

Probleme des Kampfes um Mitbestimmung

**Serie B:
Arbeit und
Wirtschaft**

8



MARXISTISCHE LEHRBRIEFE

Inhalt

	Seite
Das Herrschaftssystem ist staatsmonopolistischer Kapitalismus	1
Die gewerkschaftlichen Forderungen und die etablierten Parteien	3
Die Gesetzentwürfe von SPD und DGB	4
Die Position der DKP	6
Wie muß eine wirksame Mitbestimmung im Betrieb aussehen?	10
Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung	13
Überbetriebliche und gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung notwendig	14
Anhang	16

Preis DM

1.-

Verleger: Verlag Marxistische Blätter GmbH., Frankfurt/M., verantwortlich für den Inhalt: Marianne Roth, Herausgeber-Kreis: Albert Berg, Willi Gerns, Fritz Krause, Herbert Lederer, Karl Otto, Max Schäfer, Robert Steigerwald, Karl Stiffel. Redaktion: Max Schäfer, Fritz Krause.

Anschrift: Redaktion, Verlag, Vertrieb, Anzeigen: Marxistische Blätter, 6 Frankfurt am Main 1, Meisengasse 11/II, Telefon: (0611) 28.04 12

Druck: HOSCH GmbH., Frankfurt a. M., Heddernheimer Landstr. 78a

Das Herrschaftssystem ist staatsmonopolistischer Kapitalismus

Über die gesellschaftlichen Grundlagen der Bundesrepublik wird im Grundsatzzprogramm des DGB von 1963 richtig gesagt, daß die Entwicklung „zu einer Wiederherstellung der alten Besitz- und Machtverhältnisse geführt“ hat. In der Wirtschaft der Bundesrepublik herrschen die Wehrwirtschaftsführer Hitlers, die Konzernherren von gestern, die Abs, Flick und Thyssen, die Herren von Siemens und IG-Farben. Sie haben ihre Macht nicht nur wiederhergestellt, sondern neue Macht hinzugewonnen. ¹⁾

Niemals zuvor hat die Konzentration des Kapitals und der Produktion in Deutschland solche Ausmaße erreicht, wie heute in der Bundesrepublik. Gab es 1938 in ganz Deutschland 25 Aktiengesellschaften mit einem Grundkapital von mehr als 100 Mill. Mark, so gab es 1967 in der Bundesrepublik bereits 94 AGs dieser Größenordnung. Sie machen der Zahl nach weniger als 4 Prozent der Aktiengesellschaften aus, verfügen jedoch über 60 Prozent des Grundkapitals aller AGs.

Ein kleines Häuflein von Bank- und Industrieführern kommandiert in seinen Wirtschaftsdynastien über nach Hunderttausenden zählende Armeen von Arbeitern und Angestellten. So waren 1966 allein bei drei größten Konzernen – Flick, Siemens und IG-Farben Gruppe – fast 800.000 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. Rechnet man die Familienangehörigen dazu, so sind rund 2,5 bis 3 Millionen Menschen direkt von den Herrschern dieser drei Mammutkonzerne abhängig.

Darüber hinaus erstreckt sich die Herrschaft der Konzerne über ein weiteres Netz formell selbständiger Unternehmen, die als Zulieferer mehr oder weniger an sie gebunden sind. So hat Siemens z.B. etwa 30.000 solcher Zulieferer. Durch den Zusammenschluß von Riesenkonzernen erleben wir gegenwärtig eine neue Stufe großkapitalistischer Machtkonzentration. Mit seiner größeren Wirtschaftsmacht erweitert das Großkapital auch seine politische Macht.

Neben der wachsenden Konzentration des Großkapitals ist die Nachkriegsentwicklung in Deutschland durch ein weiteres Anwachsen der Rolle des Staates im Wirtschaftsleben gekennzeichnet. Ohne ständige und weitgehende Eingriffe des Staates in den Wirtschaftsprozess kann die kapitalistische Wirtschaft heute nicht mehr funktionieren.

Nicht zuletzt ist der Staat, der mehr als 20 Prozent der Arbeiter, Angestellten und Beamten in der Bundesrepublik beschäftigt, selbst zum größten Unternehmer geworden. Er spielt eine entscheidende Rolle in so wichtigen Bereichen wie der Stromerzeugung, dem Banksystem, der Forschung, dem Verkehrs- und Nachrichtenwesen.

Das wichtigste Instrument staatlicher Wirtschaftspolitik ist der Staatshaushalt. Mehr als 40 Prozent des Nationaleinkommens, d.h. des neugeschaffenen Wertes, fließen heute in Gestalt von Steuern und Abgaben in die verschiedenen Kassen des Staates und werden zu einem entscheidenden

Teil über Investitionen und Subventionen, Kredite und Staatsaufträge für wirtschaftliche Zwecke eingesetzt, wobei die Interessen der Großkonzerne und Großbanken diese Wirtschaftspolitik bestimmen.

Mit Hilfe des Stabilitätsgesetzes, der mittelfristigen Finanzplanung und der konzertierten Aktion soll zu Gunsten des Großkapitals die regulierende Tätigkeit des Staates noch wirkungsvoller gestaltet werden.

Die gewachsene Kraft des Großkapitals, der Monopole, und die gewaltige wirtschaftliche und politische Macht des Staates fließen zusammen in ein einheitliches, alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens umfassendes Herrschaftssystem, das wir **staatsmonopolistischen Kapitalismus** nennen.

Die Formen der Machtvereinigung von Großkapital und Staat sind sehr vielfältig. Eine besonders bedeutsame Rolle spielen dabei in der Bundesrepublik zweifellos die Unternehmerverbände. Sie verfügen über 5000 Büros mit etwa 30 000 Angestellten.

Ihre Einflußnahme geschieht über Kontaktstellen zu Ministerien und Ämtern, über die direkte Beratung der Verbandsspitzen mit den entsprechenden Ministern und Staatssekretären und nicht zuletzt über die Ausarbeitung von Vorschlägen, Denkschriften und Gesetzentwürfen. Es gibt kein einziges wesentliches Gesetz, das nicht von den Unternehmerverbänden entworfen oder zumindest vorher mit ihnen abgesprachen wäre.

Eine andere Form der Machtvereinigung ist die schon von Lenin beschriebene Personalunion zwischen Monopolen und Staat: Das Großkapital entsendet seine Vertreter in das Parlament und die Regierung. Andererseits sitzen führende Politiker in den Vorständen und Aufsichtsräten der Konzerne.

