteilen als mit gesicherten Urteilen. Das zeigt eine weitere Schwachstelle unserer Vertrauensleutearbeit auf. Offenbar werden wir nur unzureichend aus den Angestelltenabteilungen über Probleme und Entwicklungen informiert. Umgekehrt verzichten viele Vertrauenskörper darauf, sich systematisch über den Angestelltenbereich und die dort anstehenden Probleme zu informieren. Das schlägt sich auch darin nieder, daß auf

Sitzungen der Vertrauenskörper nicht sehr oft über Angestelltenprobleme diskutiert und über betriebspolitische Lösungswege beraten wird. Ich halte den Aufbau – und auch hier appelliere ich an die Solidarität und die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen aus dem gewerblichen Bereich – systematischer Informationswege und einer kontinuierlichen Informationsbeschaffung über Probleme der Angestellten und einzelner Abteilungen für eine notwendige Voraussetzung, um betriebspolitisch überhaupt Handlungsansätze zu finden. Solche Ansätze sind – nicht zuletzt aufgrund mangelnder Informationen und mangelnder Erfahrungen mit dem Angestelltenbereich – nur sporadisch und punktuell.

4. Die IG Metall muß offen und beteiligungsorientiert sein

Diesem Punkt messe ich persönlich eine besondere Bedeutung bei. Das Verständnis unserer betrieblichen Arbeit – und nicht nur der betrieblichen Arbeit – war in der Vergangenheit häufig dadurch geprägt, daß wir etwas für die Arbeitnehmer getan haben. Wir haben uns als die Stellvertreter ihrer Interessen verstanden und auch stellvertretend für sie gehandelt. Dieses Prinzip hat sich in der Vergangenheit auch durchaus bewährt. Mit der Zuspitzung betrieblicher Konflikte wird eine solche Vorgehensweise aber in Frage gestellt.

Die umfassende Mobilisierung und Politisierung der Belegschaften und ihre Beteiligung an den Konflikten wird mehr und mehr unverzichtbar. Eine erfolgreiche Betriebspolitik muß heute die Mobilisierung und Politisierung der Belegschaften über die Vertrauensleute zu einer Grundlage machen. Dieses Prinzip ist bei den Angestellten besonders wichtig. Hochqualifizierte Angestellte, aber auch hochqualifizierte Facharbeiter werden sich auf Dauer nicht damit zufriedengeben, „eine Mobilisierungsmasse auf Abruf“ zu sein. Gerade Angestellte werden dann bereit sein, sich in betriebspolitischen Auseinandersetzungen zu engagieren, wenn sie detailliert informiert sind über Zielsetzung und beabsichtigte Vorgehensweise der Betriebsräte oder Vertrauenskörperleitungen.

Bankiers handeln mit Geld und verschieben es je nach ökonomischer Notwendigkeit aus ihrer Sicht. In der Politik, und vielleicht auch in den Gewerkschaften, gibt es eine Tendenz zum sogenannten Menschenbankier. Ich meine damit das Hin- und Herschieben einzelner Menschen oder auch sozialer Gruppen aufgrund einseitig zugeschobener Macht- und vermeintlicher politischer Notwendigkeiten. Vor einem solchen Politikmodell müssen wir uns gemeinsam hüten. Die Mobilisierung und Politisierung großer Teile der Angestellten wird nur möglich sein, wenn wir die einzelne Kollegin und den einzelnen Kollegen als selbstbewußten und kompetenten Menschen begreifen.

Ein junger Arbeitnehmer, der heute eine ganz andere Bildung als der vergleichbare Arbeitnehmer vor zwanzig Jahren hat, hinterfragt viel kritischer politische Vorgänge und auch Organisationen und stellt hohe Ansprüche an unsere IG Metall im Hinblick auf seine Einbeziehung gerade in betriebspolitische Abläufe. Die Beteiligung von Arbeitnehmern beispielsweise in betrieblichen Gesprächskreisen „Arbeit und Technik“, die Einrichtung von betrieblichen Humanisierungskommissionen, in denen auch Mitglieder ohne Funktionen mitarbeiten können, die Durchführung von betrieblichen Humanisierungsforen durch den Vertrauenskörper, zu denen auch Unorganisierte eingeladen werden können, sind Möglichkeiten und Ansätze einer beteiligungsorientierten Vertrauensleutearbeit.

Wir unterschätzen die Beteiligungsbedürfnisse und das Selbstbewußtsein insbesondere der jungen Arbeitnehmer, wenn wir weiter auf das Prinzip des stellvertretenden Handelns und auf den Einsatz von sogenannten Experten setzen. Nicht in geschlossenen Funktionärskreisen, sondern über das Angebot einer Mitarbeit an Mitgliedern und Unorganisierte erreichen wir die notwendige Politisierung der Belegschaften und insbesondere auch der Angestellten.

Ich will hier nur am Rande erwähnen, daß eine solche Vorgehensweise auch eine betriebspolitische Antwort auf die Strategien der Unternehmensleitungen ist, insbesondere im Angestelltenbereich, mit Sozial- und Beteiligungstechniken eine scheinbare Mitbestimmung der Angestellten am Arbeitsplatz zu gewähren.

5. Die IG Metall muß politisch und sachlich kompetent sein

Dieses Ziel hängt eng mit dem Ziel einer beteiligungsorientierten Vertrauensleutearbeit zusammen. Die Angestellten kritisieren unternehmerische Entscheidungen und betriebliche Entwicklungen häufig nicht von einem politischen Standpunkt aus, sondern häufig aufgrund ihrer beruflichen Kenntnisse und ihrer fachlichen Kompetenz. Es wird eine strategisch große Aufgabe unserer Betriebspolitik sein, die politische Kompetenz, die insbesondere die Vertrauensleute im gewerblichen Bereich repräsentieren, in ein umfassendes betriebliches Bündnis mit der Berufs- und Fachkompetenz der Angestellten zu bringen.

Die Einbeziehung der kaufmännisch-ökonomischen Fachkräfte, die in den betrieblichen Entscheidungszentralen sitzen und Produktionslinien planen, und die Nutzung des technischen Sachverständnisses von Ingenieuren und Technikern ist doch geradezu die Voraussetzung für eine qualitative Betriebspolitik, die mehr sein will als nur die Reaktion auf die Ergebnisse unternehmerischer Entscheidungen.

Wenn wir – und dies ist gerade bei der Gestaltung von Arbeit und Technik von hervorragender Bedeutung – auch auf den Prozeß der unternehmerischen Entscheidung Einfluß nehmen wollen, müssen wir die bei den Angestellten vorhandene Fachkompetenz und ihr durchaus vorhandenes kritisches Berufsbewußtsein in unsere betriebspolitischen Strategien einbinden und nutzbar machen. Dies kann über die von mir schon angesprochenen Formen von Arbeitsgruppen, Gesprächskreisen, Kommissionen und Zirkeln realisiert werden.

6. Die IG Metall muß bekannt sein

Wir werden es in Zukunft immer mehr mit Arbeitnehmern zu tun haben, die in den ersten zwanzig, ja dreißig Jahren weder mit Fragen und Problemen der Arbeitswelt noch mit der Rolle der Gewerkschaften in Wirtschaft und Gesellschaft überhaupt in Berührung gekommen sind. Schon heute spüren wir bei den Absolventen weiterführender Bildungsgänge eine Fremdheit und Unbedarftheit gegenüber den Anliegen der kollektiven Interessenvertretung. Ich glaube, es ist gerade bezogen auf den Angestelltenbereich eine wichtige Aufgabe von Vertrauenskörpern, die Leistungen und Erfolge der IG Metall und ihre Gestaltungs- und Gegenmachtfunktion im Betrieb deutlich zu machen. Die Darstellung betriebspolitischer Aktivitäten und Erfolge der letzten Jahre und die Darstellung der Einflußnahme auf betriebliche Prozesse durch die Funktionäre der IG Metall halte ich für viel werbewirksamer und konkreter als die Formen der Darstellung, die wir – und das ist überhaupt keine Kritik – in der Vorstandsverwaltung entwickeln können.

Uns, unsere politischen Ziele und unsere vergangenen Leistungen viel aggressiver und offensiver bekanntzumachen und uns den Angestellten darzustellen, ist gerade gegenüber den jüngeren Angestellten eine notwendige Aufgabe. Wir dürfen uns nicht unter Wert verkaufen.

7. Die IG Metall muß menschlich sein

Auf die Gefahr hin, daß ich mir den Ruf eines Sozialklempners der IG Metall einhandle, möchte ich mit diesem Punkt einen Aspekt unserer Arbeit ansprechen, der merkwürdigerweise in unseren Diskussionen immer unausgesprochen bleibt. Ich meine unser Verhältnis zueinander, unser Verhältnis zu den Mitgliedern und den Unorganisierten. Ich will keinen Zweifel daran lassen, daß auch ich von unseren Funktionären erwarte, daß sie diszipliniert die gemeinsam beschlossenen politischen Ziele mittragen und in diesem Sinne auch funktionieren. Aber wir haben es nicht nur mit Funktionären zu tun, sondern hinter den Funktionen verbergen sich auch Menschen. Menschen, die ihre Freizeit für uns opfern, Menschen, die ihre physische und psychische Kraft in den Dienst unserer gemeinsamen Sache stellen. Gerade aus dem Angestelltenbereich, und hier insbesondere von Kolleginnen, habe ich häufig auch kritische Worte darüber gehört, daß die Organisation immer nur fordert, verlangt und einklagt.

Da wurde die vorsichtige Bitte laut, daß wir auch Verständnis für

die privaten Belastungen und Opfer aufbringen und diese auch stärker berücksichtigen. Ich glaube, in dieser Bitte ist mehr als nur ein Korn Wahrheit enthalten. Wenn wir motivierte und engagierte betriebliche Funktionäre haben wollen, dann müssen wir in Zukunft auch wieder stärker den Charakter unserer Organisation als Schicksals- und Lebensgemeinschaft herausstellen. Das kann ganz konkret bedeuten, daß wir auch miteinander häufiger feiern, die Familien stärker mit einbeziehen und uns gelegentlich auch um die Sorgen und Nöte des privaten Menschen hinter dem Funktionär kümmern. Nicht nur bei den Angestellten, sondern wohl bei allen Arbeitnehmern kommt es nicht nur darauf an, daß wir eine starke IG Metall sind, sondern daß wir auch eine menschliche IG Metall sind, eine Organisation von Menschen.

8. Die IG Metall muß geduldig sein

Bitte werft mir in der sich gleich anschließenden Diskussion nicht vor, ich hätte hier einen Katalog von Wünschen und Träumen vorgestellt, der in den nächsten hundert Jahren so nicht verwirklicht werden kann. Ich weiß dies selbst und habe trotzdem diesen Diskussionskatalog hier vorgestellt. Nichts wäre fataler und illusionärer, als anzunehmen, diese großen Ziele und Aufgaben der quantitativen und qualitativen Verbesserung unserer Angestelltenarbeit sei über Jahresfrist zu verwirklichen. Was ich angesprochen habe, sind langwierige Überzeugungs-, Mobilisierungs- und Umsetzungsprozesse, für die ich realistisch einen Zeitraum von zehn bis fünfzehn Jahre ansetze. Allerdings nur dann, wenn wir morgen anfangen, mit der Inangsetzung dieser Prozesse zu beginnen. Wir werden Rückschläge und Enttäuschungen erleben. Wir werden auf Widerstände, Unverständnis, auf Angst und auf viele Ausreden stoßen, wenn es darum geht, einzelne Kolleginnen und Kollegen konkret in eine aktivere betriebliche Arbeit einzubeziehen. Hier halte ich es mit einem klugen Mann, der gesagt hat, daß der Sieg immer die Summe von Niederlagen ist.

Zur Vorbereitung der Personalratswahlen nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 1988:

Personalvertretungsgesetz

Bundespersonalvertretungsgesetz mit vergleichender Darstellung der Länderpersonalvertretungsgesetze
2., neukommentierte Auflage 1980, 375 Seiten, nur noch 10 DM,
ISBN 3-88367-022-7, Bestell-Nr. 022.

Wir haben die Chance, eine IG Metall zu formen, die schlagkräftiger denn je ist. Notwendig dazu ist allerdings nicht nur das verbale Bekenntnis zur verstärkten Organisierung der Angestellten. Vermeintlich alte Rechnungen dürfen jetzt nicht beglichen werden. Sehr oft höre ich den Satz: „Früher wollten sie nichts von uns wissen – jetzt erwarten sie viel von der Organisation“, im Hinblick auf die Angestellten. Dies ist eine falsche Sicht der Dinge.

Wir alle sind den Angriffen von Kapital und Kabinett ausgeliefert. Ich denke hier nur an die beabsichtigte Zerschlagung der einheitlichen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer im Betrieb durch die Einführung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte. Diesen Angriffen müssen wir gemeinsam begegnen. Dies wird gelingen, wenn wir aus Geschichte und Tradition der Arbeiterbewegung Konsequenzen für die Zukunft ziehen. Es gibt keine gänzlich neuen Formen der Gewerkschaftsbewegung. Niemand braucht oder kann eine neue IG Metall erfinden.

Wir müssen vielleicht mehr als bisher zurückkehren zu den Quellen unserer Gewerkschaft. Die Vertrauensleutearbeit hatte schon im Deutschen Metallarbeiterverband eine große Tradition. Es war für aktive Metaller immer eine Ehre, Vertrauensmann oder Vertrauensfrau zu sein. Daran müssen wir anknüpfen. Das große Werk kann gelingen, wenn wir alle voneinander lernen und solidarisch zusammenstehen.

Checkliste: Tun wir genug für die arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen?

Für Vertrauensleute und Betriebsräte:

Sollte gemacht werden:

EINLADEN



Macht Ihr Gekündigte schriftlich aufmerksam, daß es für sie eine IG Metall-Arbeitslosengruppe gibt?

Falls keine existiert: Ermutigt Ihr sie, zusammen mit anderen eine zu gründen?

Erfahren die Betroffenen, was die IG Metall für sie auch während der Arbeitslosigkeit tut? Zum Beispiel Rechtsberatung und Rechtsschutz?

EINBEZIEHEN



Laßt Ihr auf Betriebsversammlungen auch arbeitslose IG Metall-Mitglieder reden, etwa zum Thema Überstunden oder Leiharbeit?

Ladet Ihr zu Vertrauensleutesitzungen auch mal Arbeitslose ein?

Trefft Ihr Euch zu Informationsaustausch und Diskussionen mit arbeitslosen Metallern und Metallerrinnen?

MITARBEITEN



Nutzt Ihr bei betrieblichen Aktionen die Mithilfe Arbeitsloser? Zum Beispiel um Euren Einsatz gegen Überstunden und Leiharbeit zu unterstützen?

Verteilt Ihr Eure Flugblätter vorm Werkstor gemeinsam mit Arbeitslosen? Steht Ihr zusammen an Euren Infoständen?

PATEN SUCHE



Habt Ihr im Vertrauenskörper schon über eine Patenschaft zu einer IG Metall-Arbeitslosengruppe nachgedacht, um die Zusammenarbeit mit arbeitslosen Mitgliedern zu verbessern?

Ist der Vertrauenskörper bereit, in den Förderverein „Gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit“ in Lage-Hörste einzutreten?

Für die Verwaltungsstelle:

ANSPRECHEN



Ladet Ihr die Arbeitslosen ausdrücklich zur aktiven gewerkschaftlichen Mitarbeit ein, wenn sie ihren Beitrag umstellen lassen? (Hinweis auf eine Gruppe oder Vorschlag, mit der IG Metall eine ins Leben zu rufen.)

Bekommen die arbeitslosen Mitglieder die metall-Zeitung zugeschickt?

KONTAKT SICHERN



Haben die Arbeitslosen in der Verwaltungsstelle einen festen Ansprechpartner, beziehungsweise eine Ansprechpartnerin?

GRUPPE GRÜNDEN



Gibt es eine IG Metall-Arbeitslosengruppe?

Ist finanziell sichergestellt, daß sie arbeiten kann? Übernahme der Fahrtkosten? Vernünftiger Raum? Fotokopier- und Druckmöglichkeit? Papierkosten?

MEINUNG VORGEHEN



Habt Ihr die Gruppe in den allgemeinen Informationsfluß der Verwaltungsstelle eingebunden? Bekommt sie zum Beispiel die Broschüren und Info-Materialien?

Vermittelt Ihr der Gruppe Kontakte zu Beschäftigten, zu Vertrauensleuten und Betriebsräten?

SCHULEN



Bietet Ihr den arbeitslosen Mitgliedern Seminarplätze an?

Seid Ihr bemüht, arbeitslose Mitglieder zu Referenten und Teamern auszubilden?

Habt Ihr schon besondere Bildungsveranstaltungen für Arbeitslose angeboten?

AKTIONEN NUTZEN



Fordert Ihr die arbeitslosen Mitglieder vor Aktionen gezielt zur Mitarbeit auf?

Bemüht Ihr Euch, Arbeitslose in die ständige Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen?

KULTUR FÖRDERN



Wurden die arbeitslosen Mitglieder schon eingeladen, in Kulturgruppen der IG Metall mitzumachen?

Habt Ihr versucht, Arbeitslose über Mitgliederversammlungen anzusprechen?

INTERESSEN VERTRETEN



Können die Arbeitslosen ihre Anliegen in der Vertreterversammlung vorbringen?

Sind Arbeitslose in der Vertreterversammlung?

Ermöglicht Ihr einigen Arbeitslosen, im Koordinierungsausschuß gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen mitzuarbeiten? Zahlt Ihr ihnen die dabei entstehenden Fahrtkosten?

Thesen der IG Metall zur Arbeitslosigkeit

1. Ein Ende der Massenarbeitslosigkeit ist nicht in Sicht. Viele Mitglieder der IG Metall sind arbeitslos. Sie dürfen sich von der Gewerkschaft nicht verlassen fühlen.

2. Arbeit für alle ist das wichtigste Ziel der IG Metall. Unsere Forderungen und Aktionen gewinnen mehr Kraft und Überzeugung, wenn Arbeitnehmer und Arbeitslose gemeinsam dafür kämpfen.

3. Wir müssen die Arbeitslosen stärker in die gewerkschaftliche Arbeit einbeziehen. Mit mehr Angeboten und konkreten Aufgaben und Verantwortung auch in den Gremien.

4. IG-Metall-Mitglieder mit und ohne Arbeitsplatz brauchen den Kontakt miteinander. Die Arbeitslosen dürfen nicht ins soziale Abseits geraten. Die Beschäftigten nicht die soziale Wirklichkeit verdrängen.

