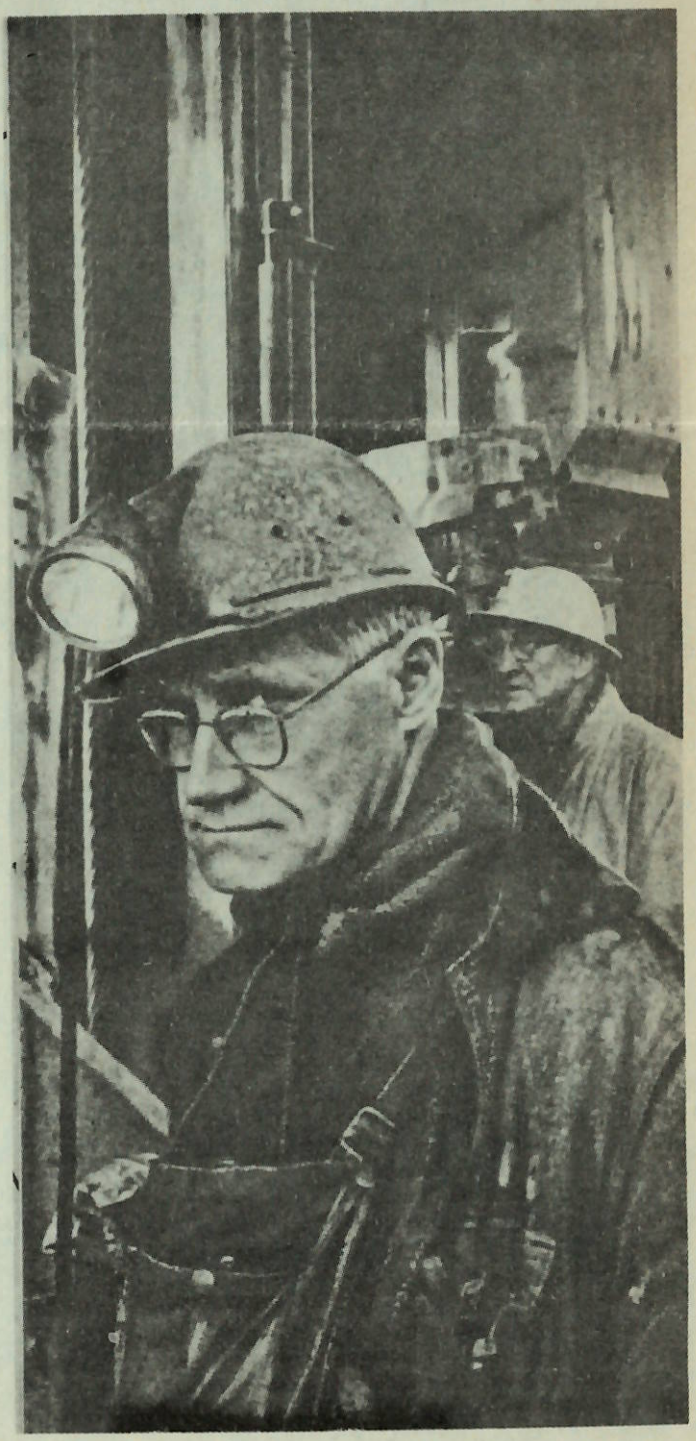
SOZIALISTISCHE BETRIEBS KORRESPONDENZ

herausgegeben vom Sozialistischen Büro, Offenbach - Nr. 1/71, 2o.Jan.
Solidaritätsbeitrag 5o Pfennig

KOLLEGEN! KOLLEGINNEN!



Die jüngsten Tarifrunden, insbesondere die Tarifauseinandersetzung in der Metallindustrie haben gezeigt, daß es den Gewerkschaftsapparaten und Verfechtern einer systemkonformen Gewerkschaftspolitik nicht mehr gelingt, die Kollegen auf der Linie ihrer Partnerschaftsideologie zu halten. Wenn jetzt in den Vorständen die "Lehren" hieraus gezogen und mit Erfolgsberichten und Beruhigungsappellen die unzufriedenen und selbsttätig gewordenen Mitglieder und Betriebsfunktionäre wieder brav gemacht werden sollen, so geschieht dies auch mit Sicht z.B. auf den bevorstehenden Gewerkschaftstag der IG Metall (26.9.-2.1o.1971 in Wiesbaden). Die etablierten Vorstände und ihre Gehilfen im hauptamtlichen Apparat fürchten die offene und harte Kritik eines Gewerkschaftstages fast genauso wie sie die spontanen Streiks und sonstigen selbstbewußten Aktivitäten an der betrieblichen Basis in Schrecken versetzt haben. In den Betrieben und Gewerkschaftsversammlungen muß es daher jetzt darum gehen, durch Anträge und Beschlüsse sowie Wahl der richtigen Delegierten einen Gewerkschaftstag vorzubereiten, in dem sich die Interessen der Mitglieder gegenüber der unternehmerfreundlichen Vorstandspolitik durchsetzen.