Die Vereinigung der größer gewordenen Macht der Monopole mit der erweiterten Macht des Staates hat in der Bundesrepublik zu einer Machtkonzentration von nie dagewesenen Ausmaßen geführt. Über die Gefahren der Machtzusammenballung heißt es im Beschluß 216 des VI. Ordentlichen DGB-Kongresses:

„Die wachsende Konzentration wirtschaftlicher Macht gefährdet im Innern die Demokratie und nach außen den Frieden. Ihr unheilvoller Einfluß auf die Sozial-, Innen- und Außenpolitik macht sich immer stärker bemerkbar.“

Die Hauptgefahr für den sozialen Standard der arbeitenden Menschen geht von der kapitalistischen Durchführung der wissenschaftlich-technischen Revolution aus. Die unheilvolle Ehe von Monopolen und Staat führt dazu, daß der wissenschaftlich-technische Fortschritt im Profit- und Machtinteresse des Großkapitals genutzt wird. Das beschwört für die Arbeiter und Angestellten die reale Gefahr der Arbeitslosigkeit, der beruflichen Degradation und des Verlustes errungener sozialer Positionen herauf.

Die aus der Machtzusammenballung von Großkapital und Staat erwachsenden Gefahren machen zunächst den Kampf um die Kontrolle und Einschränkung dieser Macht durch eine wirksame Mitbestimmung der Arbeiter und Angestellten und ihrer Gewerkschaften zu einer der vordringlichsten Aufgaben im Ringen um Frieden, Demokratie und sozialen Fortschritt in der Bundesrepublik.

Die gewerkschaftlichen Forderungen und die etablierten Parteien

Über das Ziel der Mitbestimmung heißt es im DGB-Grundsatzprogramm von 1963: „Die Gewerkschaften kämpfen um die Ausweitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Damit wollen sie eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft einleiten, die darauf abzielt, alle Bürger an der wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Willensbildung gleichberechtigt teilnehmen zu lassen.“

Die Gewerkschaften fordern: „Die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer muß bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen gesichert sein. Sie muß in privaten, öffentlichen und gewirtschaftlichen Unternehmen gelten.

Zu ihrer Sicherung sind die betrieblichen Mitbestimmungsrechte auszubauen, sind bei allen Großunternehmen – unabhängig von ihrer Rechtsform – Aufsichtsräte zu bilden, die paritätisch aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammengesetzt sind, ist in die Vorstände und Geschäftsführungen aller Großunternehmen mindestens ein Mitglied zu berufen, das nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden kann.

Die überbetriebliche Mitbestimmung muß in paritätisch von Arbeitnehmervertretern und Unternehmervertretern besetzten Organen verwirklicht werden.“

Die Haltung sowohl der alten Bundesregierung der Großen Koalition als auch der neuen Regierung und der im Bundestag vertretenen Parteien zu den 1967 bzw. 1968 vorgelegten Gesetzentwürfen des DGB über die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und zur Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung zeigt, daß die Gewerkschaften in ihrem Kampf auf diese Parteien nicht rechnen können. Das gilt eindeutig für die CDU und FDP, mit gewissen Einschränkungen auch für die SPD.

Die CDU hat in ihrem im November 1968 in Westberlin beschlossenen Aktionsprogramm erklärt: „Bei einer Neuordnung des Unternehmerrechts darf ein überbetriebliches Einflußmonopol zugunsten von organisierten Interessen nicht zugelassen . . . werden.“ Damit sind nicht die Einflüsse der Unternehmerverbände, sondern der Gewerkschaft gemeint! Die CDU wendet sich gegen eine weitere Ausdehnung sogar der Montan-Mitbestimmung. Allenfalls möchte sie das Thema „sorgfältig geprüft“ wissen. Sie spricht

von der Ausnutzung und Verbesserung des BVG, wobei allerdings keinerlei wirkliche Mitbestimmungsrechte für die betriebliche Ebene angestrebt werden. Die Haltung der von Franz Josef Strauß geführten CSU ist noch offener mitbestimmungsfeindlich.

Die FDP ist seit eh und je ein erklärter Gegner der gewerkschaftlichen Mitbestimmung, sie versucht jedoch, ihre Position geschickter zu verpacken. So erklärte etwa Walter Scheel die ablehnende Haltung zur Ausweitung der Mitbestimmung damit, sie hätte sich auf die soziale Situation der Beschäftigten „eher negativ als positiv“ ausgewirkt. In Wirklichkeit geht es der FDP, wie der CDU/CSU darum, auf keinen Fall eine Stärkung des Einflusses der Gewerkschaften zuzulassen. Das wird deutlich, aus ihrer Forderung, daß nur die mitbestimmen sollen, die in einem Unternehmen mitarbeiten, (also die Gewerkschaften nicht) wobei über die Entscheidungsrechte solcher Nicht-Arbeiter, wie der Großaktionäre, kein Wort gesagt wird.

Daß die NPD gegen die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen Sturm läuft, ist wohl selbstverständlich. Ihr Ziel ist das Verhältnis von Betriebsführer und Gefolgschaft und damit die Festigung des Herr-im-Hause-Standpunktes der Unternehmer in den Betrieben. Dabei ist die NPD bestrebt, diese Position durch Losungen über die Beendigung des Klassenkampfes und die harmonische Zusammenarbeit von Unternehmern und Arbeitern zu verbrämen.

Die Gesetzentwürfe von SPD und DGB

Die SPD-Führung hat den gewerkschaftlichen Forderungen nur teilweise und unter Druck entsprochen. Zwei Jahre hat sie in der Regierung der Großen Koalition nichts zur Verwirklichung dieser Forderungen getan, dafür jedoch die Annahme der Notstandsgesetze gegen den erklärten Willen der Gewerkschaften ermöglicht.

Auch in der SPD/FDP-Regierung hat sie die Mitbestimmung im Grunde auf Eis gelegt.

Was den Inhalt der Gesetzentwürfe der SPD zur Mitbestimmungsfrage angeht, so kommen diese zwar den gewerkschaftlichen Vorstellungen in einigen Punkten entgegen, bei entscheidenden Fragen wenden sie sich jedoch von den gewerkschaftlichen Positionen ab.