5. Versuche, Arbeitslose und Arbeitnehmer gegeneinander auszuspielen, gehören zum Alltag der Massenarbeitslosigkeit. Im Namen der Arbeitslosen fordern Unternehmer und Bundesminister, Tarifverträge auszuhöhlen und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern.

6. Die Solidarität zwischen Arbeitslosen und Beschäftigten hat in der Krise manchen Knacks bekommen. In der Gewerkschaft müssen die Metaller mit und ohne Arbeitsplatz zeigen, daß sie die gleichen Ziele haben.

7. Arbeitslose für gewerkschaftliche Aktivitäten zu gewinnen, ist äußerst schwer. Nötig sind neue Ideen und mehr Initiativen, um die richtigen Wege zu finden.

8. Wenn sich arbeitslose Mitglieder enttäuscht von der Gewerkschaft abwenden, schadet das dem Ansehen der IG Metall – auch bei den Beschäftigten.

9. Je früher die Betroffenen angesprochen werden, desto größer die Chance, daß sie mitarbeiten. Von den besonderen Angeboten für sie sollten schon die Gekündigten im Betrieb erfahren.

10. Vertrauensleute und Betriebsräte haben vielfältige Möglichkeiten, Arbeitslose auch in die betriebliche Arbeit einzubinden. Sie zu nutzen, hilft beiden Seiten.

(Aus: Gewerkschafter 11/87)

GHK: „Wir machen mit beim zweiten Schritt“

Am 31. Oktober fand in Siegen die Arbeitszeitkonferenz der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) statt (siehe Artikel Seite 6). Zur Information unserer Leser dokumentieren wir nachfolgend die einstimmig angenommene Resolution mit dem Titel „Sichert Eure Arbeitsplätze – kämpft für die 35-Stunden-Woche“ sowie Auszüge aus der Rede des GHK-Vorsitzenden Horst Morich.

Resolution

Die Teilnehmer der zentralen Arbeitszeitkonferenz 1987 der Gewerkschaft Holz und Kunststoff bekräftigen ihre Auffassung, daß zur Erhaltung der Arbeitsplätze in der Holzwirtschaft weitere Verkürzungen der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich erforderlich sind. Sie sind entschlossen – notfalls unter Einsatz aller gewerkschaftlichen Mittel –, die 35-Stunden-Woche bei gleichzeitiger

Erhaltung des arbeitsfreien Wochenendes durchzusetzen. In den Betrieben wird die GHK ihre Mitglieder für dieses Ziel mobilisieren und aktiv im Rahmen der Solidarität aller DGB-Gewerkschaften für die Arbeitszeitverkürzung eintreten. Die Tarifvertragsparteien müssen im Jahr 1988 Zeichen setzen, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und der Vernichtung von Arbeitsplätzen entgegenzuwirken.

In der Holzwirtschaft wurden seit 1980 über 70 000 Arbeitsplätze vernichtet. Diese negative Entwicklung hält an. Sie ist Ausdruck stagnierender Massenkaufkraft und der Massenarbeitslosigkeit, die seit 10 Jahren immer bedrohlicher geworden ist. Das einzige tarifpolitische Mittel der Gewerkschaften im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit ist die Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich und ohne zusätzliche Leistungsverdichtungen in den Betrieben. Diese tarifpolitischen Anstrengungen reichen alleine jedoch nicht aus. Sie müssen durch eine beschäftigungswirksame Wirtschaftspolitik des Staates unterstützt werden.

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff wendet sich mit aller Schärfe gegen falsche Propheten, die zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit die Beseitigung von Arbeitnehmerschutzrechten und die Verschlechterung tarifpolitischer Errungenschaften fordern. Die Bundesregierung wird aufgefordert, den Entwurf ihres Arbeitszeitgesetzes zurückzuziehen und das Beschäftigungsförderungsgesetz rückgängig zu machen.

Die Entbehrungen und psychischen Belastungen der Arbeitslosen werden von vielen Unternehmen bewußt als Druckmittel gegen alle diejenigen mißbraucht, die (noch) einen Arbeitsplatz haben. Die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche ist ein solidarischer Beitrag für die Arbeitslosen und liegt ebenso im ureigenen Interesse aller Beschäftigten. Auch das System der sozialen Sicherung wird auf Dauer durch die Massenarbeitslosigkeit unterhöhlt. Die Renten sind nur dann sicher, wenn die Geißel der Arbeitslosigkeit beseitigt wird.

In der deutschen Geschichte war die Massenarbeitslosigkeit der Nährboden für die Zerstörung der Demokratie. Gefährliche politische Entwicklungen in den Nachbarländern und neonazistische Erscheinungen in unserem Land sind ein Alarmzeichen. Deshalb müssen die Ursachen solcher Erscheinungen bekämpft und die Jugendarbeitslosigkeit beseitigt werden.

Die 38,5-Stunden-Woche und der Freizeitausgleich bei Mehrarbeit waren ein erster wirksamer Schritt zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Diese erste Stufe der Arbeitszeitverkürzung konnte nur mit Arbeitskämpfen gegen den erbitterten Widerstand der Unternehmensverbände, der Bundesregierung und ihrer Meinungsmacher durchgesetzt werden. Millionen Arbeitslose mahnen: Jetzt muß der zweite Schritt erfolgen!

Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff ruft alle Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben auf:

- Sichert Eure Arbeitsplätze!
- Schafft einen Ausgleich für die steigenden Arbeitsbelastungen!
- Sorgt für mehr Freizeit für Euch und Eure Familien!
- Kämpft gemeinsam mit der GHK für die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche!

Horst Morich

Wir wissen es, und die Unternehmer wissen es auch: Die 38,5- oder 38-Stunden-Woche war der Anfang und nicht das Ende. Der erste Schritt unter 40 Stunden, und daran möchte ich heute erinnern, war nur möglich dank des großartigen Kampfes der Kolleginnen und Kollegen der IG Metall und der IG Druck und Papier, die inzwischen den zweiten Schritt gepackt haben. Wir werden das nicht vergessen und uns wie bisher in die Pflicht nehmen lassen. Diese GHK weiß, was sie der gewerkschaftlichen Solidarität zu verdanken hat. Man wird sich in unserer großen Gewerkschaftsfamilie auch in Zukunft auf unsere solidarische Unterstützung verlassen können. Die GHK wird keine kämpfende Gewerkschaft allein im Regen stehen lassen.

Ich sage das gern an dieser Stelle, weil wir dankbar zur Kenntnis nehmen, daß zahlreiche Kolleginnen und Kollegen unserer Bruder- und Schwestergewerkschaften hier sind und weil wir uns darüber freuen, daß Gustl Fehrenbach und Franz Steinkühler zu uns gekommen sind und auf unserer Veranstaltung sprechen werden.

Die GHK fordert die 35-Stunden-Woche, weil ohne weitere Arbeitszeitverkürzung die Massen- und Dauerarbeitslosigkeit nicht überwunden wird. Wir fordern sie nicht aus Besserwisseri, sondern weil wir ohne Arbeitszeitverkürzung auch nicht die arbeitsmarktpolitischen Folgen der technologischen Entwicklung und der damit verbundenen Rationalisierungsmaßnahmen in den Betrieben und Verwaltungen bewältigen.

Die weniger werdende Arbeit muß neu und gerecht verteilt werden, auch bei uns im Bereich der Holz- und Möbelindustrie. Wir wissen, daß die Belastungen, daß der Leistungsdruck und die Leistungsanforderungen zugenommen haben. Deshalb ist die Verkürzung der Arbeitszeit ein wichtiger Beitrag zur Humanisierung der Arbeit.

„Früher war ich nach der Arbeit müde – heute bin ich kaputt.“ Das drückt die Situation aus, in der sich viele unserer Kolleginnen und Kollegen befinden. Dem setzen wir die Verkürzung der täglichen und der Wochenarbeitszeit entgegen. Wir brauchen mehr Zeit zur Regeneration, mehr Zeit für unsere Gesundheit. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden, eine tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden. Das läßt den Arbeitnehmern auch mehr Zeit für ihre kulturellen und sozialen Bedürfnisse. Zeit für mehr Menschlichkeit, mehr Zeit für Kinder und für Haushalt. Mehr freie Zeit ist Zeit für uns! Auch deshalb sagen wir: 35 Stunden sind genug!

Wir wissen, daß der erste Schritt zur 35-Stunden-Woche geholfen hat, in unseren gebeutelten Branchen Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen. In vielen Fällen konnte die Wochenarbeitszeitverkürzung den sonst fälligen Abbau von Arbeitsplätzen verhindern oder zumindest aufhalten. Selbst in Klein- und Mittelbetrieben, die ja unseren Organisationsbereich prägen, haben wir gute Erfahrungen mit der Verkürzung der Arbeitszeit gemacht.

Mit der Verkürzung der Arbeitszeit wurden in den letzten Jahren – über alle Branchen hinweg – viele tausend Arbeitsplätze gesichert oder neu geschaffen. Und das nicht nur gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber; nein, auch die Bundesregierung hat dagegengehalten und sich auf die Seite der Unternehmensverbände gestellt. Wir haben sie noch im Ohr, die Feststellung des Bundeskanzlers: Die Wochenarbeitszeit zu verkürzen, sei „dumm, absurd und töricht“. Obwohl gerade dieser Kanzler doch nicht so dumm sein kann, zu wissen, daß ohne die bisher vollzogene Wochenarbeitszeitverkürzung seine Bilanz der Massenarbeitslosigkeit noch grausamer aussehen würde als sie ohnehin schon ist.

Die Zunahme der Beschäftigtenzahlen seit 1984 geht vor allem auf das Konto der Arbeitszeitverkürzungen. Auch die Unternehmer müssen es zähneknirschend zugestehen: Die Wochenarbeitszeitverkürzung ist beschäftigungswirksam. Seit dem Beginn der 80er Jahre wurden in unseren Branchen über 70 000 Arbeitsplätze vernichtet, das sind 25 Prozent aller Beschäftigten in unserem Wirtschaftszweig. 900 Betriebe sind seit 1980 von der Bildfläche verschwunden. (So viel sind es heute weniger.) Im Holzmöbelbereich gingen die Beschäftigtenzahlen im gleichen Zeitraum um 24 Prozent zurück, in der Polstermöbelindustrie um 21 Prozent, im Bautischlerbereich um 27 Prozent, in der Holzbearbeitung um 25 Prozent.

An diesen Zahlen wird deutlich, daß der vielgepriesene wirtschaftliche Aufschwung der letzten Jahre an den Arbeitnehmern und auch an ganzen Branchen vorbeigezogen ist. Die gesamte Holz- und Möbelswirtschaft lebt ganz entscheidend von der Binnennachfrage, von der Massenkaufkraft und von den Rahmenbedingungen des wirtschaftlichen Umfeldes, vor allem der Bauwirtschaft. Und auch da stecken wir seit Jahren in der Dauerkrise. Mehr als für andere Wirtschaftszweige gilt für die Möbelindustrie: Krise und Massenarbeitslosigkeit, Sorge um den eigenen Arbeitsplatz, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, das alles bremst und blockiert eine bessere Nachfrage und Beschäftigungsentwicklung.

Deshalb müßten gerade die Arbeitgeber unseres Bereiches an der Überwindung der Arbeitslosigkeit – auch durch Arbeitszeitverkürzung, interessiert sein. Wir werden uns bemühen, ihnen die Zusammenhänge noch einmal zu erklären. Wir suchen den Weg der sachlichen Verhandlungen; wir sind bereit zu fairen und nicht zu faulen Kompromissen. Aber wir lassen uns auch kein X für ein U vormachen. Und wenn es nicht anders geht, können wir auch kämpfen; und das haben wir schon des öfteren bewiesen. Von dem letzten Bundestagswahlkampf kennen wir noch den CDU-Slogan: „Weiter so Deutschland!“

Wir sind da anderer Meinung! Wir meinen: Nicht weiter so!

– Nicht weiter so mit der Massen- und Dauerarbeitslosigkeit.

– Nicht weiter so mit der Demontage unseres sozialen Rechtsstaates.

– Nicht weiter so mit dem Gelenkigmachen des Arbeitsrechts.

– Nicht weiter so mit den Wildwestmanieren beim Einsatz von Leiharbeitern und der Ausweitung von befristeten Arbeitsverhältnissen zu Lasten von Dauerarbeitsplätzen.

Nichts ist bisher von allein gekommen. Um jeden Fortschritt mußte verhandelt, gerungen und oft genug auch gestreikt werden. Das war so, als im vorigen Jahrhundert die Kinderarbeit abgeschafft werden sollte, das war so, als noch 55 oder 60 Stunden gearbeitet und Hungerlöhne gezahlt wurden; und das war so, als der 8-Stunden-Tag oder die 40-Stunden-Woche kam.

Egal – ob Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung, Urlaub, zusätzliches Urlaubsgeld oder Arbeitszeitverkürzung – es hat noch nie eine Forderung gegeben, die sozusagen genehm war. Deshalb bleibt es dabei: Wir müssen uns auf unsere eigene Kraft besinnen. Vieles haben die Gewerkschaften erreicht, und manches hat sich im Laufe der Jahre geändert.

Allerdings: Für unsere gewerkschaftliche Arbeit, ganz besonders für unsere Tarifpolitik, gibt es keine Alternative; es gibt keinen anderen Weg. Es kommt ganz entscheidend auf uns selbst an. Als Einheitsgewerkschaft setzen wir auf die große Mehrheit der Arbeitnehmer, für sie leisten wir in Solidarität unsere gewerkschaftliche Arbeit. Wir kämpfen gemeinsam für den sozialen Rechtsstaat und damit für die Demokratie. Und weil sichere Arbeitsplätze zu den Grundvoraussetzungen eines menschenwürdigen Lebens gehören, kämpfen wir für die 35-Stunden-Woche.

BDA für mehr Markt und weniger Leistungen

Ende Oktober stellte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ihre Ideen für eine Strukturreform des Gesundheitswesens der Öffentlichkeit vor. Damit nahm sie noch einmal Einfluß auf die knapp zwei Wochen später tagende „Elefantenrunde“ der Vorsitzenden der Bonner Koalitionsparteien, bei der die weitere Marschroute in Sachen Strukturreform festgelegt wurde. Gleichzeitig diente die Veröffentlichung als Rückenbedeckung für die Pläne der Wenderegierung zum weiteren Sozialabbau. Und auch die folgenden Geplänkel zwischen Bundesarbeitsminister Blüm und der Pharmaindustrie dienten zuallererst der Ablenkung von der Tatsache, daß die Bonner Pläne weitgehend mit den Vorschlägen der Unternehmensverbände übereinstimmen.

Die BDA hat ihre Vorschläge in einer Broschüre „Arbeitgeber zur Strukturreform im Gesundheitswesen“ aufgelistet und in „20 Eckpunkten zur Strukturreform“ zusammengefaßt. Bereits im Vorwort wird das Ziel der Unternehmer genannt: „Eine durchgreifende Reform der gesetzlichen Krankenversicherung im Sinne einer ‚Generalüberholung‘ muß zur Senkung der Beitragssätze führen.“ Und

zwar dauerhaft und durch „eine Neugewichtung von Solidarität und Subsidiarität“, wie an anderer Stelle erläutert wird.

Dahinter steht die Klage über die angeblich zu hohe Nebenkostenbelastung durch die Unternehmerbeiträge zum einen sowie die seit 1970 bestehende Lohnfortzahlung der Betriebe im Krankheitsfall, die jährlich über 40 Mrd. DM ausmache, zum anderen. Dadurch würde vom Gesamtfinanzierungsaufkommen der Krankenversicherung, einschließlich bisheriger Selbstbeteiligung der Versicherten und der Entgeltfortzahlung, mehr als 62 Prozent auf die Unternehmen entfallen. Eine Senkung dieser Kosten sei notwendig, weil das insgesamt zu hohe „Personalzusatzkostenniveau“ die internationale Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt. Die hohen Steuer- und Sozialabgaben bei den Beschäftigten „bergen darüber hinaus Gefahren für die Leistungsbereitschaft“ und begünstigten Schwarzarbeit.

Die BDA-Vorschläge für die Versicherten . . .

Als grundsätzliche Erfordernisse sieht die BDA bei der „Revision des bestehenden Krankenversicherungssystems“ die Einführung von mehr marktwirtschaftlichen Elementen und eine Begrenzung der Leistungen. Zentrales Grundanliegen ist dabei unter dem Stichwort „Verbesserung der Transparenz und der Anreizstrukturen“, daß die Kosten und Finanzierungsströme in der Krankenversicherung durchsichtig gemacht werden sollten. Das könne am besten durch den Übergang vom jetzigen Sachleistungsprinzip (der Kranke erhält die medizinisch notwendigen Leistungen, während die Kasse die Kosten zahlt) zum Kostenerstattungsprinzip (der Kranke zahlt selber direkt für die Gesundheitsleistung und erhält das Geld später von der Kasse erstattet) erfolgen. Diese Kostenerstattung „muß mit spürbaren Direktbeteiligungen der Versicherten verbunden sein“. Vorgeschlagen wird, daß diese Belastung für einen Durchschnittsverdiener mit 3100 DM monatlichem Einkommen 500 DM jährlich betragen soll, also nur die Krankheitskosten erstattet werden, die über diesem Betrag liegen. „Damit würden die Versicherten die kleineren Leistungen selbst bezahlen . . .“

Von dieser pauschalen Selbstbeteiligung im Kostenerstattungssystem sind die weiterhin bei den „Vorschlägen für Maßnahmen in den einzelnen Leistungsbereichen“ geforderten spezielleren Selbstbeteiligungen zu unterscheiden, die bereits im Rahmen des bestehenden Sachleistungssystems eingeführt werden sollen. Die genannten 500 DM jährlich stellen dabei anscheinend nicht die Obergrenze dar, da die spezielle Selbstbeteiligung wesentlich höher sein kann. So z. B. beim Zahnersatz, wo die Kassen höchstens noch 50 Prozent der Kosten als Festzuschuß tragen sollen, oder bei kieferorthopädischen Behandlungen, bei denen der Patient 20 Prozent der Kosten – bei einem Abbruch der Behandlung sogar die Hälfte – selbst bezahlen soll. Bei einem Krankenhausaufenthalt soll der Kranke anstelle der jetzigen 5 DM für die ersten 14 Tage, mindestens 6 Wochen lang rund 9,40 DM täglich zuzahlen, die er angeblich ja zu Hause einspart. Statt der bisherigen 2 DM Gebühr pro verschriebenem Medikament fordert die BDA eine 20prozentige Selbstbeteiligung an den Medikamentenkosten, die ebenso für Heilmittel gelten soll. Bei Hilfsmitteln wie Brillen oder Prothesen soll es nur noch einen Zuschuß zu den Einfachausführungen geben. Des weiteren soll der Zuschuß zu Kuren eingeschränkt sowie weitere Medikamente und Heil- und Hilfsmittel aus dem Leistungskatalog der Kassen vollständig gestrichen werden, die dann von den Kranken komplett selbst zu bezahlen sind.