So sieht zum Beispiel § 27 Abs. 2 des SPD-Entwurfes zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vor, daß eine im Betriebsrat vertretene Minderheitsgruppe (in der Regel die Angestelltenvertreter) den eigenen Gruppenvertreter als Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden wählen kann, wenn die Gruppe mehr als ein Drittel der Betriebsratssitze besitzt. Auch § 29 Abs. 3 gibt den Minderheiten größere Rechte, Betriebsratssitzungen einzuberufen oder Tagesordnungspunkte festzusetzen.

Diese Punkte des SPD-Entwurfes widersprechen dem gewerkschaftlichen Standpunkt, der davon ausgeht, daß die Position der Einheitsgewerkschaft nicht zugunsten von Splittergruppen geschwächt werden darf. Diese Gefahr bestände jedoch zweifellos, wenn die SPD-Vorschläge verwirklicht würden, da die Angestelltenvertreter in vielen Betriebsräten leider in ihrer Mehrheit nicht in einer DGB-Gewerkschaft organisiert sind. § 29 Abs. 3 des SPD-Entwurfes, der einer Minderheit von einem Viertel der Betriebsräte das Recht gibt, Betriebsratssitzungen und Tagesordnungspunkte gegen den Willen der Mehrheit durchzusetzen, beschwört sogar die Gefahr herauf, daß z.B. neonazistische Betriebsorganisationen, über ihre Vertreter im Betriebsrat, selbst dann, wenn diese nur eine Minderheit darstellen, zum Schaden der Gewerkschaft und der Belegschaften wesentlichen Einfluß auf die Betriebsratsstätigkeit nehmen können. Dabei soll hier keineswegs unterstellt werden, daß es der SPD-Führung darum gehe, die Position der Neonazis zu stärken. Es soll nur deutlich gemacht werden, zu welchen gefährlichen Konsequenzen die Unterordnung der SPD unter die Politik der CDU/CSU führt, die seit langem einen sogenannten „Minderheitenschutz“ fordert und damit die Position der DGB-Gewerkschaften schwächen will.

Von besonderer Bedeutung ist zweifellos der SPD-Gesetzesentwurf zur „Unternehmerverfassung in Großunternehmen und Großkonzernen“, nicht nur, weil der DGB auf die Ausweitung der Montanmitbestimmung auf alle Großunternehmen das größte Gewicht legt, sondern auch wegen des unterschiedlichen Widerstandes der Unternehmer und ihrer Verbände. Die Vorschläge der SPD-Fraktion zu diesen Fragen unterscheiden sich wesentlich von denen des DGB. Das beginnt praktisch bereits beim Namen des Entwurfs der SPD, der bezeichnenderweise auf das Wort Mitbestimmung verzichtet.

Als Merkmale für die Bewertung als Großunternehmen sieht der SPD-Entwurf, wie der des DGB, zwei von den folgenden drei vor: Mindestens 2000 Beschäftigte, mindestens 75 Mio DM Bilanzsumme oder mindestens 150 Mio DM Umsatz. Allerdings hat die Führung der SPD schon ihre Bereitschaft zum Ausdruck gebracht, über diese Merkmale, unter die ohnehin nur etwa 400 Großunternehmen fallen, noch mit sich reden zu lassen.

Die Hälfte der Arbeitnehmervertreter in den paritätisch zu besetzenden Aufsichtsräten dieser Großunternehmen soll nach dem SPD-Entwurf im Unternehmen beschäftigt sein, wobei das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften im Gegensatz zu den gewerkschaftlichen Vorstellungen und der bisherigen Praxis in der Montanindustrie diese nicht betreffen und nur auf die nicht im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmervertreter beschränkt werden soll. Das bedeutet aber eine direkte Schwächung der Position der Gewerkschaften.

Im Gegensatz zu den gewerkschaftlichen Forderungen wird im SPD-Entwurf auf die besondere Funktion des Arbeitsdirektors, der nicht gegen den Willen der Mehrheit der Arbeitervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden kann, verzichtet. Der SPD-Entwurf sieht keine Mitbestimmung in den Vorständen vor.

Völlig neu, dabei problematisch, ist der Vorschlag einer Unternehmensversammlung der im Betrieb Tätigen. Je nach Größe des Unternehmens soll auf je 100 oder 200 Beschäftigte ein Vertreter in dieses Gremium gewählt werden. Die Unternehmensversammlung soll die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wählen und das Recht haben, über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens informiert zu werden. Es handelt sich also nicht um ein Mitbestimmungsorgan. Dennoch sieht dieser Vorschlag nach einem Fortschritt aus. Aber auch hier trägt der Schein. Der Pferdefuß der Unternehmensversammlung besteht darin, daß hier ein neues nichtgewerkschaftliches Organ geschaffen und zwischen Belegschaft und Gewerkschaft gestellt würde. Die Bedeutung der Belegschaftsversammlungen, an denen, im Gegensatz zur Unternehmensversammlung, die Gewerkschaften teilnehmen können, würde herabgesetzt. Das alles kann aber nur dazu führen, den Einfluß und die Rolle der Gewerkschaft im Betrieb weiter herabzumindern.

Die Vorstellungen der SPD unterscheiden sich also z.T. erheblich, und dabei negativ, von den Gewerkschaftsentwürfen. Sie sind in vielen Punkten mit dem Bemühen, den Einfluß der Gewerkschaften in den Betrieben zu stärken, unvereinbar.

Insgesamt gesehen muß man feststellen, daß die SPD-Entwürfe die **Machtpositionen des Großkapitals völlig unangetastet lassen**. Sie sind darum als Plattform für den Kampf um echte Mitbestimmung in keiner Weise geeignet.

Die Position der DKP

Im Gegensatz zu den im Bundestag vertretenen Parteien unterstützt die DKP konsequent die in den Gewerkschaften des DGB formulierten Forderungen nach Ausdehnung der Mitbestimmung, ohne zu verschweigen, daß ihre Vorstellungen weitergehen und die Verwirklichung der in den gewerkschaftlichen Entwürfen enthaltenen Forderungen nur ein erster Schritt zu einer wirksamen Mitbestimmung der arbeitenden Menschen und ihrer Gewerkschaften sein kann.

Marxisten sind sich darüber im klaren, daß die Mitbestimmung, wie jede Reform unter den Bedingungen des Kapitalismus, zwei Seiten hat. Sie kann sowohl der Bindung der Arbeiterklasse an das großkapitalistische Herrschaftssystem und damit der Stabilisierung dieses Systems dienen, als auch zur Zurückdrängung der Allmacht des Monopolkapitals, zur Einflußnahme auf Wirtschaft und Gesellschaft im Klasseninteresse der Arbeiterklasse und damit zur Schaffung günstigerer Ausgangspositionen für die Durchsetzung weitergehender Reformen im Interesse der Untergrabung und schließlichen Überwindung der Monopolherrschaft genutzt werden. Welche dieser beiden möglichen Seiten durchgesetzt wird, hängt von der **klassenmäßigen Orientierung der Mitbestimmungskonzeption, vom Klassenbewußtsein der Arbeiterklasse und ihrer Aktivität im Kampf um die Mitbestimmung ab**.

Die Kommunisten verbinden eine klare klassenmäßige Zielsetzung mit der Mitbestimmung. In der vom Essener Parteitag beschlossenen Grundsatzserklärung wird eindeutig gesagt: „Die Mitbestimmung darf nicht Mittel einer illusionären ‚Sozialpartnerschaft‘ oder ‚Klassenharmonie‘ sein, sondern muß zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Verbesserung der Lebensbedingungen, als Waffe zur Einschränkung der Macht des Großkapitals benutzt werden.“

Die Kommunisten wollen mit der Mitbestimmung den Gefahren, die von der Machtkonzentration des Großkapitals ausgehen, einen wirksamen Damm entgegenstellen. Die Mitbestimmung muß dazu beitragen, Positionen der Gegenmacht gegen die Alleinherrschaft der Bank- und Konzernherren zu schaffen und so die demokratische Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Bundesrepublik einleiten.

Es darf bei der Mitbestimmung nicht um irgendeine sozialpartnerschaftliche Mitverantwortung für den reibungslosen Ablauf des Profitsystems gehen, sondern um die demokratische Kontrolle der Wirtschaft im Interesse der Arbeiterklasse. Eine solche Mitbestimmung, eine solche demokratische Kontrolle, der Aufbau einer solchen Gegenmacht gegen die Macht des Großkapitals hilft die elementaren sozialen Interessen der Arbeiter und Angestellten durchzusetzen. Sie kann nur im permanenten Klassenkampf verwirklicht werden und wird dazu beitragen, daß die Arbeiter und Angestellten die Grenzen des kapitalistischen Systems und die Notwendigkeit des Vorwärtsschreitens zum Sozialismus erkennen. Die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen können Ausgangspunkte, ein erster Schritt im Kampf um eine solche Mitbestimmung sein.

Eine antimonopolistisch orientierte Mitbestimmung wird der Arbeiterklasse weder von den Monopolen noch vom monopolistischen Staat geschenkt werden. Sie kann nur das Ergebnis des entschlossenen Kampfes, der machtvollen Aktionen der Arbeiter und Angestellten und ihrer Gewerkschaften sein. Um die Masse der Arbeiterklasse im Kampf um eine wirksame Mitbestimmung zu mobilisieren, bedarf es klarer und konkreter Mitbestimmungsvorstellungen, die für jeden Arbeiter und Angestellten verständlich sind und begreifliche Zusammenhänge zu den ihn bewegenden Sorgen und Nöten erkennen lassen.

Hierzu entwickelt die DKP folgende Vorschläge: Eine wirksame Mitbestimmung muß alle Ebenen des Wirtschaftsgeschehens erfassen und vom Arbeitsplatz, über den Betrieb und das Unternehmen bis zur staatlichen Wirtschaftspolitik, ja bis zur echten Mitentscheidung der Vertreter der Arbeiterklasse in den internationalen Institutionen reichen. Erst in einem solchen Gesamtsystem wird eine effektive Mitbestimmung überhaupt möglich, da jede Mitbestimmung auf der einen Ebene durch Maßnahmen auf der anderen Ebene unwirksam werden kann, wenn dort nicht ebenfalls mitbestimmt wird.

Die Basis für eine wirksame Mitbestimmung ist die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb.

Konkrete Probleme der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, in Betrieb und Gesellschaft: Während für die betriebliche Mitbestimmung schon recht detaillierte gewerkschaftliche Vorstellungen zur Novellierung der Betriebsverfassungsgesetze vorliegen, steckt die Diskussion um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz bis heute noch in den ersten Ansätzen. Von den bisher zu diesem Komplex entwickelten Vorschlägen verdienen die des SPD-Bundestagsabgeordneten Hans Matthöfer unsere besondere Aufmerksamkeit, da diese nicht nur von der SPD unterstützt, sondern auch von vielen Gewerkschaften übernommen werden.

- In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sollen Arbeitsgruppen nach Produktions- und Arbeitsbereichen gebildet werden. Diese Arbeitsgruppen wählen einen Arbeitsgruppensprecher zur Vertretung der Gruppe nach außen. Der Arbeitsgruppensprecher soll jederzeit abberufbar sein.

Auf Antrag muß eine Arbeitsgruppenbesprechung einberufen werden, die z.B.

- die Einführung neuer Produktionsverfahren
- Änderungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsverlaufes
- Materialanlieferung
- und die Lohnfindung bespricht.

Die Arbeitsgruppe kann aber keine Entscheidung fällen.

- Nur wenn die Vorgesetzten mit dem Beschluß der Arbeitsgruppe übereinstimmen, kommt eine in der Praxis verbindliche Regelung zustande.
- Wird zwischen Arbeitsgruppensprecher und dem untersten Vorgesetzten keine Einigung erzielt, muß der Betriebsrat hinzugezogen werden.

Soweit der Kern der Vorschläge von Hans Matthöfer. Sie haben zweifellos dazu beigetragen, die Diskussion um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz in Gang zu bringen, stellen jedoch keine Grundlage für eine wirksame Mitbestimmung am Arbeitsplatz dar.

Dies bestätigen auch die zustimmenden Stellungnahmen der Unternehmer zu diesen Vorschlägen bzw. ähnliche Vorschläge der Unternehmer über die Wahl von Arbeitsgruppensprechern oder sogenannten Betriebsvertrauensleuten.

Selbst der „Industriekurier“, das Organ der Großindustrie, begrüßte am 15. August 1968 die Vorschläge Matthöfers. Dieter Fertsch-Röver, der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer, schlug in der „Frankfurter Allgemeinen“ vom 21. März 1969 ebenfalls vor, in Betrieben mit mehr als 1500 Beschäftigten, zusammen mit dem Betriebsrat, Arbeitsgruppensprecher zu wählen, die sich um 50–100 Beschäftigte kümmern und die Verbindung zum Betriebsrat intensivieren sollen.