Die Selbstbeteiligung der Patienten steht also deutlich im Mittelpunkt der BDA-Vorschläge. Dazu kommt noch der Vorschlag, daß Kuren – zumindest teilweise – auf den Jahresurlaub anzurechnen seien. Für die Rentner soll der Beitragssatz zur Krankenversicherung auf den durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatz angehoben werden, und durch Ausweitung der notwendigen Vorversicherungszeit sollen weitere Rentnergruppen ganz aus der gesetzlichen Krankenversicherung ausgegrenzt werden. Beim Sterbegeld wird ersatzlose Streichung vorgeschlagen.

Insgesamt geht es auch darum, „das Instrumentarium zur Eindämmung von Mißbräuchen“ zu erweitern, bei der Lohnfortzahlung z. B. durch die Verschärfung vertrauensärztlicher Kontrolle sowie dadurch, daß die Lohnfortzahlung erst am Tage nach der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit beginnt. Vor allem soll auch der

Informationsfluß zwischen Betrieb, Krankenkasse und Arzt so verbessert werden, daß der Betrieb z. B. Einzelheiten über die Umstände der Erkrankung erfährt, was, wie weiter gefordert wird, zu einem „endgültigen Leistungsausschluß“, d. h. zur Einstellung der Lohnfortzahlung führen kann, etwa bei „Nichtbeachtung ärztlich angeordneter Verhaltensweisen des Arbeitnehmers“.

Für die Krankenkassen wird mehr Wettbewerb gefordert, u. a. durch Wahlfreiheit der Arbeitnehmer zwischen AOK, Innungs- und Betriebskrankenkassen und Einführung der Versicherungspflichtgrenze auch für Arbeiter, ab der sie in eine private oder Ersatzkasse wechseln können. Sogenannte Fremdaufgaben (Mutterschaftshilfe, Schwangerschaftsabbruch u. a.) sollen nicht mehr von den Kassen, sondern vom Staat gezahlt werden. Die Absicherung des Pflagerisikos habe weder über die gesetzliche Krankenversicherung noch über eine gesetzliche Pflegefallversicherung zu erfolgen, sondern rein privat. Grundsätzlich wird noch gefordert, daß die Lohnfortzahlung für die ersten 6 Wochen gleichfalls – „zu Lasten eines besonderen Arbeitgeberbeitrags“ – von den Krankenkassen übernommen wird.

. . . und für die Leistungsanbieter

Gegenüber diesen, auf Versicherte, Kranke und die gesetzliche Krankenversicherung zielenden Forderungen nehmen sich die auf die Anbieterseite der Gesundheitsleistungen zielenden Vorschläge äußerst bescheiden aus. Es handelt sich im wesentlichen um Empfehlungen wie: „Die Arzneimittelhersteller müssen sich um Innovations-, Preis- und Qualitätswettbewerb bemühen.“ Dort, wo sie verbindlichen Charakter haben – etwa im Krankenhausbereich –, gehen sie überwiegend letztendlich ebenfalls zu Lasten der Patienten, wie die Befristung der Kostenübernahme durch die Kassen entsprechend Standardverweildauern und die „Abkürzung der Verweildauer mit Hilfe depressiver Pflegesätze“. Für die Apotheken wird Preiswettbewerb durch Aufhebung der festen Handelsspannen bei Arzneimitteln empfohlen. Bei den Ärzten wird deren Schlüsselrolle im Gesundheitswesen zwar erkannt, aber mit Zulassungsbeschränkungen für Ärzte bei angeblicher regionaler Überversorgung und Honorarminderung bei unwirtschaftlichem Verhalten wird letztlich wiederum auf eine Verschlechterung medizinischer Versorgung abgezielt.

Daneben gibt es auch – allerdings unverbindliche – Forderungen nach besseren Preisvergleichslisten für Arzneimittel und die engere Verzahnung von ambulanter und stationärer Versorgung sowie im zahnärztlichen Bereich die Forderung nach Verstärkung der prophylaktischen Maßnahmen. Diese letzten Vorschläge sind denn auch die einzigen, die etwas mit einer echten Strukturreform zu tun haben könnten. Und auch bei ihnen steht das Ziel Kostensenkung im Vordergrund, wie die gesamten Vorschläge fast ausnahmslos „Kostendämpfung“ – besser: Kostenverlagerung auf Versicherte und Kranke – zum Inhalt haben.

Ziel: Umverteilung von unten nach oben

Es geht der BDA bei ihren Vorschlägen nicht um die dringend notwendige Reform von ineffizienten und den gesellschaftlichen Erfordernissen nicht mehr angepaßten Strukturen des Gesundheitswesens. Der Begriff „Strukturreform im Gesundheitswesen“ taucht denn auch nur im Titel der Broschüre auf. Die Vorschläge richten sich hingegen fast ausnahmslos auf den engeren Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung und deren Ausgaben. Alle Maßnahmen sollen ausschließlich zur Senkung der Beitragssätze und Verringerung der Lohnfortzahlung der Unternehmen führen.

Es geht den Unternehmensverbänden darum, die Profitinteressen der Pharma- und medizinischen Geräteindustrie und anderer wirtschaftlicher Gewinninteressen am Wachstumssektor „Gesundheit“ mit dem Bedürfnis des Gesamtkapitals nach Nebenkostensenkung in Einklang zu bringen. Da mit einer Verwirklichung der gemachten Vorschläge eine dauerhafte Kostensenkung nicht zu erreichen ist – die wirklichen Ursachen der Kostenentwicklung im Gesundheitswesen werden erst gar nicht analysiert –, soll das im wesentlichen durch Kostenverlagerung auf die Versicherten und Umverteilung zugunsten der Gewinne erreicht werden.

Besonders offensichtlich wird dieser Umverteilungszusammen-

hang bei der Forderung nach Verringerung der Lohnfortzahlung: Jeder Tag ohne Lohnfortzahlung ginge unmittelbar zu Lasten der kranken Beschäftigten. Und auch die Anrechnung von Kuren auf den Jahresurlaub würde zuallererst einmal den Unternehmen Lohnkostensparnis bringen. Der BDA geht es zudem um eine weitere Verschärfung des Disziplinierungsinstrumentariums u. a. mit Hilfe eines verschlechterten Datenschutzes bei ärztlicher Behandlung und der Möglichkeit zur Ausgrenzung kranker Beschäftigter aus der Lohnfortzahlung.

Die Arbeitgeberverbände versuchen, ihre unsozialen Vorhaben mit Begriffen wie „Subsidiarität“ und „Solidarität“ zu kaschieren. Subsidiarität stellt dabei die Verlagerung der Lasten und Kosten weitgehend gesellschaftlich bedingter Erkrankungen auf den einzelnen Betroffenen dar; Solidarität wird nicht mehr als Solidarität der Gesunden mit den Kranken begriffen, sondern in perverser Umkehrung als „Solidarität“ des Kranken – der die Kasse möglichst wenig belasten soll – mit den Gesunden – deren Beiträge dadurch niedriger sind!

An zwei zentralen Vorschlägen zur Durchsetzung von mehr Markt im Gesundheitswesen soll diese allgemeine Wirkungsweise des BDA-Programms exemplarisch aufgezeigt werden.

Wettbewerb und freie Kassenwahl

Die Idee, den Wettbewerb zwischen den verschiedenen Kassen durch Wahlfreiheit auch für Arbeiter zu fördern, erscheint auf den ersten Blick verführerisch, würde damit doch anscheinend die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten beenden. Eine nähere Betrachtung des Vorschlags zeigt, daß der Wettbewerb unter den Kassen „nur um möglichst niedrige Beitragssätze und ein gutes Dienstleistungsangebot“ gehen soll. Das erfordert jedoch die Jagd der einzelnen Kassen nach Mitgliedern mit einem geringen Gesundheitsrisiko und hohem Einkommen. Da gleichzeitig ein Finanzausgleich zwischen den Kassen strikt abgelehnt wird, führt diese Entwicklung dazu, daß sich auf der anderen Seite Gruppen mit hohen gesundheitlichen Risiken und geringem Einkommen noch stärker als bisher in der AOK konzentrieren würden und diese nur mit weiterem Leistungsabbau und Beitragserhöhungen reagieren könnten.

Die Einführung der Beitragspflichtgrenze auch für Arbeiter hätte darüber hinaus zur Folge, daß sich immer mehr Besserverdienende der solidarischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung entziehen könnten – zugunsten privater Versicherungen. Ohne einen umfassenden Finanzausgleich würden dann die Beitragsatzunterschiede noch größer als bisher. Die hohen Beitragssätze träfen vor allem Rentner, Arbeitslose usw. Die Unternehmen hingegen würden entlastet, da für diese Versichertengruppen keine Arbeitgeberbeiträge gezahlt werden, die Betriebe ihre Beschäftigten allerdings zu einem Eintritt in Kassen mit niedrigen Beiträgen drängen würden.

Kostenerstattungssysteme und Selbstbeteiligung

Die Einführung von Kostenerstattung – auch in Teilbereichen – wäre der Einstieg in eine grundlegende Änderung des Krankenversicherungsrechts. Die Begründung – damit würden die Kosten für den Patienten transparenter und er würde kostensparend handeln – hält einer Prüfung nicht stand. Der Patient, der Wochen nach der Behandlung eine Rechnung vom Arzt erhält, kann dann weder auf die Kosten einwirken, noch hat er in den meisten Fällen die Fachkenntnis, eine derartige Rechnung zu überprüfen. Er kann beispielsweise kaum feststellen, ob unwirtschaftliche oder unnötige Leistungen abgerechnet werden. Ihm bleibt in einem solchen System nichts übrig, als zu zahlen und die Rechnung dann zur Kostenerstattung bei seiner Kasse einzureichen.

Einige Folgen dieses Abrechnungssystems: Zeitweise z. T. erhebliche Ausgaben der Kranken und das Eingehen teilweise nicht kalkulierbarer finanzieller Risiken; Nichterstattung der vom Patienten im Gegensatz zur Kasse nicht erkannten, unrichtigen oder unwirtschaftlichen Abrechnungen; Unterlaufen des Prüfwesens der Kassen gegenüber den Leistungsanbietern bei gleichzeitigem Ausbau eines aufwendigen Verwaltungs- und Prüfapparates gegenüber

den Versicherten usw. Im Endeffekt führt Kostenerstattung also zu Kostenerhöhungen und weniger Kostentransparenz.

Gleichzeitig würden nicht nur einkommensschwache Gruppen durch die Vorfinanzierung der erheblichen Krankheitskosten von der Inanspruchnahme der Gesundheitsleistungen abgeschreckt, was sich durch die geforderte prozentuale Selbstbeteiligung noch verstärkte. Sie würde Kranke und niedrige Einkommensgruppen überproportional belasten. So verursachen beispielsweise 8 Prozent der Versicherten als Langzeitkranke 47 Prozent der Kosten: Die Selbstbeteiligung trifft bereits heute vor allem sie. Die solidarische, einkommensunabhängige Gesundheitsversicherung wird damit auf den Kopf gestellt. Die Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen wird immer stärker vom privaten Geldbeutel abhängig.

Als Instrument zur Kostensenkung im Gesundheitswesen ist die Selbstbeteiligung – auch nach den bisherigen Erfahrungen – allerdings ungeeignet. Sie bewirkt lediglich eine Kostenverlagerung von den Kassen auf die Kranken. Die dadurch mögliche Beitragssenkung soll die Nebenkosten der Unternehmen verringern. Wie bei allen anderen BDA-Vorschlägen geht es auch hier ganz offen um eine Umverteilung von unten nach oben. Die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur macht diesen Umverteilungseffekt für das Kapital in Zukunft noch wesentlich attraktiver: Während Zahl und Anteil der Erwerbstätigen zurückgehen, nimmt der Anteil der (kränkeren) Menschen im Rentenalter rapide zu. Und gleichzeitig sollen die Beschäftigten mit dem Versprechen einer Beitragssenkung für eine Unterstützung der BDA-Vorschläge geködert werden, um so die Versicherten zu spalten.

Udo Gelhausen

DGB fordert Jugend- und Auszubildendenvertretung

Der DGB-Bundesvorstand hat auf seiner Sitzung am 6. Oktober in folgender Entschließung einen „eigenständigen Gesetzentwurf zur Umwandlung der Jugendvertretungen in Jugend- und Auszubildendenvertretungen“ verlangt:

Der dramatische Rückgang der gewählten Jugendvertreterinnen und Jugendvertreter bestätigt den DGB in seiner Auffassung, einen eigenständigen Entwurf zur Weiterentwicklung der Jugendvertretungen in Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu fordern. Die bisher gültige Regelung, die von einer Wahlberechtigungsgrenze von 18 Jahren ausgeht, entzieht der betrieblichen Jugendvertretung den Wählerboden. Seit Jahren geht die Zahl der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zurück. Dies ist Folge eines erhöhten Einstiegsalters Jugendlicher in Ausbildung und Beruf. Vor allem die verlängerte schulische Ausbildung und der Mangel an qualifizierten Ausbildungsplätzen sind die Ursache dieser Entwicklung. Mittlerweile sind bereits mehr als die Hälfte der beruflichen Neuanfänger zu Beginn ihres Arbeitslebens älter als 18 Jahre. In zahlreichen Betrieben und Verwaltungen können deswegen keine Jugendvertretungen mehr gewählt werden. In anderen Betrieben ist zu beobachten, daß die Anzahl der gewählten Jugendvertreterinnen und Jugendvertreter absinkt. Mit dieser Entwicklung gerät die Existenz der betrieblichen Jugendvertretung insgesamt in eine ernsthafte Gefahr.

Die ausreichende Berücksichtigung der besonderen Belange Jugendlicher im Betrieb setzt voraus, daß engagierte Jugendvertreterinnen und -vertreter diese Interessen wahrnehmen und gemeinsam mit dem Betriebsrat durchsetzen können. Die technologische Entwicklung und die damit einhergehenden Veränderungen in den Arbeitsinhalten, Arbeitsformen und den Sozialstrukturen der Betriebe und Verwaltungen machen deutlich, wie notwendig der Ausbau von Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten ist. Daher reicht es nicht aus, nur den Kreis der Wahlberechtigten zu erhöhen, vielmehr müssen die Rechte der Jugendvertretung konkretisiert und ausgebaut werden.

Fragen, die alle Auszubildenden betreffen, waren für die Jugendvertretungen immer schon von überragender Bedeutung. In der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Jugendvertretung ist ebenfalls festzustellen, daß die Qualität der beruflichen Erstausbildung von besonderer Wichtigkeit ist. All diese Gründe machen deutlich, daß eine Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht nur sinnvoll, sondern schon lange überfällig ist.

In diesem Zusammenhang bekräftigt der DGB-Bundesvorstand seine 1985 verabschiedeten Grundsätze zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. Bundespersonalvertretungsgesetzes. Ein eigenständiger Gesetzentwurf zur Schaffung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung muß sich insbesondere an folgenden Grundsätzen messen lassen.

1. Im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. des Bundespersonalvertretungsgesetzes wird die Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung umgewandelt.

2. Der Kreis der Wahlberechtigten wird auf alle in der Erstausbildung befindlichen Jugendlichen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr ausgeweitet. Im Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes soll die Altersgrenze (aktives und passives Wahlrecht) wegen der Besonderheiten bezüglich der Stufenvertretungen auf das vollendete 26. Lebensjahr ausgedehnt werden.

3. Die regelmäßigen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung finden in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt.

4. Die Rechte der Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen konkretisiert und ausgebaut werden. Dazu gehört das Recht nach Unterrichtung des Betriebsrates und des Arbeitgebers, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu begehren. Auch muß bei Nichtbestehen eines Betriebsrates eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gebildet werden können, die auch das Recht hat, über die besonderen Belange von Jugendlichen und Auszubildenden Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen.

5. Der Betriebsrat bzw. Personalrat bleibt nach wie vor das einheitliche Interessenorgan aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb. Deshalb muß das Wahlrecht zum Betriebsrat beibehalten werden.

6. Um die Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen ausreichend vor Benachteiligungen zu schützen, muß insbesondere der § 78 a des jetzigen Betriebsverfassungsgesetzes so ausgebaut und konkretisiert werden, daß ein umfassender Kündigungsschutz für die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht.

Der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes fordert die gesetzgebenden Körperschaften erneut auf, unverzügliche gesetzgeberische Initiativen zu starten, damit noch vor den regelmäßigen Jugendvertreterwahlen im Jahre 1988 eine gesetzliche Grundlage für die Jugend- und Auszubildendenvertretung geschaffen wird.

Zwischen Marktwirtschaft und Bankenmacht

IMSF (Hrsg.): „Neue Heimat, Gemeinwirtschaft, Gewerkschaften – Zwischen Marktwirtschaft und Bankenmacht“; (Red. J. Goldberg), Informationsbericht des IMSF Nr. 45, Frankfurt 1987, 168 Seiten, Preis 12,80 DM.

Es ist ruhig geworden um die Neue Heimat und die Krise der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft. Dies hat mehrere Gründe: Die maßgeblichen Kräfte in den Gewerkschaften wollen keine öffentliche Debatte und wickeln den Ausverkauf im stillen ab. Das Finanzkapital und die Konservativen hatten ihren Erfolg. Das politische

Drehbuch wurde im Bundestagswahlkampf planmäßig realisiert, die Gewerkschaften sind finanziell und politisch geschwächt worden, und der wirtschaftliche Ertrag für die Banken ist beachtlich.

Und dennoch ist die Zeitbombe nicht entschärft. Die Sanierungsprobleme vor allem der Neuen Heimat können jederzeit von den Banken und den hinter ihnen stehenden politischen Interessen erneut als Erpressungsinstrument gegen die Gewerkschaften genutzt werden. Die Geheimniskammer der Verantwortlichen in der Gemeinwirtschaft erweist sich angesichts der jüngsten Erfahrungen eher als das Krebsgeschwür der bisherigen gewerkschaftlichen Konzeption für diese Betriebe: ihre Behandlung als reine Geschäftsbetriebe, als unpolitische Wirtschaftseinrichtungen, in denen das wichtigste Kriterium die Rentabilität ist.

Weil es um grundlegende Orientierungen der Gewerkschaften geht, ist die jetzt erschienene Aufarbeitung der Hintergründe des Desasters begrüßenswert. Es handelt sich zudem – das sei vorweg gesagt – um einen ausgezeichneten Beitrag für ein klassenorientiertes Konzept der Gemeinwirtschaft und darüber hinaus zur gewerkschaftlichen Strategiedebatte.

Die Autoren – darunter Jörg Goldberg, Heinz Jung und Jörg Hufschmid – räumen mit Legendenbildung und falschen Hoffnungen im Zusammenhang der gemeinwirtschaftlichen Krise auf. Die Villen, Managergehälter und Korruption sind zwar in den Mittelpunkt der Kritik gerückt, die eigentliche Ursache solchen „Fehlverhaltens“ – die Akzeptanz der kapitalistischen Wettbewerbsordnung und ihrer Spielregeln – bleibt oft unberührt, obwohl gerade sie auf eine Grundschwäche sozialpartnerschaftlicher Gewerkschaftspolitik überhaupt hinweist. Als illusionär erweisen sich auch alle Hoffnungen vieler Gewerkschafter auf einen „Befreiungsschlag“ angesichts des Desasters, denn die Widersprüche und Risiken der kapitalistischen Ökonomie bekommt man damit nicht vom Hals. Und illiquide Streikaktionen und eigenes Gewerkschaftsvermögen wird es angesichts der Größenordnung der DGB-Gewerkschaften immer im beträchtlichen Umfang geben müssen. Mögliche Zukunftsfelder gemeinwirtschaftlicher Betätigung werden in einem Schlußkapitel diskutiert.

Die Autoren weisen in einem geschichtlichen Überblick prägnant nach, daß Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen eine finanzielle Autonomie brauchen und die Arbeiterbewegung aus der Not geborene Selbsthilfeprojekte und Einrichtungen der Wirtschaftstätigkeit hervorgebracht hat, deren Orientierung allerdings immer kontrovers diskutiert wurde.

Wo liegen nun die eigentlichen Ursachen des Desasters? Die Autoren sehen sie in drei zentralen Fehleinschätzungen der Verantwortlichen:

1. Die expansive Investitionsorientierung der Neuen Heimat in den 70er Jahren führte auch deshalb in den Abgrund, weil man völlig unrealistisch von einem weiteren krisenfreien Wachstum ausging und von der Krise auf dem Wohnungsmarkt überrascht wurde.

2. Eine zweite Ursache liegt in der Unterschätzung des konfrontativen Charakters der Wendepolitik der Konservativen, für die die Schwierigkeiten der Neuen Heimat ein willkommenes Anlaß waren, die Gewerkschaften zu schwächen und im Wahlkampf Stimmungen gegen die SPD zu mobilisieren.

3. Der dritte Faktor ist die unpolitische Betrachtung der Rolle der Banken. Es wurde nicht gesehen, daß das Bank- und Finanzkapital seine Klasseninteressen bis in die politischen Tagesgeschäfte hinein realisiert. Hier liegt auch der Grund dafür, daß die Krise der Gemeinwirtschaft noch nicht ausgestanden ist.

Bei einer ernsthaften Aufarbeitung der Lehren – so meinen die Autoren am Schluß des Buches – „könnte das Desaster der gemeinwirtschaftlichen Unternehmen der Gewerkschaften ein heilsamer Anlaß für eine gesellschaftspolitische Neuorientierung sein. Das Desaster der Gemeinwirtschaft ist kein isolierter Einzelfall, sondern es steht im Zusammenhang mit den Erfahrungen von Krise und Massenarbeitslosigkeit, von Aussperrung und Klassenkampf von Kabinett und Kapital“ (S. 142). Das Buch, so kann man resümieren, gehört in die Hand jedes aktiven Gewerkschafters.

Johannes Altenfeld

Größte Aktion der Postler und Aktionswoche der GdED

Die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) ist angetreten, die Zerschlagung der Bundespost durch Privatisierung des gewinnträchtigen Fernmeldebereichs und die damit verbundene Vernichtung Zehntausender Arbeitsplätze sowie die Verschlechterung und Verteuerung von Leistungen für die Bevölkerungsmehrheit zu verhindern. Mit einer spektakulären Aktion machte sie auf die Probleme aufmerksam. Gäbe es für gewerkschaftliche Aktionen ein Guinness-Buch der Rekorde, so könnte die DPG für sich vorläufig den ersten Platz beanspruchen.

Rund 100 000 Postgewerkschafter – Briefträger, Fernmeldehandwerker, Beamte und Angestellte –, die an gewöhnlichen Arbeitstagen teilweise hinter dem Schalter sitzen, waren in den Vormittagsstunden des Buß- und Bettages am 18. November unterwegs, um ein vierseitiges boulevard-blattähnliches Flugblatt namens „bürgerpost“ in die Briefkästen zu stecken; insgesamt 16 Millionen Exemplare, durch die 60 Prozent aller Haushalte erreicht wurden.

Nicht nur verbal in Entschlüssen hatten sich die anderen DGB-Gewerkschaften mit der DPG solidarisiert, sondern zahlreiche Mitglieder und Funktionäre der DGB-Gewerkschaften machten mit. DGB-Vorsitzender Ernst Breit, Ilse Brusis, Jochen Richert und Lothar Zimmermann vom geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand gingen ebenso von Haus zu Haus wie der IG-Chemie-Vorsitzende Hermann Rappe und andere Spitzenfunktionäre der Einzelgewerkschaften.

In der „bürgerpost“ wurden u. a. die Hintergründe erläutert, warum die Konzerne so scharf darauf sind, den Fernmeldebereich in ihren Besitz zu bringen. Allein im vergangenen Jahr haben Post und Industrie der Fernmeldebranche einen Umsatz von 72 Milliarden DM erzielt. Insgesamt wird der Umsatz dieser Konzerne in der kapitalistischen Welt für 1986 auf 750 bis 800 Milliarden DM geschätzt. Und die Umsatzentwicklung geht weiter nach oben. So sagte der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), Tyll Necker, voraus, daß die Fernmeldebranche im Jahre 2000 einen Stand erreicht haben wird wie heute die Automobilindustrie. Daraus schlußfolgert die „bürgerpost“: „Verständlich, daß Großkonzerne in aller Welt scharf auf ein Stück von diesem Gewinnkuchen sind. Und deshalb die Zerschlagung der Bundespost befürworten. Damit sie die Milliarden abkassieren können.“

Wie uns Michael Sommer, der Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit beim Hauptvorstand der DPG, erklärte, ist seine Organisation mit dem Verlauf der Aktion sehr zufrieden. Das Ziel, die Bevölkerung über die Folgen der Privatisierung von Teilen der Post aufzuklären, sei erreicht worden. Dafür spreche auch, daß allein in den ersten drei Tagen rund 20 000 Briefe eingegangen seien, in denen sich Menschen

aus allen Teilen der Bundesrepublik für ihre Post ausgesprochen hätten.

Die am 18. November begonnene Aktion wird fortgesetzt. Wie Michael Sommer erklärte, werden dezentral Hausbesuche gemacht und Unterschriften gesammelt. „Diese werden wir dann den jeweils politisch Verantwortlichen überreichen, beispielsweise dem Oberbürgermeister in der Stadt XY. Und wenn das alles nicht weiterhilft, werden weitere Aktionen der Postbeschäftigten folgen.“

Einen Tag nach der spektakulären Aktion der DPG begann auch die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED) mit einer Aktionswoche „für eine bessere Umwelt – für Bahn und Bus – gegen massive Arbeitsplatzvernichtung“. In 60 Städten fanden Aktionen statt, angefangen von der Flugblattverteilung bis zur Protestkundgebung. Wie GdED-Vorsitzender Ernst Haar vor Beginn der Aktionen auf einer Pressekonferenz in Frankfurt erklärte, seien ihm interne Informationen zugegangen, wonach weitere 90 000 Arbeitsplätze bei der Bahn beseitigt werden sollen.

Regierungsintern werde auch bereits die „bedeutend kleinere und spezialisierte Bahn“ propagiert. Bis zum Fahrplanwechsel 1989 sollen bei einem Viertel der rund 4 000 Haltepunkte der Bahn die Abfertigungsbefugnisse für Wagenladungen aufgehoben und damit die Bedienung dieser Orte eingestellt werden. Auch im Personenverkehr zeichnet sich nach Aussage von Ernst Haar ein beschleunigtes Stilllegungstempo ab. Daneben werde an der Ausgliederung von immer mehr Teilbereichen gebastelt. Auch der GdED-Vorsitzende kündigte weitere Aktionen an.

G. M.



In der Männergewerkschaft BSE: Frauen als jüngste Personengruppe

Bundvorsitzender Konrad Carl sprach von einem „historischen Ereignis“ in der fast 120jährigen Geschichte der IG Bau – Steine – Erden und sein Vorstandskollege Jürgen Jöns vom wachsenden „Schutzbedürfnis teilzeitbeschäftigter Frauen“ als „Thema Nummer eins“. Die Rede ist von der ersten Bundesfrauenkonferenz am 7. und 8. November in Kiedrich/Rheingau. Sie war möglich geworden durch die auf dem 13. ordentlichen Gewerkschaftstag in Hamburg vor zwei Jahren beschlossene Änderung des Satzungsparagraphen 31, die den Frauen den Status einer Personengruppe einräumt.

Noch bis vor wenigen Jahren führten die Kolleginnen in der IG BSE ein Schattendasein und wurden von einem Kollegen vertreten. Erst Ende März 1985 wurde mit Irmgard Meyer die erste Bundesfrauensekretärin eingestellt. Es hat lange gedauert, bis Frauen in dieser traditionellen Männergewerkschaft nicht nur einen Fuß in der Tür, sondern auch ein Wort mitzureden



hatten. Viel Engagement war notwendig. Die Frauen rückten den Männern auf den Pelz, „obwohl wir in Konferenzen zuerst dumm herumsaßen und uns nicht trauten, den Mund aufzumachen“, so eine Delegierte. Heute ist es eher die Regel denn die Ausnahme, daß Kolleginnen den Bezirksvorständen angehören. Auch in den Betriebsräten faßten sie Fuß. Nach einer vorläufigen Auswertung der letzten Betriebsratswahl stellen sie 177 Betriebsratsvorsitzende und 1009 -mitglieder.

Zur Zeit hat die IG BSE knapp 32 000 weibliche Mitglieder, das sind 6,6 Prozent der Gesamtmitgliedschaft. 1979 waren es nur rund 14 000. Vertreten wurden sie in Kiedrich durch 130 gewählte Delegierte, darunter 52 aus dem Gebäudereinigerhandwerk. Die Situation der „Putzfrauen“, die keine Gewerkschaft haben wollten und die letztendlich wegen der Bauabschlußreinigung zur IG BSE gekommen sind, bestimmte im Plenum wie auch in einer der vier Arbeitsgruppen „Ungeschützt und ausgenutzt – mittendrin und trotzdem draußen“ die Diskussion. Kaum vorstellbare Zustände brachten die Delegierten ans Licht. Denn wer – außer den Betroffenen – kann sich vorstellen, eine Fläche bis zu 400 Quadratmetern pro Stunde zu putzen? Und das für einen Stundenlohn zwischen 7 und 9 Mark. Viele Firmen zahlen den Gebäudereinigerinnen, die zum größten Teil ohne Steuerkarte arbeiten, noch

nicht einmal den im Frühjahr 1986 durch Warnstreiks erzielten Tariflohn.

Zwei-Stunden-Jobs sind an der Tagesordnung, ohne Anspruch auf Krankengeld, andere Sozialleistungen und spätere Rente. Die Gebäudereinigungsfirmen stehen in einem erbitterten Konkurrenzkampf untereinander. Um einen Auftrag zu bekommen, unterbieten sie sich gegenseitig und wollen dabei nicht schlecht verdienen. Und das alles auf dem Rücken der Frauen, deren Zahl auf rund 380 000 geschätzt wird. Die meisten von ihnen arbeiten nicht für den „Friseur oder Nagellack“ oder weil es ihnen „zu Hause zu langweilig ist“ – so eine Delegierte –, „sondern aus Not“.

Und noch etwas kam ans Licht: Nach Aussagen der beiden Delegierten Waltraud Motz und Gertrud Sielisch lassen der DGB-Bundesvorstand und die Bank für Gemeinwirtschaft ihre Räume durch Reinigungsfirmen putzen. Beide stellten in diesem Zusammenhang zu Recht die Frage, wie es denn mit der gewerkschaftlichen Solidarität bestellt sei und wann endlich etwas unternommen würde. Schließlich „muß auch die 2-Stunden-Frau ihre Rechte haben“, so die Delegierte Helga Rabe. Andere wiederum machten in der Arbeitsgruppe den Vorschlag, mit spektakulären öffentlichkeitswirksamen Aktionen auf die Lage der Gebäudereinigerinnen aufmerksam zu machen und „auch mal die Politiker in Bonn zu bestreiken“.

„Das Stillhalten, das Nichtstun hat dazu geführt, daß gezielt auch in anderen Bereichen Frauen der soziale Schutz entzogen wird“, erklärte die Delegierte Maria Grewe. „Was als Pilotprojekt im großen Stil von Gebäudereinigungsfirmen durchgeführt wurde, war wie ein Schneeball, der eine Lawine ins Rollen gebracht hat.“ Sie aufzuhalten, bedürfe der Anstrengung aller Gewerkschaften.

Der 1. Bundesfrauenkonferenz der BSE lagen 49 Anträge vor. Abgelehnt wird die Öffnung der Bundeswehr für Frauen, denn „wir wollen jede weitere Militarisierung unserer Gesellschaft verhindern“, heißt es in der Begründung. In einem weiteren Beschluß werden Bundesvorstand, Beirat und Tarifkommissionen aufgefordert, „in allen Tarifbereichen die niedrigen Lohn- und

Gehaltsgruppen bei Tarifierhöhungen überproportional anzuheben“. Verlangt wird auch die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Ein weiterführender Antrag nach der 35-Stunden-Woche wurde als Material an den Bundesvorstand überwiesen.

Ausgehend von der Lage der Gebäudereinigerinnen wird der BSE-Bundesvorstand aufgefordert, sich gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand dafür einzusetzen, daß jeder Beschäftigte der Sozialversicherungspflichtgrenze unterliegt. Bei einer Beschäftigung von weniger als 15 Stunden in der Woche und wenn das Arbeitsentgelt 430 DM nicht übersteigt, habe der Unternehmer die Beiträge zu zahlen. In einer Resolution brachte die Bundesfrauenkonferenz die Empörung darüber zum Ausdruck, daß der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts „seine Rechtsauffassung bezüglich der Abwälzung der Lohnsteuerpauschale auf die Arbeitnehmer vor 1978 bestätigt hat“. Mit diesem Spruch würde dem Beschäftigungsförderungsgebot sowie weiteren Beschäftigungen in der sogenannten Grauzone Vorschub geleistet. Vom BSE-Bundesvorstand verlangte die Konferenz, daß er sich zusammen mit dem DGB für die ersatzlose Streichung der §§ 218 und 219 aus dem Straßengesetzbuch einsetzt. Schwangerschaftsabbrüche müßten weiterhin von den Krankenkassen bezahlt werden.

In seiner am zweiten Konferenztag gehaltenen Rede bekräftigte Bundesvorsitzende Konrad Carl die Forderungen seiner Gewerkschaft nach der 35-Stunden-Woche, einem garantierten Jahreseinkommen und einer ganzjährigen Beschäftigung. Es sei klar, daß eine solche Tarifpolitik die Kraft der gesamten Organisation und das Engagement jedes einzelnen erfordere. Den Kolleginnen bescheinigte er es sicherlich nicht leicht zu haben, „in einer männergeprägten Branche und Gewerkschaft als Frau gehört zu werden. Dazu braucht es eine gehörige Portion Selbstbewußtsein, harte Arbeit und Engagement“. Daran scheint es in der IG BSE nicht zu mangeln, wie der Verlauf der 1. Bundesfrauenkonferenz bewies.

Gisela Mayer

„Umweltschutz gehört in öffentliche Hand“

Als „Augenwischerei“ hat der Vorsitzende der ÖTV Hessen, Herbert Mai, Mitte November die von der FDP-Fraktion des Landtags beabsichtigte Gesetzesänderung zur Privatisierung der Abwasserklärwerke bezeichnet. Wie Beispiele aus Niedersachsen belegten, führten solche Maßnahmen zu Kostensteigerungen und gefährdeten Umweltschutzaufgaben, weil ökonomische Interessen Vorrang erhielten. Auch entfalle die öffentliche Kontrolle. Dies müsse verhindert werden. Die FDP habe sich offensichtlich durch Umweltskandale noch nicht belehren lassen, daß Umweltschutz in öffentliche Verantwortung gehöre.

Bildung ist Zukunftsinvestition

Scharf kritisiert hat der DGB-Landesbezirksvorstand Niedersachsen Mitte November die Kürzung der Landesmittel für Kurse der Erwachsenenbildung und für Bildungsurlaub um 3,5 bzw. 10 Prozent. Es sei nicht hinnehmbar, die Arbeitnehmer einerseits ständig zur Weiterqualifizierung aufzufordern, andererseits aber die Mittel für diesen Bereich zu kürzen. Gerade bei der Weiterbildung seien Zukunftsinvestitionen auch wegen der Massenarbeitslosigkeit erforderlich, nicht dagegen Einschnitte in die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen. In Nordrhein-Westfalen forderte der DGB zur gleichen Zeit, ebenfalls mit der Begründung wichtiger Zukunftsinvestitionen, von der Landesregierung, einen „Einstellungskorridor“ für mehr Lehrpersonal an Schulen im Haushaltsjahr 1988 zu schaffen. Der notwendige wirtschaftliche Umstrukturierungsprozeß des Landes könne ohne entsprechende Qualifizierungserfolge im Schulbereich auf Dauer nicht erfolgreich sein.

Gewerbeaufsicht ungenügend

„Für die Schutzbedürfnisse von 5,6 Millionen Arbeitnehmern in 660 000 nordrhein-westfälischen Betrieben stehen seit Jahren viel zu wenig Mitarbeiter zur Verfügung. Damit ist eine Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften im betrieblichen Bereich nicht zu realisieren.“ Dieses Fazit zog am 10. November in Düsseldorf der DGB-Landesbezirksvorsitzende Dieter Mahlberg. Angesichts vielfältiger neuer Aufgaben im Arbeitsschutzbereich seit den 70er Jahren führe die Arbeitsüberlastung zu dem Ergebnis, daß in vielen Betrieben über Jahre hinaus eine Kontrolle der Gewerbeaufsicht nicht mehr stattfindet. Mahlberg bezifferte den Fehlbestand auf mehr als 500 Stellen und bezeichnete die kurzfristige Schaffung von 200 Stellen durch den Landeshaushalt 1988 als „absolute Minimalforderung“ des DGB.