Die Arbeitgeberverbände schlagen in ihrem Organ „Der Arbeitgeber“ die Einrichtung von sogenannten „betrieblichen Vertrauensleuten“ vor, um den Kontakt zwischen Betriebsrat und Belegschaft zu verbessern.

Stellen wir die Frage, wo die schwachen Punkte des Vorschlages liegen, Arbeitsgruppensprecher zu wählen?

1. Zunächst wollen die Unternehmer mit solchen Vorschlägen von den gewerkschaftlichen Forderungen nach Mitbestimmung in den Gremien ablenken, wo die wirklichen Entscheidungen getroffen werden.
2. Vor allem geht es den Unternehmern darum, die Position der Gewerkschaften in den Betrieben zu schwächen. Arbeitsgruppensprecher oder Betriebsvertrauensleute sind nämlich keine gewerkschaftlichen Organe. Wenn sie die unterste Vertretung der Arbeiter und Angestellten sind, dann untergräbt das die Position der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und damit der Gewerkschaften.
3. Mit Arbeitsgruppensprechern, die im Unterschied zu den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten nicht Gewerkschaftsorgane sind und nicht die Kraft der gewerkschaftlichen Organisation hinter sich haben, können die Unternehmer natürlich schneller fertig werden, zumal die Arbeitsgruppensprecher auch dem Unternehmer sozusagen als Einzelkämpfer gegenüberstehen.
4. Arbeitsgruppensprecher oder Betriebsvertrauensleute sollen Unterglieder des Betriebsrats sein. Sie würden damit dem reaktionären Betriebsverfassungsgesetz mit seinen Auflagen zur sog. Friedenspflicht, zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Unternehmer „im Interesse des Betriebes“ usw. unterliegen.
5. Dies alles soll vor allem die Voraussetzungen schaffen für die Steigerung der Produktivität und der Profite. Es ist nicht zufällig, daß von der Unternehmenseite das Beispiel der Autofabriken der Standard Motor Company in Coventry (England) hervorgehoben wird.

Bei Standard Motor wurden durch Firmenverträge sämtliche Betriebe in Arbeitsgruppen organisiert, die ohne direkte Kontrolle von seiten der Direktion den Arbeitsablauf selbst entscheiden. Jede Arbeitsgruppe bezieht einen Gesamtlohn, der aus einem Grundbetrag und einer vom Produktionsausschuß abhängigen Prämie besteht. Diesen Lohn teilen die Arbeitsgruppen selbständig nach den kollektivvertraglich festgelegten Lohngruppen unter sich auf.

Dieses System erspart den Aktionären und Managern teure Arbeitsaufsicht. Es führt dazu, daß die Arbeiter sich gegenseitig antreiben und so der Profit gesteigert wird. Gleichzeitig werden die Auseinandersetzungen der Arbeiter mit dem Arbeitsgruppenleitern geführt und nicht unmittelbar gegen die Aktionäre und Manager gerichtet.

Wirksame Mitbestimmung am Arbeitsplatz erfordert vor allem, die für die erfolgreiche Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute notwendigen Rechte zu schaffen und gesetzlich zu sichern. Auf diese Weise würde der Einfluß der Gewerkschaften in den Betrieben, die wichtigste Voraussetzung für jede effektive Mitbestimmung, nicht geschwächt, sondern gestärkt. Grundbedingung dafür, daß die gewerkschaftlichen Vertrauensleute zu einem wirksamen Mitbestimmungsorgan werden können, ist allerdings ihre Selbständigkeit als kämpferische Gewerkschaftsorgane. Sie dürfen darum unter keinen Umständen durch das reaktionäre Betriebsverfassungsgesetz gebunden werden.

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind das wichtigste Bindeglied der Gewerkschaften zu den gewerkschaftlich organisierten Kollegen und darüber hinaus zu den Arbeitern und Angestellten im Betrieb überhaupt. Sie stehen den Sorgen und Nöten, den Forderungen der Arbeiter und Angestellten am nächsten. Je mehr Rechte die Vertrauensleute haben, umso größer ist die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb. Die Vertrauensleute müssen in engem Zusammenwirken mit dem Betriebsrat bei allen Entscheidungen mitbestimmen, die den Arbeitsplatz, das berufliche Fortkommen, die Arbeitssicherheit, die Lohn-, Urlaubs- und Arbeitszeitregelung und das Arbeitstempo der in ihrem Bereich tätigen Kollegen betreffen. Sie müssen das gesetzlich gesicherte Recht zur Wahrnehmung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben im Betrieb erhalten, das Recht zur gewerkschaftlichen Betreuung der Kollegen während der Arbeitszeit.

Zu diesem Zweck sollte jedem Vertrauensmann wöchentlich eine bestimmte Zahl von bezahlten Arbeitsstunden zur Verfügung stehen. Diesen Rechten kommt angesichts der mit dem technischen Fortschritt verbundenen festeren Bindung an den Arbeitsplatz und der Tatsache, daß die Arbeiter und Angestellten häufig in großer räumlicher Distanz voneinander arbeiten, eine große Bedeutung zu. Die Vertrauensleute sollten das Recht erhalten, ihre Sitzungen während der Arbeitszeit und bei vollem Lohnausgleich abzuhalten und in ihren Arbeitsbereichen Kurzversammlungen mit den Kollegen durchzuführen. Zur uneingeschränkten Wahrnehmung ihrer Aufgaben muß den Vertrauensleuten ein gesetzlicher Kündigungsschutz gewährt werden.

Wie muß eine wirksame Mitbestimmung im Betrieb aussehen?

Hier gibt es bereits detaillierte Vorschläge des DGB im Gesetzentwurf zur Novellierung des BVG. In einigen Fragen sollten diese Vorschläge erweitert werden. Eine wirksame betriebliche Mitbestimmung erfordert Mitentscheidung der Betriebs- und Personalräte in allen personellen Fragen, also bei Einstellungen und Entlassungen, Umbesetzungen und Umschulungen, bei der Berufsausbildung usw. Sie verlangt Mitbestimmung bei Lohn und Akkord, Arbeitszeit, Arbeitstempo und bei allen anderen sozialen Fragen. Sie erfordert vor allem aber auch eine wirksame Mitbestimmung über die Investitionen, die Gewinnverteilung, die Gestaltung der Produktionsprogramme und alle anderen wirtschaftlichen Fragen. Werden doch gerade

durch Entscheidungen in diesem Bereich letztlich die Weichen für die Entwicklung des Betriebes gestellt, darunter auch für die personellen und sozialen Veränderungen.