1988 weniger Lehrstellen bei der Post?

Für die Jugend der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) sei es „völlig unverständlich, wenn die Bundespost einerseits die moderne Ausbildung zum „Kommunikationselektroniker“ einführt, um neuen technischen Anforderungen gerecht zu werden, andererseits aber Hunderte dieser gewerblich-technischen Ausbildungsplätze gleichzeitig streichen will“. Diese Ansicht vertrat der für Jugendarbeit zu-

ständige stellvertretende Vorsitzende der DPG, Klaus-Dieter Zemlin, in einer Pressemitteilung seiner Gewerkschaft vom 23. November, nach der Ankündigung des Bundespostministers, 1988 „erheblich weniger“ Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen als in diesem Jahr. Zemlin weiter: „Werden heute die Ausbildungsquoten für Zukunftsberufe gekürzt, fällt damit eine Vorentscheidung für die Privatisierung von Fernmeldeaufgaben, weil der Bundespost morgen das qualifizierte Personal nicht zur Verfügung steht, um die Aufgaben sachgerecht erbringen zu können.“

Gut 700 Teilnehmer bei IMSF-Tagung

Auf sehr große Resonanz, gerade aus Gewerkschaftskreisen, ist die Konferenz des IMSF zu „Zukunft von Technik und Arbeit – Alternativen und Strategien der Arbeiterbewegung“ am 21./22. November in Frankfurt gestiegen. Rund 700 Teilnehmer diskutierten an diesen Tagen im Plenum wie in mehreren Arbeitsgruppen Fragen der Technikentwicklung, der Strategien des Kapitals sowie Alternativen der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung und Möglichkeiten zur Umsetzung in Betrieb und Gesellschaft. Viele interessante, neue Gedanken durften die Teilnehmer mit nach Hause nehmen. NACHRICHTEN berichten in der nächsten Ausgabe ausführlich und dokumentieren das Referat von Wolf-Jürgen Röder, Gewerkschaftssekretär der IG Metall in Reutlingen.

„Überhastete Novelle zum BundesPersVG“

In einer ersten Stellungnahme zu den im November von der Bonner Regierungskoalition vorgelegten Plänen zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) hat die Gewerkschaft ÖTV am 23. November in Stuttgart diese Pläne als „überhastet und unausgegoren“ bezeichnet. Mit dem beabsichtigten Durchheitschritt noch zu den nächsten Personalratswahlen im Frühjahr 1988 müßten damit bei den Beschäftigten Verunsicherung und Verwirrung eintreten, meinte Willi Mück, für diese Fragen zuständiges Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands. Dies würde zu chaotischen Verhältnissen in den Dienststellen führen. Darüber hinaus kritisierte Mück, daß mit dem Gesetzentwurf zur „Stärkung von Splittergruppen in der Personalvertretung“ berechnete Forderungen für umfassendere Mitbestimmungsrechte in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sowie bei Rationalisierungsmaßnahmen auf der Strecke geblieben seien.

PERSONALIEN

Heinz Andersch, 64, erst Anfang 1986 als Nachfolger von **Julius Lehibach** zum DGB-Landesbezirksvorsitzenden von Rheinland-Pfalz gewählt, wird seine hauptamtliche Tätigkeit zum Jahresende niederlegen. Da auch Anderschs Stellvertreterin, **Magda Weber**, am 2. November mit Vollendung des 60. Lebensjahres das Pensionsalter erreichte, darf in Kürze mit einer umfassenden Umbesetzung des Gremiums gerechnet werden.

Norbert Fischer, 60, Hauptkassierer der IG Metall seit 1975, ist am 10. November auf einem Bahngleis nahe Rosenheim tot aufgefunden worden. Der altgediente Gewerkschafter, seit 1947 beim DGB Bayern, ab 1958 Funktionär der IG Metall, war zunächst vermißt worden. Nähere Umstände seines Selbstmordes sind bisher ungeklärt.

Johannes Graßl, 31, bisher DGB-Landesjugendsekretär in Rheinland-Pfalz, ist vom geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand mit Wirkung vom 1. Dezember zum DGB-Bundesjugendsekretär bestellt worden. Graßl, Mitglied der GEW, hatte auch das Votum des DGB-Bundesjugendausschusses.

Hans Katzer, Bundesarbeitsminister im Kabinett Kiesinger, früher auch Vorsitzender der CDA – CDU-Sozialausschüsse –, ist mit dem diesjährigen Hans-Böckler-Preis der gleichnamigen Stiftung des DGB in Höhe von 20 000 DM ausgezeichnet worden. Katzer will die Summe der CDAnahen Jakob-Kaiser-Stiftung zukommen lassen. Festredner **Franz Steinkühler** würdigte den Preisträger als „Garanten des Sozialstaats“.

Margret Mönig-Raane, 39, Funktionärin beim Landesvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) in Nordrhein-Westfalen, ist im November vom Beirat der Gewerkschaft in den geschäftsführenden Vorstand gewählt worden. Ihre Vorgängerin **Elfriede Hoffmann**, 61, war vor fast einem Jahr aus Gesundheitsgründen ausgeschieden.

Werner A. Rudolph, 63, Bundesvorsitzender des Deutschen Journalistenverbandes (DJV), ist vom 37. Verbandstag in Würzburg (9. bis 11. November) in seinem Amt bestätigt worden. Nicht bestätigen konnte **Wolfgang Pege** für den Kurz-Nachrichtendienst der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sein Bild vom DJV. Er mußte „nach wie vor deutliche Sympathien innerhalb des DJV für den Anschluß an den DGB“ registrieren. Auch sei der DJV politischer geworden. „Bisher lediglich als typisch für DGB-Kongresse“ – ließen sich nämlich die 230 Delegierten bei der Ankündigung des Bayerischen Staatsministers **Edmund Stoiber** als Gast und Referent „zu Tumulten hinreißen“ (Pfu! Teufel!).

Der Betriebsrat ist erst stark mit der Gewerkschaft im Rücken

Nach der Betriebsratswahl – was jetzt? (Schluß)

Unternehmer tun sich ohnehin schwer mit der Gewerkschaft, und ganz besonders, wenn sie in den Betrieb kommt. Das ist normal, denn die Gewerkschaft ist Interessenvertreterin der abhängig Beschäftigten und damit Kontrahent der Unternehmer. Aber es gibt auch Betriebsräte bzw. einzelne ihrer Mitglieder, die sich schwertun mit der Gewerkschaft. Das wiederum ist nicht normal. Denn wie will der Betriebsrat ohne die Hilfe der Gewerkschaft auf Dauer erfolgreich arbeiten?

Wir wollen uns nicht länger bei dieser Fragestellung aufhalten, das ist ein anderes Thema. Wir wenden uns an jene Betriebsratsmitglieder, die selber in der Gewerkschaft sind, aber nicht immer sehen, wie und wofür sie die Gewerkschaft in Anspruch nehmen können oder welche rechtlichen Möglichkeiten sie dazu haben. Oder die ganz einfach meinen, als „alte Routiniers“ und erfahrene Gewerkschafter kommen sie mit dem Unternehmer auch allein zurecht.

Das wäre bereits ein falscher Ansatz. Ein Betriebsrat, der meint, aus welchen Gründen auch immer, er brauche die Gewerkschaft im Betrieb nicht, bietet ungewollt dem Unternehmer Gelegenheit, nicht nur dem Betriebsrat, sondern auch den Beschäftigten die Gewerkschaft zu entfremden. Er würde die mühsam erkämpfte Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb, die sogar verfassungsrechtlich durch Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes abgesichert ist, aufs Spiel setzen. Nichts haben die Unternehmer lieber, als daß ihnen die Gewerkschaft, die sie als „betriebsfremdes Element“ bewertet und behandelt wissen möchten, vom Hals bleibt.

Es ist aber so, daß ein auf sich allein gestellter Betriebsrat an Kompetenz und Durchsetzungskraft gegenüber dem Unternehmer verliert, wenn nicht sichtbar hinter ihm die Gewerkschaft steht und eine enge Zusammenarbeit praktiziert wird. Jedes Betriebsratsmitglied sollte, was die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft betrifft, auf zwei Grundsätze achten: einmal, daß die im Betrieb vertretene Gewerkschaft alle Möglichkeiten erhält, um als Koalition der Arbeitnehmer die Interessen ihrer Mitglieder auch im Betrieb wahrzunehmen (Verbreitung von Informationsmaterial, Aushänge am Schwarzen Brett, Mitgliederwerbung), und zum andern, daß Beauftragte der Gewerkschaft alle im BetrVG angelegten Rechte wahrnehmen, um den Betriebsrat und die Jugendvertretung in ihren Aufgaben zu unterstützen. Im ersten Falle ist dafür Artikel 9 Abs. 3 GG in Verbindung mit § 2 Abs. 3 BetrVG heranzuziehen, und im zweiten Falle § 2 Abs. 1 und 2 BetrVG in Verbindung mit weiteren Paragraphen.

Eine wichtige Regelung hierfür enthält

§ 31 BetrVG. Wenn ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder die Mehrheit einer Gruppe es beantragt, „kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen“. Nun wird es, namentlich in kleinen und mittleren Betrieben, nicht nötig sein, einen Gewerkschaftsvertreter zu jeder Sitzung einzuladen; entscheidend

Mit dieser 8. Folge unserer Hinweise für die Arbeit der neugewählten Betriebsräte beenden wir diese Artikelserie. Die Aufgaben und Anforderungen an die Betriebsräte sind so umfassend, daß sie selbstverständlich nicht abschließend behandelt werden konnten. Das wäre auch mit weiteren acht Folgen nicht zu leisten.

Weitaus detaillierter, als das an dieser Stelle möglich ist, gibt der im Nachrichten-Verlag herausgekommene Praxiskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz Antworten auf die Fragen täglicher Betriebsratsarbeit. Wer damit zu tun hat, sollte das Buch erwerben. Betriebsräte können den Kommentar entsprechend § 40 BetrVG als notwendiges Arbeitshilfsmittel beziehen.

Siebert/Degen/Becker, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 6. Auflage, fester Leinwandband, 674 Seiten, 42,- DM.

sollten dafür die zu beratenden Themen sein. Trotzdem empfiehlt sich, damit das Thema „Einladung der Gewerkschaft“ nicht immer neu diskutiert werden muß, der Beschluß einer Dauereinladung. Sie kann Bestandteil der Geschäftsordnung des Betriebsrats werden, wenn es darin z. B. heißt: „Zu allen Sitzungen des Betriebsrats wird ein Vertreter der Gewerkschaft (folgt der Name) eingeladen.“

Kommt ein entsprechender Passus in der Geschäftsordnung, die mit Mehrheit zu beschließen ist, nicht zustande, so kann immer noch verfahren werden, wie § 31 es vorsieht, nämlich Einladung der Gewerk-

schaft jeweils vor der Sitzung. Wichtig ist hierbei, daß eine Abstimmung nicht erforderlich ist, wenn die geforderte Zahl von Antragsberechtigten den Antrag gestellt hat. Wenn also in einem siebenköpfigen Betriebsrat zwei Mitglieder den Antrag auf Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters gestellt haben, so sind die übrigen fünf nicht berechtigt, die Teilnahme abzulehnen. Dasselbe gilt, wenn in einem Betriebsrat aus acht Angestellten und drei Arbeitern zwei Arbeiter (die Mehrheit einer Gruppe) diesen Antrag stellen. Für den Gesamtbetriebsrat (§ 51) und den Konzernbetriebsrat (§ 59) trifft dasselbe Verfahren zu.

Der Unternehmer darf keinen Einfluß darauf nehmen, wer von der Gewerkschaft als Beauftragter zur Betriebsratssitzung entsandt wird. Es braucht sich dabei nicht um einen hauptamtlichen Angestellten oder Funktionär der Gewerkschaft zu handeln. Auch ein nicht im Betrieb beschäftigter ehrenamtlicher Gewerkschaftsfunktionär (sogar einer aus dem betreffenden Betrieb selbst) kann diese Aufgabe wahrnehmen. Damit wird der Kreis der „Beauftragten“ der Gewerkschaft viel größer, als würde man ihn nur auf die Mitglieder und Angestellten der Ortsverwaltung/Verwaltungsstelle beschränken. So können viele Betriebsratssitzungen systematischer besucht und beraten werden.

Noch stärker ausgeprägt ist das Recht der Gewerkschaft, an Betriebs- und Abteilungsversammlungen teilzunehmen (§ 46 BetrVG). Sie kann von sich aus, ohne ausdrückliche Einladung, einen oder mehrere Beauftragte zu solchen Versammlungen entsenden, wenn sie „im Betrieb vertreten“ ist. Das ist der Fall, wenn sie im Betrieb mindestens ein Mitglied hat. Ist sie gar im Betriebsrat vertreten (mindestens ein Mitglied), so muß der Betriebsrat ihr unaufgefordert, rechtzeitig und schriftlich Zeitpunkt und Tagesordnung der jeweiligen Versammlung mitteilen. Wenn die Gewerkschaft als Beauftragter schickt, entscheidet sie selbst.

Gebrauch sollte der Betriebsrat, sofern aufgrund der Betriebsgröße die Bedingungen gegeben sind, auch von der Möglichkeit machen, Gewerkschaftsbeauftragte zu den Sitzungen des Betriebsausschusses, des Wirtschaftsausschusses und der Jugendvertretung hinzuzuziehen. In bestimmten Situationen, etwa wenn wichtige Forderungen der Belegschaft mit dem Unternehmer verhandelt werden, oder in Konfliktfällen, spontanen Arbeitskämpfen usw., ist die Beteiligung von Gewerkschaftsbeauftragten an den Gesprächen und Verhandlungen mit dem Unternehmer ebenfalls angebracht.

Ein Betriebsrat, der gut mit der Gewerkschaft zusammenarbeitet und die gegebenen rechtlichen Ansätze im BetrVG konsequent nutzt, stärkt seine Position gegenüber dem Unternehmer spürbar. Die Gewerkschaft ist oft auch als Organisation im Betrieb vorhanden: als gewerkschaftlicher Vertrauenskörper. Betriebsrat und Vertrauensleute müssen also an einem Strang ziehen. Das macht den Betriebsrat zusätzlich stark. Gerd Siebert

Bewegung für Jugend- und Auszubildendenvertretungen

In seiner Oktober-Sitzung hat der DGB-Bundesvorstand einen „eigenständigen Gesetzentwurf zur Umwandlung der Jugendvertretungen in Jugend- und Auszubildendenvertretungen“ verlangt. (Wortlaut des entsprechenden DGB-Entschlusses im Einhefter.) Damit trägt das DGB-Spitzengremium den Forderungen Rechnung, wie sie in zahlreichen Beschlüssen gewerkschaftlicher Jugendkonferenzen erhoben wurden. Die Gründe für die jetzt ergriffene Initiative liegen auf der Hand.

Infolge des höheren Eintrittsalters in das Berufsleben ist die Zahl der Jugendvertretungen dramatisch zurückgegangen. Das Beispiel der IG Metall verdeutlicht diesen Rückgang. Waren bei den letzten Jugendvertreterwahlen 1986 nur noch insgesamt 4100 Jugendvertreter zu wählen, so lag im Vergleich dazu 1972 die Zahl der Mandate bei 9700. Damals waren die Auszubildenden in der Regel unter 18 Jahre. Heute hat bereits knapp jeder zweite bei Beginn seiner Ausbildung das 18. Lebensjahr vollendet. Als Konsequenz fordern die Gewerkschaften seit vielen Jahren eine gesetzliche Änderung, nach der die Jugendvertretungen in Jugend- und Auszubildendenvertretungen umgewandelt werden sollen.

Nunmehr hat der Bundestag ein Vorschaltgesetz beschlossen. Die für das Frühjahr 1988 anstehenden Jugendvertreterwahlen werden auf den Herbst verschoben und finden in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Gewählt werden dann Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Es läßt sich lange darüber philosophieren, warum die Bundestagsmehrheit von CDU/CSU und FDP jetzt bereit ist, den gewerkschaftlichen Forderungen nachzukommen, denn noch vor einem Jahr wurde ein von der SPD eingebrachter Gesetzentwurf abgelehnt.

Es ist unschwer zu erkennen, daß Geißler, Blüm und Co. sich bei den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern profilieren und verlorenes Terrain zurückerobieren möchten. Außerdem entstehen keinerlei Kosten. Ein weiterer Grund ist in der Hoffnung der Bundesregierung zu sehen, beabsichtigte Verschlechterungen des Betriebsverfassungsgesetzes leichter verkaufen zu können, wenn man in einem Punkt den Gewerkschaften, vor allem der Jugend, entgegenkommt, die erfahrungsgemäß bei Aktivitäten die Motorfunktion erfüllt.

Vor allem aber hätte es diesen politischen Durchbruch nicht gegeben, wenn nicht

- in den vergangenen Jahren auf betrieblicher Ebene Aktivitäten ergriffen worden wären, die letztlich dazu führten, daß Hunderte Betriebsvereinbarungen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung abgeschlossen wurden;
- die SPD ihren Gesetzentwurf erneut eingebracht hätte und

- die Gewerkschaftsjugend eine bundesweite Kampagne eingeleitet hätte.

Nach welchen Kriterien soll sich nun künftig die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung vollziehen? Welche Rechte sollen ihr zuerkannt werden? Wie stark – zumindest auf gesetzlicher Grundlage – soll die Jugend- und Auszubildendenvertretung sein? Das sind Fragen, die die Gewerkschaftsjugend zu Recht stellt. Der Gesetzentwurf der Regierungskoalition wie auch die bereits stattgefundene Bundestagsdebatte zum Vorschaltgesetz lassen erkennen, daß der Begriff Jugendvertretung im Gesetz lediglich jeweils in Jugend- und Auszubildendenvertretung umgeschrieben werden soll.

Auf der Strecke sollen folgende Forderungen der Gewerkschaften bleiben:

- die Möglichkeit der Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung auch in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht;
- daß das Höchstalter der Auszubildenden bzw. Wählerinnen und Wähler bei 25 Jahren liegt (Regierungsvorstellung 24 Jahre);
- daß Mandate bzw. die Größenordnung der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeweitet wird;
- daß eigenständig Sitzungen abgehalten werden können;
- daß der Aufgabenkatalog im Hinblick auf Übernahmefragen erweitert wird;
- daß das Betriebsbegehungsrecht konkretisiert und erweitert wird;
- daß der Schutz und vor allem der Übernahmeanspruch der Jugend- und Auszubildendenvertretung gesichert bzw. erweitert wird und
- daß unabhängig vom Zeitpunkt der Betriebsversammlungen Jugend- und Auszubildendenversammlungen durchgeführt werden können.

Das Wahlrecht der über 18jährigen Auszubildenden zum Betriebsrat soll erhalten bleiben. So sieht es die Begründung zum Gesetzentwurf vor. Jedoch Wachsamkeit ist geboten, denn bisher hatten die Konservativen, unter Hinweis auf die Unzulässigkeit eines Doppelrechts, dies in Frage

gestellt. Ein Doppelrecht wäre kein Novum, denn bei den Schwerbehinderten besteht es bereits seit geraumer Zeit.

Es sollte auch kein Zweifel daran bestehen, daß es nicht um irgendeine Jugend- und Auszubildendenvertretung geht, sondern um eine, die die Interessen der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksam vertreten kann.

Aus diesem Grunde ist es notwendig, daß sich die Gewerkschaften, vor allem die Gewerkschaftsjugend, in die politischen Beratungen einmischen. Auch im Hinblick darauf, daß die Konservativen und Rechten in Bonn die Betriebsräte für Splittergruppen und Spalterorganisationen öffnen sowie Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gegen die Betriebsräte in Stellung bringen wollen. Damit wird deutlich, daß die Regierenden vor Etikettenschwindel und Verdrehungen nicht zurückschrecken, wenn sie vorgeben, Minderheiten schützen zu wollen, tatsächlich aber mit dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz die Ziele und die Kraft der Mehrheit bekämpft wird. Es geht ihnen letztendlich um die Schwächung des Betriebsrats und um die Einschränkung seiner Handlungsfähigkeit.



Auch wenn es sich im Zusammenhang mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung um einen eigenständigen Gesetzentwurf handelt, so ist davon auszugehen, daß die gesetzliche Prozedur zeitlich mit der Novellierung, also den Verschlechterungen des Betriebsverfassungsgesetzes, erfolgen soll. Es wird Aufgabe der Gewerkschaften sein, deutlich zu machen, in welchen Punkten eine Verbesserung und nicht eine Verschlechterung des Betriebsverfassungsgesetzes notwendig ist. Dafür sollte in den kommenden Monaten Dampf gemacht werden. Die Politiker, die über das künftige Gesetz zu entscheiden haben, dürfen nicht zur Ruhe kommen.

Und noch eine andere Aufgabe steht auf der Tagesordnung. Wenn wir von künftigen Jugend- und Auszubildendenvertretungen auszugehen haben, muß insbesondere die Gewerkschaftsjugend schon jetzt alles daransetzen, für die im Herbst 1988 stattfindenden Wahlen geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und sie für ihre künftige Arbeit zu qualifizieren. Reinhard Hahn

DKP zog Schlußfolgerungen aus Strukturveränderungen

Aufgrund der technischen Entwicklung vollziehen sich tiefgreifende Veränderungen in der Struktur der arbeitenden Bevölkerung. Für die Gewerkschaften und die politische Arbeiterbewegung ergeben sich daraus Konsequenzen, über die eine breite Diskussion in Gang gekommen ist. Auch der Parteivorstand der DKP beschäftigte sich auf seiner 8. Tagung am 14./15. November mit dieser Problematik. Wir baten Harry von Barga, politischer Mitarbeiter beim DKP-Parteivorstand, um einen Beitrag zu den Schwerpunkten der jüngsten Vorstandstagung seiner Partei.

Auf der 8. Parteivorstandstagung drehte sich alles um „die bundesdeutsche Arbeiterklasse von heute – Schlußfolgerungen aus den Kämpfen der Arbeiterbewegung und den Veränderungen in der Struktur der Arbeiterklasse für die Politik und Entwicklung der DKP“.

Im Referat des Parteivorsitzenden wird der Blick auf die unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution und der kapitalistischen Krisenerscheinungen vorstatten gehenden Veränderungen in der Arbeiterklasse gelenkt. Mies weist darauf hin, daß die wesentliche Erhöhung des Angestelltenanteils und der berufstätigen Frauen, der Qualifikation, die Veränderungen in der Industriestruktur, der wachsende Anteil und die Bedeutung der lohnabhängigen Intelligenz, aber auch die Massenarbeitslosigkeit und die auf fast 6 Millionen angewachsene Zahl der in ungeschützten Arbeitsverhältnissen Beschäftigten in der Arbeiterpolitik der DKP Berücksichtigung finden müssen.

Klargestellt wurde: Mit Arbeiterpolitik meint die DKP nicht die Kämpfe oder Politik der Gruppe der Arbeiter, sondern der gesamten Arbeiterklasse. Arbeiterpolitik läßt sich nicht einengen auf die ökonomischen Interessen der Klasse, sondern ist Kampf um Frieden und Arbeit, ist das Eintreten für mehr Demokratie wie für mehr Umweltschutz.

Vor welchen neuen Aufgaben steht die Arbeiterbewegung, steht die DKP dabei? Mit der 8. PV-Tagung wird – auch mit Blick auf die Moskauer Beratung anlässlich des 70. Jahrestages der Oktoberrevolution – die Frage aufgeworfen, worin der konkrete Beitrag der Arbeiterbewegung unseres Landes im Kampf um eine atomwaffenfreie Welt im Jahr 2000 zur Lösung der globalen Probleme besteht. Heute geht es darum – so Mies im Referat dazu –, „einen Prozeß einzuleiten, in dem wirksame Abrüstungsschritte von einer stufenweisen Entmilitarisierung der Wirtschaft... begleitet werden. Es geht darum, unser Land dauerhaft friedensfähig zu machen, ohne Beteiligung am Wettrüsten, ohne eine auf immer neue Militärprojekte eingestellte und sie einfordernde Wirtschaft. Eine solche Reform wäre wahrhaft tiefgreifend.“ Als praktische Aufgabe resultiert daraus

die Aufforderung an die Partei, Diskussionen und Konzepte zum Umbau der Wirtschaft von Rüstung auf Friedensproduktion zu entwickeln und hierbei vor allem die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Arbeitskreise Rüstungskonversion zu unterstützen.

Umgang mit der Wahrheit

Hermann Rappe: „Die Entscheidung des Kongresses (gemeint ist der außerordentliche DGB-Kongreß 1981 – die Red.), die Kommunisten nicht zu Mitbegründern der freien Gewerkschaftsbewegung zu machen, war und ist richtig...“ (15. Juni 1987 in Fulda)

40 Jahre DGB Niedersachsen: „In fast allen Städten Niedersachsens gingen die Gewerkschafter sofort daran, und zwar unabhängig voneinander, eine zentrale Einheitsgewerkschaft aufzubauen... Osnabrück ist ein gutes Beispiel für die hervorragende Zusammenarbeit zwischen kommunistischen, sozialdemokratischen und christlichen Gewerkschaftern. Auf Betriebsebene war die Basis der christlichen Gewerkschafter schwach.“

Demgegenüber war die KPD sowohl im Gewerkschaftsapparat als auch auf Betriebsebene relativ stark vertreten. Die KPD hatte zwar in keiner Stadt die überragende Mehrheit der Betriebsräte, kontrollierte jedoch einige Schlüsselbetriebe in einigen Städten, wie Reichswerke Salzgitter, Trillke-Werke in Hildesheim, Reichsbahn-Ausbesserungswerk in Göttingen, Continental-Hauptwerk in Hannover, Stahlwerke in Osnabrück, Reichsbahn-Ausbesserungswerk in Oldenburg. Entsprechend der Stärke auf Betriebsebene war die KPD auch im Gewerkschaftsapparat vertreten...“ (Aus der Broschüre zum 40. Jahrestag der Gründung des DGB in Niedersachsen, herausgegeben im Mai 1987)

In der Weiterentwicklung der Kämpfe um Arbeit für alle steht das Fortführen der Auseinandersetzung um Kohle und Stahl, das Entwickeln breiter politischer Initiativen und der Vernetzung des regionalen Widerstandes gegen die Ausdünnung von Industrieregionen im Vordergrund. Das Eingreifen in diese aktuellen Auseinandersetzungen und die Abwehr von sozialreaktionären Angriffen der Rechtsregierung, wie die Privatisierung und Arbeitsplatzvernichtung von Teilen der Bahn und Post, die Steuerreform, die kommunale Rotstiftspolitik u. ä., verbindet die DKP mit der Beteiligung an Strategiediskussionen in der Arbeiterbewegung. In dieser Hinsicht werden die Überlegungen von IG Druck und Papier sowie IG Metall, dem Kampf um das Normalarbeitsverhältnis, gegen ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse einen hohen Stellenwert zu geben, unterstützt.

Aus den Entwicklungen der wissenschaftlich-technischen Revolution werden von der DKP vor allem vier Schlußfolgerungen gezogen:

- „Die wissenschaftlich-technische Revolution braucht die zunehmende gesellschaftliche Beherrschung.“ Es geht darum, dem Kampf um Mitbestimmung und Demokratie allgemein einen höheren Stellenwert zu verleihen.

- Der konservativen Politik der „Modernisierung mit Weltmarktorientierung“ muß – so die 8. PV-Tagung – ein Modernisierungskonzept für eine humane gesellschaftliche Entwicklung, für eine neue Qualität der Gesellschaft entgegengesetzt werden. Auf der PV-Tagung wurde angekündigt, daß ein zur Zeit in der Erarbeitung befindliches DKP-Programm für den Umbau der Wirtschaft der Bundesrepublik im Frühjahr 1988 in die Diskussion der Partei gegeben werden soll.

- Aus veränderten Ansprüchen in der Arbeiterklasse an Freizeit, Kultur und Lebensweise folgt für die Arbeiterpolitik der DKP, differenziert die sozialen Interessen der verschiedenen Gruppen der Arbeiterklasse aufzunehmen und zugleich die enge Verbindung zwischen den täglichen Erfahrungen und den großen politischen Fragen herauszuarbeiten.

- Schließlich gilt es, dem wachsenden Gewicht Rechnung zu tragen, das mit der Internationalisierung der Produktivkräfte der internationalen Dimension der Auseinandersetzungen zukommt, und sich im Bewußtsein der Arbeiterklasse widerspiegelt.

Diese Situation stellt neue Ansprüche und Herausforderungen an die Propagierung des Sozialismus als Systemalternative und damit an die Entfaltung dieser Seite des Profils der DKP. Nicht erst die in der „UZ“ geführte Diskussion „Die Arbeiterklasse heute und ihre Kämpfe“ verwies neben einer Fülle von Anregungen für die Weiterentwicklung der Arbeiterpolitik und der Verankerung der DKP unter der Arbeiterklasse der Großbetriebe auch auf die Gefahr von Vereinseitigungen in Politik und Praxis.

Im Referat an die 8. PV-Tagung werden hier Orientierungen gegeben. Das bezieht sich auf die Überwindung von falschen Entgegenstellungen in der Orientierung auf Zukunftsindustrien und Dienstleistungsbetriebe einerseits oder schrumpfende „Schornsteinindustrien“ andererseits. Das bezieht sich auch auf die Klarstellung, daß die DKP bei der Frage der Mitgliederwerbung auf die „klassenbe-

Solidaritätspakt

„Wenn das Großkapital einen Pakt nach dem anderen gegen die Arbeiterklasse und Arbeiterbewegung schließt, dann sollten sich zur Bewältigung neuer gemeinsamer Probleme alle Abteilungen der Arbeiterbewegung zu einem Solidaritätspakt zur Stärkung der Arbeiterbewegung, zum Kampf zur Verteidigung von Arbeiterrechten, zum Kampf für soziale und demokratische Reformen zusammenfinden. Das schlagen wir vor. Daran wirken wir.“
(Herbert Mies)

wußtesten Kolleginnen und Kollegen“ orientiert, und dies vor allem aus dem Kern der Arbeiterklasse, den Großbetrieben der materiellen Produktion. Dabei wird darauf hingewiesen, daß es gilt, unter allen Gruppen der Arbeiterklasse kommunistische Arbeit zu leisten und hierbei die Veränderungen in der Struktur nicht außer acht zu lassen.

Eine zunehmende soziale Vielfalt in der Klasse und auch in der Partei – eine der Folgen technologischer Umbrüche und kapitalistischer Krisenerscheinungen – führt zu einer Zunahme des Bedürfnisses nach Diskussionen, Informationen mit Entscheidung. Daraus folgt nicht – so Herbert Mies –, daß ein gewisser Pluralismus für eine marxistische Partei normal werde. Vielmehr gelte es, diese Vielfalt als Chance zu begreifen, für eine qualifizierte Meinungsbildung, die zum einheitlichen Handeln führen müsse und die Ausstrahlungskraft der DKP erhöhen könne.

Die eindeutige Orientierung der Kommunisten auf die Stärkung der DGB-Gewerkschaften wurde von der 8. Parteivorstandstagung der DKP unterstrichen und betont, daß „keine Kommunistin, kein Kommunist abseits stehen darf, wenn es darum geht, die Verankerung der Gewerkschaften dort, wo sie stark ist, weiter zu festigen... und dort, wo deutlicher Nachholbedarf besteht, neue Schritte zur Mitgliederwerbung zu gehen“. Die Organisation noch größerer Teile der Arbeiterklasse und ihr politisches Eingreifen erfordert nach Ansicht der DKP das stärkere Zusammenwirken der verschiedenen Abteilungen der Arbeiterklasse. Das ist keine Aufgabe, die nebeneinander oder unabhängig voneinander gelöst werden kann. Herbert Mies schlug vor, mit einem „Solidaritätspakt zur Stärkung der Arbeiterbewegung“ dem Großkapital wirksamer entgegenzutreten.

Den gewerkschaftsfeindlichen Kurs verfolgt die CDU konsequent weiter

Der 35. Bundesparteitag der CDU fand am 9. November in der Bonner Beethovenhalle statt. Die CDU-Führung hatte ihn für nur einen Tag terminiert, weil angeblich, so Bundeskanzler Kohl, „die Finanzen der Partei diese Grenze“ gesetzt hätten. Es waren jedoch offensichtlich die Ereignisse in Kiel, die die CDU-Führung veranlaßten, die Diskussionszeit auf nur zwei Stunden zu begrenzen, um das Fußvolk erst gar nicht dazu kommen zu lassen, kritische Fragen zu stellen.

Die Verbrechen, die in Kiel in der Regierungszentrale eines CDU-Ministerpräsidenten verübt wurden, versuchte Kohl in seinem Referat elegant zu umgehen. Zwar habe die CDU durchaus „Grund zur Selbstkritik“, meinte Kohl, um dann aber gleich abwiegelnd hinzuzufügen, daß „diejenigen unserer Freunde, die in Kiel Verantwortung tragen und in einer sehr schwierigen Lage Entscheidungen treffen mußten, auch besonderen Anspruch auf unsere Solidarität haben“. Das war es dann auch schon.

CDU-Generalsekretär Heiner Geißler trat forsch die Flucht nach vorne an, entschuldigte sich für unbegründete Verdächtigungen und Unterstellungen, die vor einem Vierteljahrhundert erfolgten, bei Brandt und Wehner, um dann anschließend munter wieder auf die Sozialdemokraten einzudreschen. Laut rief er nach Wahrheit. Der CDU in Schleswig-Holstein, die ihren Obmann im Kieler Untersuchungsausschuß, Trutz Graf Kerssenbrock, aus diesem aussteigen ließ, weil er Wahrheiten über Barschels Falschaussagen ans Licht brachte, versicherte er, sie „in ihrem Ziel, mit dem Untersuchungsausschuß die Wahrheit ans Licht zu bringen“, zu unterstützen. Aber nicht nur Graf Kerssenbrock bezweifelt, ob in der CDU „das akribische Aufspüren aller den Skandal stützenden Details“ (Der Spiegel, 9. 11. 1987, S. 144) überhaupt erwünscht ist.

Ansonsten bescheinigten sich Kohl und seine Freunde gegenseitig, wie gut doch ihre Politik sei. Kohl behauptete sogar laut Manuskript, daß es den meisten Menschen unseres Landes „materiell immer besser geht“. Das schien aber selbst ihm zuviel zu sein, so daß er dies in der Rede änderte in „gut geht, besser als in vielen Zeiten zuvor“.

Was Kohl dann über die Änderung des § 116 AFG ausführte, muß jeder aktive Gewerkschafter als Ohrfeige empfinden. Kohl sagte: „Im Winter und Frühjahr 1986 hatten wir mit dem DGB und anderen den Streit um den § 116 AFG. Es war ungeheuerlich, mit welcher Demagogie wir damals attackiert wurden. So behaupteten wichtige Teile der Führung der IG Metall (im Manuskript stand die Führung der IG Metall), die Tarifautonomie selbst stehe auf dem Spiel.“

Mittlerweile hat dieselbe Gewerkschaft Ta-

rifverträge mit Laufzeiten von drei Jahren abgeschlossen. Sie mögen uns nicht, aber sie vertrauen unserer soliden und verlässlichen Politik.“

Kohl versicherte zum wiederholten Male, daß mehr Beschäftigung und neue Arbeitsplätze die „innenpolitische Aufgabe Nummer eins“ bleibe. Es müßten große Anstrengungen unternommen werden. In welcher Richtung aber diese erfolgen sollten, darüber verlor er kein weiteres Wort.

Er bestätigte, daß die CDU die „große Steuerreform“ als das wirtschaftspolitische Kernstück dieser Legislaturperiode betrachtet. Sie wolle mehr „Steuergerechtigkeit“. Über die gewerkschaftliche Kritik an dieser Reform verlor er kein Wort.

Auch Heiner Geißler glaubt offenbar, daß man nur genügend zu wiederholen brauche, daß die Steuerreform „nicht nur leistungsgerecht, sondern auch sozial gerecht“ sei, damit dies dann schon offene Ohren finden werde. Bemerkenswert ist hier aber, daß der Antrag B 8 des Kreisvorstandes Mark, in dem es heißt: „Eine Erhöhung der Mehrwertsteuer zur Finanzierung der Steuerreform lehnt die CDU ab“, von der Antragskommission durch die Beschlüsse der Koalition als erledigt betrachtet wurde.