Der Kampf um die betriebliche Mitbestimmung beginnt bereits mit dem Kampf um die volle Ausnutzung der bestehenden Rechte und Möglichkeiten. Bei Gewerkschaftern besteht kein Zweifel darüber, daß die im Betriebsverfassungsgesetz gegebenen Rechte äußerst unzureichend sind und an einer wirksamen Regelung der betrieblichen Mitbestimmung völlig vorbeigehen. Dennoch werden in vielen Betrieben selbst diese minimalen Rechte nicht einmal voll ausgenutzt.

Für eine wirksame Mitbestimmung reicht das BVG jedoch in keiner Weise aus. Darum gilt es vor allem, den Kampf um eine verbesserte Regelung der betrieblichen Mitbestimmung zu führen. Es geht dabei in erster Linie darum, die im BVG enthaltenen Rechte zweiter Ordnung, die sog. Mitwirkungs-, Informations- und Anhörrechte in echte Mitbestimmungsrechte zu verwandeln. So sollten vor allem auch die Arbeitnehmervertreter im Wirtschaftsausschuß und hier über die gewerkschaftlichen Vorschläge zur Novellierung des BVG hinaus, das Recht erhalten, in allen wirtschaftlichen Fragen des Betriebes nicht nur informiert zu werden, sondern mitzuentcheiden.

Eine echte Mitbestimmung, in allen Fragen, die mit dem technischen Fortschritt zusammenhängen, ist für jeden Arbeiter und Angestellten zu einem erstrangigen Anliegen geworden, das von unmittelbarer Bedeutung für seine Beschäftigung, seine berufliche Entwicklung und seinen Lebensstandard ist. Das Fehlen einer wirksamen Mitbestimmung stellt angesichts der Probleme, die mit der technischen Entwicklung auf die Arbeiter und Angestellten zukommen, eine große Gefahr dar. Es ist einfach haarsträubend, daß das geltende BVG in § 72 festlegt, der Betriebsrat brauche bei Umstellungen des Betriebes und der Arbeitsmethoden nicht hinzugezogen zu werden, wenn diese „dem technischen Fortschritt entsprechen“ oder auf „einer offensichtlichen Veränderung der Marktlage beruhen“. Es ist dringend notwendig, eine Regelung durchzusetzen, die vorschreibt, daß keine Veränderung des Betriebes und der Arbeitsmethoden ohne die wirksame Mitbestimmung der Vertreter der Arbeiter und Angestellten zulässig ist.

Es gilt, in diesem Zusammenhang auch den Kampf um eine solche gesetzlich fixierte Bestimmung zu führen, daß bei technischen Umstellungen ein vom Betriebsrat und von der Gewerkschaft gebilligter Sozialplan vorliegen muß, der gewährleistet, daß jedem Kollegen ein Arbeitsplatz gesichert wird bzw. ausscheidende Kollegen entsprechende Abfindungen oder Überbrückungen gezahlt werden, daß rechtzeitige Umschulungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, daß Lohnverluste verhindert werden und erworbene Rechte erhalten bleiben.

Eine Erweiterung der Rechte des Betriebsrates ist auch allgemein bei Entlassungen, bei Veränderungen des Arbeitstempos, bei Einführung neuer

Systeme der Entlohnung und der Arbeitsplatzorganisation und in anderen Fragen notwendig.

Eine wirksame betriebliche Mitbestimmung verlangt nicht zuletzt auch eine Erweiterung und gesetzliche Verankerung der Rechte der Betriebsjüngendvertreter.

Schließlich sollten auch die Belegschaftsversammlungen mit Rechten ausgestattet werden, die es ihnen ermöglichen, in den wichtigsten Fragen unmittelbar informiert und gehört zu werden.

Der berichtigte § 49,1 des BVG, der die Betriebsräte zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Unternehmern verpflichtet“, ist mit wirklicher Mitbestimmung unvereinbar. Für die Vertreter der Arbeiter und Angestellten darf es nur einen Gesichtspunkt geben, nach dem sie ihre Tätigkeit ausrichten, die konsequente Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft. Darum ist es notwendig, über die gewerkschaftlichen Vorschläge hinaus, eine entsprechende Veränderung von § 49,1 BVG durchzusetzen.

Für eine wirksame Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb ist zweifellos eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes notwendig. Es wäre jedoch verhängnisvoll, wenn man die Entscheidung dieser Frage allein dem Bundestag überlassen wollte. Wenn die Ergänzung des BVGs nicht eine Augenwischerei werden, sondern den arbeitenden Menschen in den Betrieben eine wirksame Mitbestimmung bringen soll, dann sind machtvolle außerparlamentarische Massenaktionen der Gewerkschaften notwendig. Das gilt natürlich auch in gleichem Maße für die Mitbestimmungsforderungen auf anderen Ebenen.

Von großer Bedeutung sind auch die Bemühungen der Gewerkschaften, über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge Mitbestimmungsrechte zu erhalten. Die Erfahrungen beweisen, daß durch Kampfkaktionen erzielte Erfolge die Bewegung stärken und dazu beitragen können, Mitbestimmungsrechte auch gesetzlich zu verankern.

Außerdem sollten die Belegschaften in den Betrieben unmittelbar den Kampf um die Erweiterung ihrer Rechte führen. Es geht darum, daß sie durch ihre Kraft und Geschlossenheit z.B. erzwingen, daß technische Umstellungen nicht vorgenommen werden können, ohne daß ein vom Betriebsrat und von der Gewerkschaft gebilligter Sozialplan vorliegt. Sie sollten den Kampf darum führen, daß das Fließband einfach nicht schneller laufen und die Arbeitsplatzorganisation einfach nicht verändert werden kann, ohne daß von ihren Vertretungen gesichert worden ist, daß für die betroffenen Kollegen ein gebührender Anteil an den Ergebnissen der Leistungssteigerung dabei herauspringt usw. Die Praxis zeigt, daß die Rechte der Arbeiter und Angestellten und ihrer Vertreter nicht nur vom BVG abhängen, sondern auch davon, welche Rechte die Belegschaften kraft ihrer Geschlossenheit und Kampfbereitschaft durchsetzen.

Die Lösung dieser Aufgabe ist natürlich nicht leicht. Sie erfordert die

Entwicklung des Klassenbewußtseins der Arbeiter und Angestellten und die ständige Stärkung ihrer gewerkschaftlichen Organisation. Es kommt zuletzt darauf an, daß jedem Kollegen klar wird, daß die Erweiterung der Rechte der Arbeitnehmervertreter eine Forderung ist, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit seines Arbeitsplatzes und seiner erworbenen Rechte, mit den Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung und dem Inhalt seiner Lohntüte steht.