Kohl rief dazu auf, das „Engagement in Kirchen und Gewerkschaften...“ zu verstärken. Allerdings sollte hier eine Formulierung die besondere Aufmerksamkeit jedes Gewerkschafters finden, denn er erklärte unmißverständlich: „Ebenso sind wir zuerst Mitglieder der Christlich-Demokratischen Union, und dann erst Mitglieder einer Vereinigung, so wichtig diese auch sein möge“. Das kann aber doch als nichts anderes verstanden werden, als die Aufforderung an die Mitglieder der CDU, in den Gewerkschaften nicht in erster Linie den Beschlüssen dieser Organisationen, sondern denen der CDU verpflichtet zu sein. Der CDU ist offenbar die Haltung ihrer Mitglieder, die führend in den Gewerkschaften wirken, und die die gegen die Gewerkschaften gerichtete Politik der Bundesregierung bekämpfen, wie beispielsweise Gustav Fehrenbach oder Willi Sturm, ein Dorn im Auge. Man kann gespannt sein, wie die Gewerkschaften diese Forderung Kohls aufnehmen werden.

Heinz Schäfer

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT: Vorschläge zur Änderung des Arbeitsrechts

Die Durchsetzung des Beschäftigungsförderungsgesetzes und die Änderung des § 116 AFG waren bereits erste Anzeichen dafür, daß die Aushebelung des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts auf der Wunschliste dieser Regierungskoalition steht. Die Pläne zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Arbeitszeitordnung sind weitere Schritte in diese Richtung. Aber damit nicht genug: Für eine grundlegende Veränderung des Arbeitsrechts werden gegenwärtig eifrig Vorschläge gesammelt.

Mehrere CDU-Abgeordnete in Baden-Württemberg haben am 15. Januar 1987 in den dortigen Landtag einen Antrag eingebracht, der die Landesregierung auffordert, zu „folgenden in der Öffentlichkeit diskutierten Vorschlägen“ Stellung zu nehmen, und der zeigt, wohin die Reise gehen soll:

– Änderung des Tarifvertragsgesetzes, das den Unternehmern und den Betriebsräten die Möglichkeit einräumt, durch Betriebsvereinbarungen von den tarifvertraglichen Regelungen abzuweichen;

– Infragestellung der Befugnis, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären;

– Änderung des Kündigungsschutzgesetzes mit dem Ziel, die Kriterien der „sozialen“ Auswahl auf die betriebsbezogenen Aspekte wie Leistung und Dauer der Betriebszugehörigkeit zu beschränken;

– Verlängerung der Zulässigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse auf drei Jahre;

– Verlängerung der Zulässigkeit befristeter gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung auf drei Jahre;

– Beseitigung des Monopols der Bundesanstalt für Arbeit auf alleinige Vermittlung von Arbeitnehmern.“

„Gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts“? war eines der Themen des Deutschen Richtertags 1987 in Hamburg. Dabei sprach sich der Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände „im Grundsatz“ für eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts aus. Zumindest sei eine Rahmenregelung (Tarifbezogenheit, Gleichberechtigung und Chancengleichheit beider Tarifparteien, Übermaßverbot, Schutz von Drittbelegten und Ultima-ratio-Prinzip) wünschenswert. Aufgrund der politischen Schwierigkeiten, die einer gesetzlichen Regelung entgegenstehen, sehe er jedoch keine reelle Chance für eine baldige Verwirklichung. Deshalb sei zu fragen, ob der stets mit volkswirtschaftlichen Schäden verbundene Arbeitskampf nicht von den Tarifvertragsparteien selbst eingeschränkt oder sogar entbehrlich gemacht werden kann.

Die „archaische Keule“ des Arbeitskampfes möchte auch der Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, Kirchner, gerne beseitigt wissen (so auf der DGB-Konferenz „Streikrecht, Demokratie und Sozialstaat“ im März 1987). Er schlägt ein „Friedensabkommen auf Zeit“ vor, dessen Kernpunkt ist: „Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich im Rahmen einer Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, aus Anlaß von Tarifstreitigkeiten auf jede Form des Arbeitskampfes zu verzichten.“ Da die Gewerkschaften für den „Arbeitskampf ohne Zukunft“ (Kirchner) schwerlich freiwillig zu begeistern sind, droht er:

„1. Die Arbeitgeber werden sich mit einer aus ihrer Sicht einhergehenden Fehlentwicklung des Arbeitskampfrechts, die sie in eine Unterlegenheitsposition bringt, nicht resignierend abfinden. Sie werden auch vor gesteigertem Streikdruck nicht kapitulieren. Sie könnten vielmehr um der Chancengleichheit in der Tarifaufeinandersetzung willen gezwungen werden, ihrerseits verstärkt den gewerkschaftlichen Kampfmitteln gleichwertige Maßnahmen der Kampfentlastung entgegenzusetzen.“

2. Ein Irrtum wäre es auch, anzunehmen, die rechtlichen Schranken des Streiks könnten beliebig aufgeweicht werden. Die Änderung des § 116 AFG hat den Gewerkschaften gezeigt, daß es Grenzen gibt, deren Überschreitung der Gesetzgeber nicht mehr hinnehmen kann. Wer die Eskalation von Arbeitskämpfen in neue Dimensionen und das Eingreifen des Gesetzgebers nicht wünscht, muß eher auf Vernunft und autonome Regelungskraft der Tarifparteien selbst setzen.“

Dabei setzt Kirchner auf „jene partnerschaftlich ausgerichteten Gewerkschaften, die durchaus eigene Wege gehen und keineswegs darauf angewiesen sind, sich an mittels Streiks durchgesetzte Abschlüsse anderer Branchen anzulehnen“.

Die Vorschläge für ein freiwilliges Stillhalteabkommen hatte Kirchner bereits auf einem breitangelegten arbeitsrechtlichen Symposium zum Arbeitskampfrecht Anfang März 1986 in München entwickelt. Dort hatte er auch die taktische Marschroute festgelegt: „In jedem Fall muß dafür gesorgt sein, daß die Rolle des Arbeitskampfes nur allmählich zurückgedrängt wird: Wenn nämlich bei den Gewerkschaften in einer Konfliktsituation während der Übergangszeit der Eindruck entstehen würde, keine ausreichenden Handlungsmöglichkeiten mehr zu haben, könnte es leicht zu Rückschlägen kommen. Nur ein langer Marsch in kleinen Schritten kann auch das gegenseitige Vertrauen aufbauen, das für eine Befriedung der tarifpolitischen Auseinandersetzung unerlässlich ist.“

Schließlich kann eine solche Zielvorstellung, die heute vielleicht utopisch anmutet, nur dann realisiert werden, wenn es den Gewerkschaften gelingt, die Kräfte in ihren Reihen aufzuhalten, die mit dem Arbeitskampf nicht nur die Arbeitsbedingungen verbessern, sondern die gesellschaftliche Ordnung verändern wollen. Ich würde mich freuen, wenn diese theoretisch klingenden, aber doch pragmatisch gedachten Elemente einer Friedensordnung die Diskussion in diesem Kreise anregen könnten.“

Barbara Degen

Kongreß der Arbeitslosen

Der zweite Bundeskongreß der Arbeitslosen wird vom 17. bis zum 19. Juni 1988 in Düsseldorf stattfinden. Die Vorbereitungen, auch vor Ort, sind angelaufen. Daran beteiligen sich organisatorisch und inhaltlich Vertreter aller Strömungen der Arbeitslosenbewegung. Sowohl aus dem gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Bereich, aus den kirchlichen Initiativen und Zentren und aus den verschiedenen autonomen Initiativen nahmen Vertreter an den bundesweiten Vorbereitungstreffen für den Kongreß in den letzten Monaten z. B. in Leer/Ostfriesland, Wuppertal und Paderborn teil.

Der Kongreß soll auf mehreren Ebenen vorbereitet und durchgeführt werden. Von großer Bedeutung ist dabei die Arbeit der drei bereits existierenden Arbeitsgruppen „Beschäftigungspolitik“, „existenzielle Absicherung“ sowie „Bilanz und Perspektiven der Arbeitslosenbewegung“. Sie beschäftigen sich vor allem mit den Positionen der Arbeitsloseninitiativen zu den Forderungen nach der 35-Stunden-Woche, einem staatlichen Beschäftigungsprogramm und der gegenwärtigen und zukünftigen Zusammenarbeit der Arbeitslosenbewegung mit den Gewerkschaften und anderen Teilen der Arbeiterbewegung.

Im Bereich der existenziellen Absicherung von Arbeitslosen dürfte vor allem die Kampagne gegen die unsoziale Bedürftigkeitsprüfung ein immer stärkeres Gewicht erhalten. Immerhin erhalten z. B., als Folge dieser Bedürftigkeitsprüfung, rund 80 Prozent aller verheirateten arbeitslosen Frauen keine oder nur geringe Arbeitslosenhilfe, auch wenn sie zuvor jahrzehntelang versicherungspflichtig beschäftigt waren.

Weitere „Ebenen“ des Kongresses sollen u. a. Arbeitsgebiete sein, die bisher nur von wenigen Initiativen bearbeitet werden, wie z. B. die Problematik Arbeit und Umwelt, das Thema Ausländerfeindlichkeit und Arbeitslosigkeit oder z. B. die Aufarbeitung einzelner Bereiche des Arbeitsförderungsgesetzes.

Jochen Mandel

Gegen Armut im Alter Maßnahmen notwendig

Bei der Diskussion um die anstehende Strukturreform der Rentenversicherung steht die Frage der zukünftigen Finanzierung der Renten im Vordergrund. Das Problem der weitverbreiteten Altersarmut aufgrund zu niedriger oder gar keiner Renten tritt immer mehr dahinter zurück. Die Armut alter Menschen wird aber in Zukunft nicht automatisch verschwinden. Maßnahmen sind dringend notwendig. Dazu haben der DGB und Die Grünen Vorschläge gemacht.

Ein durchschnittliches Altersruhegeld von rund 1400 DM im Monat nach 40 Versicherungsjahren sagt wenig aus über die Lage einzelner Rentnerhaushalte. Die Unterschiede sind hier noch größer als bei den Beschäftigteneinkommen. Zwar kommen 14 Prozent der Rentnerhaushalte auf mehr als 3000 DM im Monat, doch genauso viele müssen mit weniger als 1250 DM auskommen.

Weit über eine Million alter Menschen – die Schätzungen von Fachleuten reichen bis zu 2,5 Millionen – in der Bundesrepublik ist arm, hat ein Einkommen von unter 800 DM. Die Zahl allein der Rentner, die außerhalb von Einrichtungen lebend Sozialhilfe in Form laufender Hilfe zum Lebensunterhalt bekommt, betrug 1985 bereits 265 000 und hatte sich damit gegenüber 1987 nahezu verdoppelt.

Insgesamt erhalten rund 1,2 Millionen alte Menschen in irgendeiner Form Sozialhilfe. Die Dunkelziffer derjenigen, die zwar Anspruch hätten, aber aus Scham oder Unwissenheit keine Sozialhilfe beantragen, ist sicher genauso groß. Insbesondere ältere Frauen sind betroffen: Im vergangenen Jahr erhielten 2 Prozent der 65- bis 69jährigen Männer Sozialhilfe, bei den Frauen dieser Altersgruppe war der Prozentsatz doppelt so hoch; bei den über 75jährigen Männern waren es 5 Prozent, bei den Frauen jedoch 11 von 100.

Als Mitverursacher der Altersarmut läßt sich die gegliederte Alterssicherung und ihre Ausgestaltung ausmachen. Neben der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) für Arbeiter und Angestellte bestehen Beamtenversorgung, Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, betriebliche Zusatzversorgung usw. Die GRV ist im Vergleich mit anderen Alterssicherungseinrichtungen das System mit den schlechtesten Leistungen, und innerhalb dieses Systems bietet wiederum die Arbeiterrentenversicherung die niedrigste Altersversorgung.

Nach den Versicherungsprinzipien der GRV wird nur demjenigen eine ausreichende Rente garantiert, der lebenslang mit zumindest durchschnittlichem Einkommen vollzeiterwerbstätig war. Wer nicht versicherungspflichtig oder nicht dauerhaft beschäftigt war und/oder unterdurchschnittlich verdient hat, hat dem-

nach keine oder geringere Rentenansprüche. Die Bruttoeinkommensunterschiede und die Beschäftigungsrisiken werden damit auf die Alterseinkommen übertragen.

So betrug im vergangenen Jahr die theoretische Standardrente eines Versicherten in der GRV bei durchschnittlichem Verdienst nach 40 Versicherungsjahren 1394 DM brutto. In der Realität jedoch erreichten die männlichen Arbeiter im Durchschnitt nur 36,1 Versicherungsjahre, die Arbeiterinnen gar nur 22,4 Jahre. Zusammen mit den geringeren Löhnen ergab das für die durchschnittliche Arbeiterrentnerin ganze 470 DM im Monat. Und selbst die langjährig beschäftigte Arbeiterin kam nach 35 bis 40 Versicherungsjahren nur auf 890 DM.

Auch wenn einige die Frauen benachteiligende, rentensenkende sozialrechtliche Regelungen nicht mehr existieren, ist nicht damit zu rechnen, daß die Altersarmut aufgrund zu niedriger Renten in Zukunft verschwinden wird. Im Gegenteil, es ist mit einer Verschärfung des Problems zu rechnen. Zum einen wird das Rentenniveau nicht mehr erhöht und wird das Versicherungsprinzip (d. h. die Abhängigkeit der Leistungen von den gezahlten Beiträgen) in der GRV verstärkt, bei gleichzeitiger Rücknahme von Elementen des sozialen Ausgleichs: Beitragslose Ausfallzeiten wurden neu bewertet, Kinderzuschuß entfiel, Arbeitslosigkeit gilt nur noch als Ausfall- statt als Beitragszeit usw.

Im Rahmen der Strukturreform werden zudem u. a. versicherungsmathematische Abschläge bei vorzeitiger Rente und die Minderbewertung von Ausfallzeiten diskutiert. Zum anderen verstärkt sich die Einkommensdifferenzierung nach Regionen, Branchen und Beschäftigtengruppen noch, nehmen Teilzeitarbeit – die heute bereits von 16 Prozent der abhängig Beschäftigten ausgeübt wird – und ungeschützte, untertariflich bezahlte Beschäftigungsverhältnisse zu. Insgesamt gefährden die langandauernde Massenarbeitslosigkeit und die Einführung neuer Technik unter kapitalistischen Bedingungen immer mehr das ununterbrochene, langjährige und durchschnittlich bezahlte Normalarbeitsverhältnis als Voraussetzung für eine ausreichende Rentenhöhe. Die gravierenden Unterschiede in der Alterssicherung werden unter den gegenwärtigen Versi-

cherungsprinzipien und durch die von der Bundesregierung geplanten Maßnahmen weiter zunehmen – und damit die Gefahr, im Alter arm zu sein.

Von verschiedenen Seiten und mit unterschiedlichen Absichten sind deshalb Vorschläge für eine Grundrente oder Mindestsicherung gemacht worden. Sie unterscheiden sich zunächst danach, ob sie im Rahmen des bestehenden Systems eingeführt werden können oder einen grundlegenden Systemwechsel erfordern.

Aus völlig anderen Motiven und mit völlig anderer Zielstellung als konservative Politiker wie Biedenkopf oder der „Kronberger Kreis“ (vergl. Nachrichten 10/87, S. 31) fordern etwa Die Grünen einen solchen Systemwechsel. Ihr Modell sieht eine steuerfinanzierte Grundrente von mindestens 1000 DM (1985) für jeden ab dem 60. Lebensjahr vor. Dazu kommt eine für alle Erwerbstätigen obligatorische dynamische Zusatzversicherung, die allein aus den Beiträgen der Beschäftigten finanziert wird, wobei die Beiträge zwischen Eheleuten aufgeteilt werden, damit jeder der beiden einen eigenständigen Versicherungsanspruch erhält. Gleichzeitig würde mit diesem Modell auch die Alterssicherung vereinheitlicht.

Nicht so sehr wegen der unbestreitbaren Vorteile dieses Vorschlags, sondern wegen Bedenken hinsichtlich der politischen Durchsetzbarkeit wird dieser grundsätzliche Systemwechsel von den Gewerkschaften abgelehnt. Der DGB fordert statt dessen Verbesserungen im Rahmen der bestehenden Rentenversicherung und will bei der Überarbeitung seines sozialpolitischen Programms dazu Vorschläge unterbreiten. Danach sollte auf jeden Fall die Versicherungspflicht auf alle Erwerbstätigen ausgedehnt und Mindestsicherungselemente eingebaut werden. Die sogenannte Rente nach Mindesteinkommen – die bislang nur für die Beschäftigungszeit vor 1973 gilt – soll beibehalten werden. Dabei werden frühere zu geringe Löhne nachträglich so bewertet, als ob sie 75 Prozent des Bruttodurchschnittsverdienstes erreicht hätten, wobei allerdings mindestens 25 Versicherungsjahre erfüllt sein müssen.

Davon zu unterscheiden ist das u. a. von der SPD vorgelegte Modell einer bedarfsorientierten Mindestrente, die zusätzlich in das Rentenrecht aufgenommen werden müßte. Dieses im DGB ebenfalls diskutierte Modell sieht vor, daß die unzureichenden Renten für jeden alten Bürger, unabhängig von der persönlichen Versicherungszeit, auf Sozialhilfeniveau aufgestockt werden. Einkommen und Vermögen der Angehörigen sollen dabei nicht angerechnet werden, soweit sie nicht im gleichen Haushalt leben. Allerdings müßte für die Sicherung eines einigermaßen menschenwürdigen Lebens das Sozialhilfeniveau angehoben werden. DGB-Autoren nennen z. B. einen Bedarfssatz von 1000 DM monatlich für Alleinstehende und 1600 DM für ein Rentnerehepaar.

Udo Gelhausen

Glasnost und Perestrojka mit Paprika und Disziplin

Unter den jährlich rund 2500 ausländischen Journalisten, die nach Ungarn kommen, befanden sich in der Zeit vom 26. bis 31. Oktober auch der Bundesvorsitzende der Deutschen Journalisten Union (DJU) in der IG Druck und Papier, Hartmut Schergel vom „Kölner Stadt-Anzeiger“, und Peter Baumöller, Landesvorsitzender der DJU in Nordrhein-Westfalen und Mitarbeiter der „NACHRICHTEN“. Erster und bleiben der Eindruck: Ungarn und Budapest sind mehr als eine (!) Reise wert.

„Es ist eine Tatsache“, lese ich in einer Broschüre über „Presse, Rundfunk und Fernsehen in Ungarn“, daß hierzulande „mehr Bürger englisch, französisch oder deutsch verstehen als Engländer, Franzosen oder Deutsche ungarisch“. Für diese Tatsache findet der deutsche Besucher in Budapest in der Tat fast bei jeder Begegnung, besonders wenn er es mit Journalisten zu tun hat, Bestätigung.

Dies allein, so meinen viele Gesprächspartner in Budapest, könne jedoch keine Erklärung dafür sein und bleiben, daß der Austausch von Presseerzeugnissen sich so einseitig entwickelt hat. Zeitungen aus beiden deutschen Staaten findet man in Budapest an vielen Kiosken, ganz abgesehen von der deutschsprachigen „Budapester Rundschau“, doch wo findet der Leser im Westen schon mal eine ungarische Zeitung? Mehr Glasnost im Westen, das könne sicher nicht schaden, meinen die Ungarn.

Immerhin aber, relativiert Staatssekretär Dr. Banyaz, Leiter des Informationsamtes der ungarischen Regierung, der seinen Sitz im prächtigen Parlamentsgebäude an der Donau hat, könne festgestellt werden, daß sich das Bild des sozialistischen Ungarn in der bundesdeutschen Presse erfreulich objektiviert habe. Insbesondere nach dem jüngsten Besuch von Ministerpräsident Grosz in Bonn. Und das wirke sich naturgemäß positiv auf das Verhältnis zwischen beiden Ländern und den Menschen aus. Für Dr. Banyaz gibt es keine Zweifel über die bedeutsame Rolle der Presse in den gesellschaftlichen und internationalen Beziehungen; auch nicht bei Glasnost und Perestrojka, zwei Begriffen aus Moskau, für die ganz offensichtlich in Ungarn der politische Boden besonders gut vorgeackert worden ist.

Für die Offenheit des Landes spricht sicherlich nicht zuletzt, daß im vergangenen Jahr 16 Millionen Ausländer aus Ost und West (sechs Millionen mehr als das Land an Einwohnern hat) nach Ungarn eingereist sind. Finnen, Schweden, Österreicher, übrigens längst ohne jeden Visa-Antrag, nachdem darüber bilaterale Verträge abgeschlossen wurden. Mit der Bundesrepublik könnte es einen solchen Vertrag auch geben, die gleiche Praxis gelten, wenn Bonn nur wollte. Doch die ansonsten penetranten Rufer nach „Freizügigkeit im Reiseverkehr“ legen sich quer,

weil, wie man hört, eine „befreundete Regierung“ in Paris, mit der man sich so gut in Rüstungsfragen versteht, etwas dagegen hat. Es spricht für die Höflichkeit unserer Gesprächspartner, daß sie über das unleidliche Thema immer schnell hinweggehen.

Es gibt in den wenigen Tagen unseres Besuchs ja auch Wichtiges für uns als Vertreter einer Gewerkschaft und Journalistenorganisation zu erfahren und zu besprechen: Zum Beispiel über die allgemeine Entwicklung des Pressewesens in Ungarn; über die Gewerkschaftspresse, die immerhin das zweitgrößte Blatt des Landes „NEPSZAVA“, mit einer täglichen Auflage von 300 000 Exemplaren, stellt; wovon man, nebenbei gesagt, bei der „Welt

Kontakte zum FDGB – der Normalfall

Die Beziehungen von DGB-Gewerkschaften zu ihren Schwestergewerkschaften im FDGB der DDR gehören inzwischen zur Normalität. So waren in der zweiten Oktoberhälfte gleich zwei Spitzendelegationen aus der Bundesrepublik in der DDR: von der IG Metall und der IG Bergbau und Energie. Beide führten mit dem FDGB-Vorsitzenden Harry Tisch Gespräche. Im Mittelpunkt des Meinungsaustauschs des FDGB-Vorsitzenden am 21. Oktober mit der fünfköpfigen IG-Metall-Delegation unter Leitung des 1. Vorsitzenden Franz Steinkühler standen Fragen der Erhaltung des Friedens und des Umweltschutzes. Dazu müßten alle Gewerkschaften ihren Beitrag leisten. Beide Seiten sprachen sich für eine menschengerechte Entwicklung der Produktivkräfte aus, wozu auch die soziale Beherrschung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts gehöre. Begrüßt wurde einhellig die prinzipielle Einigung zwischen der UdSSR und den USA über die vollständige Beseitigung der nuklearen Mittelstreckenraketen in Europa.

Eine Woche später traf die IGBE-Spitzen-delegation, die einer Einladung des Zentralvorstandes der gleichnamigen FDGB-Gewerkschaft gefolgt war, mit Harry Tisch zusammen. Angeführt wurde die fünfköpfige Delegation aus der Bundesrepublik vom 1. IGBE-Vorsitzenden Heinz-Werner Meyer.

der Arbeit“ hierzulande nur träumen kann.

Die Handhabung der Pressefreiheit, die Ausbildung der Journalisten, die durchaus nicht rosige wirtschaftliche Lage des Landes, erwünschte Kooperationen mit Firmen im Westen, verstärkte Zusammenarbeit auf vielen Feldern – all das sind Themen, die ohne Tabus angesprochen und diskutiert werden. Das Gesetz Nr. 11, das im vergangenen Jahr zur Sicherung der Pressefreiheit verabschiedet wurde, tragen die Verantwortlichen im Haus des ungarischen Journalistenverbandes an der „Straße der Volksrepublik“ offenkundig nicht nur unter Arm, sondern auch im Kopf. Freimut ist Trumpf, Glasnost mit Paprika, aber auch mit jener Vernunft und Disziplin, die das Erreichte nicht gefährdet.

Erst kürzlich, so erfahren wir von Frau Petschnig, verantwortliche Redakteurin der „Wirtschaftsrundschau“, sei in einer großen Runde ganz offen darüber diskutiert worden, ob es in Ungarn angesichts der notwendigen Wirtschaftsreform mit schwerwiegenden Belastungen für die Bevölkerung, nicht noch einmal zu einer konterrevolutionären Situation wie Anno '56 kommen könne. Wie die überwiegende Mehrheit ist auch die angesehene Wirtschaftsjournalistin der Meinung, daß gerade Offenheit und Problembewußtsein, der Ausbau der sozialistischen Demokratie nötig sind, um einer solchen Gefahr zu begegnen.

Mitsprache, Mitbestimmung und Mitverantwortung heißt deshalb auch die Devise im Betrieb. Bei der traditionsreichen Firma „Caola“, die Seifen, Cremes und Badezusätze in Kooperation mit der bundesdeutschen Firma Schwarzkopf herstellt, führt uns Gewerkschaftssekretärin Vida in das im Ausbau befindliche Geflecht gewerkschaftlicher Mitbestimmung ein. In dem gut florierenden, 1600 Belegschaftsmittglieder umfassenden Betrieb gibt es 49 gewerkschaftliche Vertrauensleute und einen 13köpfigen Gewerkschaftsausschuß. Eine Delegiertenkonferenz wählt alle fünf Jahre das Sekretariat. Nicht alle Sekretäre (drei Frauen und zwei Männer) sind hauptamtlich, viele ziehen die bessere Bezahlung in einer Betriebsfunktion vor. In den letzten fünf Jahren wurden die Löhne entsprechend dem guten Betriebsergebnis um 50 Prozent erhöht. Zur Stärkung der inneren Demokratie im Betrieb soll ab 1990 das Delegiertensystem bei der Wahl der verantwortlichen Sekretäre abgeschafft und durch eine Urwahl im Betrieb ersetzt werden.

Als wir Frau Vidal fragen, was sie machen werde, wenn sie dann nicht mehr gewählt würde, kommt lachend die Antwort: „Zum Glück habe ich ja auch noch was beruflich gelernt und studiert. Dann gehe ich wieder in den Betrieb an meine Arbeitsstelle.“ Diese Sicherheit des Arbeitsplatzes gehört gewiß auch zu den wesentlichen Voraussetzungen einer erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit, in die sich nicht zufällig auch immer mehr Frauen in Ungarn einmischen. Peter Baumöller

Gesundheitsverschleiß im Betrieb

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB (Hrsg.): Arbeitsbedingungen und Gesundheitsverschleiß, WSI-Arbeitspapier Nr. 17, Düsseldorf 1987, 199 Seiten, 18 DM.

„Die Diskussion um Umweltschutzverbesserungen nahm spätestens nach der Brandkatastrophe bei Sandoz zwar zu, aber die schleichende Verseuchung unserer Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben am Arbeitsplatz spielt in der öffentlichen Diskussion so gut wie keine Rolle.“ Zu dieser Aussage der Betriebsratsvorsitzenden Karin Wechselberger paßt die Meldung vom November '87, daß die Bonner Koalition drastische Kürzungen im Programm „Humanisierung des Arbeitslebens“ vorhat. Der DGB fordert dagegen ein „Grundgesetz für den Arbeitsschutz“, denn arbeitsbedingte Erkrankungen sind immer noch die Hauptursache von frühzeitiger Invalidität und geringerer Lebenserwartung. Und neue Gefahren kommen täglich hinzu.

So hat der Einsatz neuer Technik zwar vielfach zu körperlichen Entlastungen geführt, dafür aber oft schwer erkennbare neue, insbesondere psycho-soziale, Belastungen mit entsprechenden Gesundheitsrisiken hervorgebracht oder verstärkt. Aus den USA berichtete vor kurzem der Internationale Metallarbeiterverband von Untersuchungen über die Einführung gefährlicher Chemikalien in der als „ungefährlich“ geltenden Computer- und Halbleiterindustrie. Dort wird an insgesamt 15 bis 20 Millionen Arbeitsplätzen

mit Stoffen gearbeitet, die u. a. die Fortpflanzungsfähigkeit bei Frauen und Männern beeinträchtigen: jedes sechste Paar ist bereits unfruchtbar.

Auch ohne solch' spektakuläre Untersuchungsergebnisse ist es dringend notwendig, die zunehmende Problematik der schleichenden arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdung mehr zur Kenntnis zu nehmen und stärker als eigenständiges gewerkschaftliches Handlungsfeld zu verankern. Um das Bewußtsein der Betriebsräte und Gewerkschafter dafür zu schärfen, führte das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des DGB im Februar 1987 eine Fachtagung zum Thema „Arbeitsbedingungen und Gesundheitsverschleiß“ durch. Die dort gehaltenen Referate von Wissenschaftlern, Gewerkschaftsvertretern und Praktikern sind jetzt veröffentlicht worden. Neben einem Überblick über den Stand der Forschung und betriebliche Erfahrungen werden folgende Problemfelder behandelt: Arbeitsbedingte Herz-Kreislauf-Krankheiten; Arbeit und Rheuma; Psycho-soziale Belastungen in der Arbeit; Frauenarbeit und Gesundheit.

Die Beiträge verdeutlichen, daß die Gesundheitsfolgen arbeitsbedingter Belastungen weit über die offiziell anerkannten Folgen wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten hinausgehen. Die große Masse der arbeitsbedingten Erkrankungen findet sich nämlich im Bereich des langwierigen Gesundheitsverschleißes, der als Folge einer Vielzahl verschiedener, langfristiger Belastungsfaktoren entsteht. UFG

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. 1615612900, Bank für Gemeinwirtschaft, Frankfurt/M., Postgirokonto: Frankfurt/Main 305040-606.

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.

Redaktions-schluß: 27. November 1987

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

Nachrichten-Verlagsgesellschaft mbH

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



VERLAGSINTERNES

„Was wollen wir trinken, 7 Tage lang? Was wollen wir trinken, so ein Durst.“ Ähnlich wie in dem Lied der Boots, aber nicht ganz so dramatisch, erging es uns in der Woche vom 14. bis 19. November, als wir, Herausgeber, Redaktion und Verlagsmitarbeiter, gleich zwei runde Geburtstage, den 80. des Gründers unserer Zeitschrift, Heinz Seeger, und den 60. von Heinz Schäfer, unseren Lesern wohlvertrauter Redakteur der NACHRICHTEN, sowie einen ganz „normalen“ unserer Prokuristin, Ruth Malkomes, feiern durften.

Immerhin, zu trinken war da – und nicht vom Schlechtesten. Es ging los mit einer Feier an Heinz Seegers Geburtstag zu Hause in Friedrichshafen, „im kleinen Kreis“. Dieser umfaßte schließlich gut 35 Personen. Zu den ersten Gratulanten zählten unsere Redaktion, vertreten durch Werner Petschick und Gerd Siebert, ferner Herausgeber Detlef Haag sowie Peter Riemer, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Holz und Kunststoff.

Am 17. konnte Heinz Schäfer mehr als 70 Kolleginnen und Kollegen, Freunde, Genossen, Bekannte und Verwandte, darunter auch einige Bevollmächtigte der IG Metall, im Naturfreundestadtheim in Darmstadt zum Empfang, ausgerichtet von NACHRICHTEN, begrüßen. Alle Redner, angefangen vom verantwortlichen Redakteur der NACHRICHTEN, Werner Petschick, über Werner Cieslak, Rolf Knecht, Betriebsratsvorsitzender von Honeywell (Maintal), bis zu Berthold Balzer (Sekretär der IG Drupa Darmstadt), hoben Heinz' Fähigkeit hervor, stets aktuell und konkret strategische Gedanken für die Arbeiterbewegung zu entwickeln, ebenso scharfsinnig die Strategien des Gegners zu analysieren. Aus der Hand von Werner Cieslak, Mitglied des Präsidiums der DKP, erhielt er die Ehrenplakette der Kommunisten.

Den offiziellen Empfang für Heinz Seeger richteten NACHRICHTEN am 19. im Frankfurter Gewerkschaftshaus aus. Unter den Gästen, so 60 an der Zahl, waren Kolleginnen und Kollegen seiner Gewerkschaft, der GHK, die er von 1953 bis 1958 als Vorsitzender leitete. Die Grüße des GHK-Hauptvorstands überbrachte Horst Ky-nast, lange Jahre Bezirksleiter für Hessen/Rheinland-Pfalz. Wie er würdigten Werner Petschick, Arno Behrisch vom Präsidium der DFU sowie Ludwig Müller für die DKP die über viele Jahrzehnte standfeste Haltung des Sozialdemokraten für Frieden und sozialen Fortschritt, für den Aufbau und die Stärkung der Einheitsgewerkschaft.

Renate Fresow hatte die Feier musikalisch umrahmt mit alten und neuen Liedern der Arbeiterbewegung, darunter dem oben zitierten. „Jetzt müssen wir schaffen, 7 Tage lang...“ wie wahr, wie wahr! Wir sind feste dran; noch fehlt das „Zu guter Letzt“. Aber das kriegen wir noch hin.

jaco

NACHRICHTEN
ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

12/87

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

- **15. bis 17. Januar 1988**
Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Nürnberg
- **18. bis 21. Februar 1988**
Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Königsutter
- **1. März bis 31. Mai**
Personalratswahlen bei Bahn und Post sowie in den Bundesbehörden nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz
- **6. bis 11. März 1988**
14. Gewerkschaftstag der Rundfunk-Fernseh-Film-Union, Ludwigshafen
- **8. bis 9. März 1988**
Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Würzburg
- **12. März 1988**
Tribunal der IG Druck und Papier zu „Ungeschützten Arbeitsverhältnissen“, Wiesbaden
- **18. bis 20. März 1988**
Bundesjugendkonferenz der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Dortmund
- **19. März 1988**
Europäische Eisenbahner-Kundgebung, Frankfurt
- **19. bis 20. März 1988**
Angestelltenkonferenz der IG Bau – Steine – Erden, Mainz
- **19. bis 20. März 1988**
9. Nachrichten-Seminar zum Thema „Mensch und Technik 2000“, Frankfurt
- **8. bis 10. April 1988**
Bundesjugendkonferenz der IG Bau – Steine – Erden, Gießen
- **22. bis 23. April 1988**
Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Köln
- **7. bis 8. Mai 1988**
Handwerkskonferenz der IG Bau – Steine – Erden, Heilbronn
- **17. bis 19. Juni 1988**
Bundesarbeitslosenkongreß, Düsseldorf
- **18. bis 24. Juni 1988**
11. ordentlicher Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hamburg

Zu guter Letzt**Aktionen
in den Betrieben**

Wenn wir jetzt keinen Widerstand leisten, räumen die Regierenden unsere Geldbeutel aus: Deshalb darf es keinen Betrieb ohne Aktionen gegen die unsoziale Steuerpolitik in den nächsten Monaten geben. Keine Betriebsversammlung ohne die Themen:

- Wie CDU, CSU und FDP mit ihrem Leistungsklau den Betriebsfrieden stören.
- Wer hart arbeitet, soll dafür bestraft werden: zum Beispiel durch Versteuerung der Schichtzulagen, des Weihnachtsgeldes und Verschlechterung des Arbeitnehmerfreibetrages.
- Müssen Manager, leitende Angestellte und Aktionäre noch weniger Steuern zahlen, obwohl sie sowieso schon viel mehr Geld auf dem Gehaltszettel haben?
- Wenn Politiker die Arbeitnehmer ärgern und unzufrieden machen, leiden Produktion und Qualität. Das bedroht unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit. Das kostet die Unternehmer Gewinn und uns Arbeitsplätze.

Wir können die Politiker innerhalb und außerhalb der Betriebe zwingen, zu diesen Fragen Stellung zu nehmen. Wir können sie zwingen, die unsozialen Pläne zurückzunehmen. Tun wir das: Mit Diskussionsveranstaltungen vor der Landtagswahl. Mit Info-Ständen noch vor Weihnachten.

- Einen Fehler dürfen wir dieses Mal unter gar keinen Umständen machen: Wir Gewerkschafter und Arbeitnehmer dürfen uns nicht aufspalten lassen in Einzelkämpfergruppen. Die Konservativen kalkulieren damit, daß jede Gewerkschaft für sich alleine kämpft. Das muß sich als Irrtum herausstellen! Auf der für den 27. Februar geplanten Großkundgebung auf dem Stuttgarter Schloßplatz müssen wir den Umverteiler nochmals zeigen, daß wir dieses Mal die Wählerstimmen umverteilen.

Und wenn am Tag der Großkundgebung Schule sein wird, dann nehmen wir unsere Kinder mit zum Widerstand gegen den Sozialabbau. Das ist erstklassiger Heimat-, Sachkunde- und Politikunterricht, Herr Kultusminister Mayer-Vorfelder!

(Aus: METALL-Nachrichten, BW Nr. 29, vom 26. November)

Ich bestelle hiermit:

12/87

☐ **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