Wenn man den Kampf um eine wirksame betriebliche Mitbestimmung so versteht, dann wird klar, daß es keinen Betrieb in der Bundesrepublik gibt, in dem nicht sofort mit dem Kampf um die Erfüllung konkreter Mitbestimmungsforderungen begonnen werden kann.

Durch eine wirksame Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb wird das Fundament geschaffen, auf dem sich die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und eine überbetriebliche Mitbestimmung aufbauen müssen.

Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung

Die Gewerkschaften stellen bekanntlich gegenwärtig die Ausdehnung der sogenannten qualifizierten Mitbestimmung in den Mittelpunkt der Diskussion.

18 Jahre nach Inkrafttreten des Montan-Mitbestimmungsgesetzes ist klar, daß die Wirksamkeit dieser Form der Mitbestimmung außerordentlich begrenzt ist. Die Montan-Mitbestimmung hat weder den Mißbrauch der Wirtschaftsmacht in diesem Bereich verhindert, noch die Beschäftigten des Kohlenbergbaues und der Eisen- und Stahlindustrie vor den Folgen einer verfehlten Wirtschaftspolitik bewahren können. Sie hat lediglich dazu beigetragen, diese Folgen durch Sozialpläne und andere Maßnahmen zu mildern.

Nicht wenige Arbeiter ziehen aus diesen Tatsachen die Schlußfolgerung, daß die qualifizierte Mitbestimmung nichts bringe.

Aber die Wirksamkeit dieser Form der Mitbestimmung wird u.a. doch dadurch begrenzt, daß sie nur auf einen kleinen Wirtschaftsbereich und noch dazu auf einen Bereich von schrumpfender Bedeutung beschränkt ist. Im Gegensatz zur Montan-Industrie haben im Zuge des technischen Fortschritts solche Zweige wie die Chemie, die Elektronik und Elektrotechnik, der Maschinenbau u.a. gewaltig an Bedeutung gewonnen. Gerade in diesen Zweigen gibt es jedoch keine qualifizierte Mitbestimmung. Hinzu kommt, daß der Anwendungsbereich der qualifizierten Mitbestimmung durch die Umstrukturierung der Montan-Betriebe im Laufe der technischen Revolution und durch gesetzliche Maßnahmen wie die sogenannte Holdingnovelle selbst im Montan-Bereich immer weiter beschnitten wurde. Gerade der Kampf um die Verwirklichung der gewerkschaftlichen Forderung nach Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung auf alle Großbetriebe in allen Bereichen der Wirtschaft würde die kritisierten Gebrechen der Mon-

tan-Mitbestimmung verringern. Wir vertreten in diesem Zusammenhang die Auffassung, daß die paritätische Mitbestimmung nicht nur in den Aufsichtsräten, sondern auch in den Vorständen aller Großunternehmen nötig ist, weil die maßgeblichen Entscheidungen in wachsendem Maße nicht in den Aufsichtsräten, sondern in den Vorständen getroffen werden.

Ein entscheidendes Hindernis für die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Vorständen besteht darin, daß viele von ihnen ihre Tätigkeit losgelöst von Gewerkschaft und Belegschaft ausüben. Dadurch fehlt der notwendige Rückhalt für das Auftreten dieser Vertreter im Aufsichtsrat oder Vorstand. Andererseits besteht die Gefahr der „Geheimdiplomatie“ und der „Sozialpartnerschaft“.

Die Isolierung vieler „Arbeitnehmer“-Vertreter in den Aufsichtsräten und Vorständen von Belegschaft und Gewerkschaft ist zweifellos zu einem Teil durch die ihnen auferlegte Schweigepflicht beeinflusst. Darum ist der Kampf um die Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung mit der Forderung zu verbinden, den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und in den Vorständen das Recht zu geben und die Pflicht aufzuerlegen, vor Belegschaft und Gewerkschaft Rechenschaft abzulegen. Eine solche Rechenschaftslegung, unterstützt von klaren finanziellen Regelungen über die Abführung eines Teils der Aufsichtsrattantiemen und Vorstandsbezüge an einen gewerkschaftlichen Fonds, ist gleichzeitig die beste Garantie dafür, daß die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten und Vorständen nicht vergessen, wer sie in diese Organe delegiert hat und wessen Interessen sie dort vertreten sollen. Im Falle ihres Versagens müssen die Arbeitnehmervertreter jederzeit abgewählt werden können.

Überbetriebliche und gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung notwendig

Die qualifizierte Mitbestimmung ist nicht zuletzt in ihrer Wirksamkeit beschränkt, daß ihr das Fundament einer echten Mitbestimmung der Betriebsräte und Vertrauensleute ebenso fehlt, wie der notwendige Überbau einer maßgeblichen Mitentscheidung der Arbeiter und Angestellten und ihrer Vertreter in der staatlichen Wirtschaftspolitik.

Unter den Bedingungen wachsender staatlicher Eingriffe in den Wirtschaftsprozess hängen heute die wirtschaftlichen Entscheidungen eines Unternehmens, Wohl und Wehe der Arbeiter und Angestellten und ihrer Familien, in immer größerem Maße von Entscheidungen ab, die nicht im Betrieb oder im Unternehmen, sondern in staatlichen Organen in Zusammenarbeit von Staatsbürokratie und Unternehmerverbandsvertretern getroffen werden. Eine überbetriebliche und gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung mit dem Ziel, den Einfluß der Macht- und Profitinteressen des Großkapitals zurückzudrängen und den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen in der Wirtschaftspolitik den Vorrang zu sichern, einen Bundeswirtschafts- und -sozialrat sowie analoge Organe auf Länderebene zu bilden und in diesen Einrichtungen die gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeiter

und Angestellten und ihrer Gewerkschaften einzuführen, ist zu begrüßen, wenn die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter in diesen Organen auf das genannte Ziel gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung ausgerichtet wird. Ein Bundeswirtschafts- und -sozialrat, der die im Unternehmerinteresse liegende Praxis der konzertierten Aktion fortsetzt und erweitert, hat dagegen mit einer wirklichen Mitbestimmung nichts zu tun.

Im Interesse einer wirksamen Einflußnahme der arbeitenden Menschen auf die staatliche Wirtschaftsregulierung sollten auch die Organe der Bundesbank nach den gewerkschaftlichen Grundsätzen der Mitbestimmung besetzt werden.

Auch in der gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung ist die Rechenschaftslegung der Vertreter der arbeitenden Menschen vor der Arbeiterklasse und ihren Gewerkschaften unabdingbares Erfordernis. Die Belegschaften und Gewerkschaften müssen direkten Einfluß und eine strenge Kontrolle über ihre Vertreter in den Mitbestimmungsorganen ausüben.

Die Mitbestimmung ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer demokratischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Bundesrepublik. Sie muß ergänzt werden durch eine demokratische Wirtschaftsplanung und die Überführung der Schlüsselindustrien und marktbeherrschenden Unternehmen in öffentliches Eigentum.

Diese grundlegenden demokratischen Reformen sind gleichzeitig eine wesentliche Voraussetzung für die schließliche Verwirklichung der weitergehenden Forderungen der Arbeiterklasse, für die Entwicklung zum Sozialismus.

Dabei hieße es Illusionen säen, wenn man behaupten wollte, daß ein solches Programm verwirklicht werden kann, ohne daß die demokratischen Kräfte sich auch im politischen Raum einen maßgeblichen Einfluß erkämpfen. Jeder Schritt mehr Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen muß mit der ganzen Kraft aller Arbeiter und Angestellten errungen werden. Die Durchsetzung einer wirksamen gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung erfordert unabdingbar Veränderungen in den politischen Machtverhältnissen.

Daraus darf man allerdings nicht den Schluß ziehen, daß man mit dem Kampf um eine echte Mitbestimmung warten muß, bis sich die politischen Machtverhältnisse in der Bundesrepublik verändert haben. Man würde auf diese Weise weder das eine noch das andere erreichen. Der Kampf um eine wirksame Mitbestimmung muß vielmehr unverzüglich und in jedem Betrieb begonnen werden. In diesem Kampf wachsen das Bewußtsein und die Organisation der Arbeiter und Angestellten und damit die Voraussetzungen für die Durchsetzung eines größeren politischen Einflusses und für die Verwirklichung weitergehender Mitbestimmungsforderungen.

Anhang

- 1) Vgl. Marxistische Lehrbriefe: „Die Wiederherstellung der alten Macht- u. Besitzverhältnisse in den drei Westzonen“ (D/1), „Wer beherrscht die Wirtschaft der Bundesrepublik“ (B/1)

MARXISTISCHE LEHRBRIEFE

Leitfaden und Grundlage zum Erwerb von Elementarkenntnissen der marxistischen Theorie. Gegliedert in sechs Serien. Geeignet für Zirkel, Studien- und Bildungsgemeinschaften, Jugendgruppen, für Schüler, junge Arbeiter und Angestellte.

AUS UNSEREM ANGEBOT

Serie A: Gesellschaft und Staat

Wie der Mensch zum Menschen wurde
Die marxistische Lehre von den Klassen und vom Klassenkampf
Was lehrt der Marxismus über den Staat?

Serie B: Arbeit und Wirtschaft

Wer beherrscht die Wirtschaft in der Bundesrepublik?
Automation – Freund oder Feind?
Warum gibt es noch im heutigen Kapitalismus Wirtschaftskrisen?

Serie C: Streifzüge durch die neuere Geschichte

Wie die Arbeiterbewegung entstand
Deutschland in der Revolution von 1848/49
Der Untergang der Weimarer Republik
Aus dem Leben und Wirken von Karl Marx
Das Leben Lenins

Serie D: Politische Probleme unserer Zeit

Der Weg von Potsdam nach Bonn. Wie Deutschland gespalten wurde
Chinas Weg von der Vergangenheit zur Gegenwart
Worin besteht die faschistische Gefahr in der Bundesrepublik?

Serie E: Das moderne Weltbild

Geschichte – Zufall oder Gesetz?
Freiheit in marxistischer Sicht
Einführung in die marxistische Dialektik

Serie F: Kultur in unserem Leben

Wer hat Kultur? Aber wer macht sie?

Broschiert, 20 bis 25 S., Einzelheft DM 0,80 zuzüglich Zustellgebühr. Bezug im Abonnement oder durch Einzelbestellung über Buchhandel oder Verlag. Bisher 33 Einzelhefte erschienen.



VERLAG
MARXISTISCHE BLÄTTER GMBH
6 Frankfurt am Main, Meisengasse 11

MARXISTISCHE TASCHENBÜCHER

Die Marxistischen Taschenbücher enthalten in der Reihe Sozialistische Klassiker Schriften bedeutender Persönlichkeiten aus der internationalen Arbeiterbewegung und analysieren, erläutern und dokumentieren in der Reihe Marxismus aktuell Ereignisse und Probleme aus dem Bereich der Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Geschichte und Philosophie.

Reihe: Sozialistische Klassiker

- Karl Marx: **Lohnarbeit und Kapital/Lohn, Preis und Profit**
Zur Kritik des Gothaer Programms
- F. Engels: **Entwicklung des Sozialismus von der Utopie zur Wissenschaft**
Ursprung der Familie
- W.I. Lenin: **Der „linke Radikalismus“, die Kinderkrankheit im Kommunismus**
Zwei Taktiken der Sozialdemokratie in der demokratischen Revolution
Staat und Revolution

Reihe: Marxismus aktuell

- Heinz Schäfer: **Lohn, Preis und Profit heute**
- W. Schellenberg: **Wie lese ich „Das Kapital“?** Einführung in das Hauptwerk von Karl Marx
Lenin über Trotzki
Mit einer Einleitung von J. Schleifstein und J. von Heiseler
- Juri Dawydow: **Freiheit und Entfremdung**
Die DDR – Entwicklung, Aufbau und Zukunft
Beiträge u.a. von Walter Ulbricht, Manfred Gerlach, Kurt Wünsche, Günter Mittag
- Farle/Schöttler: **Chinas Weg – Marxismus oder Maoismus?**
Dokumente und Materialien der vietnamesischen Revolution
Band 1: Südvietnam
Band 2: Nordvietnam
Hrsg. J. von Freyberg und K. Steinhaus
- Laurent Salini: **Frankreichs Arbeiter – Mai 1968**
- M. Conforth: **Die offene Gesellschaft**
Kritik an Poppers Sozial-Philosophie

Bestellungen über Buchhandel und Verlag



VERLAG
MARXISTISCHE BLÄTTER GmbH
6 Frankfurt/Main, Meisengasse 11