SPD & KAPITAL...

Das Verhältnis der westdeutschen Kapitalistenklasse zur gegenwärtigen Bundesregierung ist widersprüchlich. Unter den Bossen von Industrie- und Finanzkapital ist nicht rundum erkannt und anerkannt, daß Schiller und die von ihm praktizierte Wirtschaftspolitik den Bedürfnissen des modernen und gesteuerten Kapitalismus durchaus entspricht, - daß Schiller die Instrumente des "Staates" als Regulator auseinanderstrebender kapitalistischer Einzelinteressen zugunsten eines kapitalistischen Gesamtinteresses einsetzt. Auch die u.a. markterweiternde Ostpolitik der Bundesregierung wird von bedeutenden Kapitalkreisen in alter ideologischer Borniertheit mit großem Unbehagen betrachtet.

Zwar weiß es eine kleine Gruppe nüchtern denkender Industrieller und des ihr zugehörigen Managements besser und durchaus richtig einzuschätzen, daß die systemstabilisierende Wirtschafts- und Finanzpolitik der SPD das kapitalistische System grundsätzlich akzeptiert. Andererseits passen die neue außenpolitische Mobilität und die Ausführung überfälliger technokratischer "Reformen" gleichwohl besser zur SPD als zu einer anderen Partei. Nicht zuletzt wissen diese Kreise auch sehr genau, daß nur die SPD die in wesentlichen Teilen auf sie fixierte Arbeiterschaft und die Gewerkschaften zu binden weiß, damit sie weiterhin in der konzertierten Aktion die vorgeschriebene Melodie und den vorbestimmten Takt einhalten.

Aber jene Kapitalisten, die die tatsächliche gesellschaftliche Funktion der SPD so sehen, also richtig sehen, scheinen eine Minderheit. Für den überwiegenden Teil der herrschenden Klasse zählen bei der Bewertung der SPD linke Randtendenzen a la Jusos mehr als das permanente Bekenntnis der SPD-Führung zur bestehenden "freiheitlich-demokratischen-parlamentarischen usw." (sprich: kapitalistischen) Grundordnung.

Für sie ist noch immer eine SPD-geführte Regierung ein Albtraum. Für sie geht immer das Gespenst des Kommunismus um, - auch im SPD-Mantel. Da ist ihnen ein Bundeskanzler Barzel und ein Superminister Strauß (Wirtschaft und Finanzen) sicherer und ein rechtsautoritärer Staat sympathischer und auch naheliegender.
So sinnen sie, wo der Stolperdraht gespannt werden könnte, um die Bundesregierung zum Sturz zu bringen. Naheliegend, daß sie dabei in den ihnen eigenen Kategorien und Gefilden operieren. Wie wäre es also, die jetzt aufkommende Rezession manipulativ dieser Regierung anzulasten?

Der "Spiegel" hat jüngst entdeckt, daß Wählerentscheidungen bereits zwei Jahre vor den Bundestagswahlen heranreifen. Wenn es also gelänge, die Preiserhöhungen (die die Kapitalisten selbst vornehmen), die Kurzarbeit und Einstellungssperren (die sie selbst verordnen), die Geldentwertung (von der nur sie profitieren) der "schlechten Wirtschaftspolitik der SPD" anzuhängen, dann würde sicherlich der Stimmungswind wieder in die Segel der von den Kapitalisten unmittelbar ausgehaltenen und gesteuerten CDU/CSU blasen. Dann wäre die SPD wieder weg vom Fenster.

In der Tat ist bei dieser Kalkulation für die Herren Unternehmer etwas drin; denn wer sich zum Kapitalismus bekennt und wie die SPD gerade "oben" ist, dem können, der herkömmlichen Optik nach, die Krisen des Systems angelastet werden; die Herren der Betriebe und der Banken halten sich da raus. Die Rezession beginnt bereits; die CDU/CSU, diesmal "unten", rührt die Trommel und zeigt auf die Regierungs-SPD; die Wirtschafts- und Finanzbosse runzeln die Stirn und orakeln dunkle Worte; die Lager sind voll und die Auftragslage ist rückläufig, große Unternehmen beschließen Einstellungssperren, Überstunden werden abgebaut; in der Arbeiterklasse empfindet man erneut, wie unsicher die eigene Existenz ist.

Doch Schiller und sein Freund Klasen (Bundesbankpräsident) fingern an den staatlichen Steuerungsinstrumenten. Und wahrlich wird es ihnen noch einmal gelingen, die Talfahrt zu bremsen; denn so ungünstig ist diesmal die Gesamtlage nicht. Es handelt sich um eine kleinere Verdauungsstörung des kapitalistischen Systems. Unsere Prognose lautet deshalb: Zum Sturz der SPD-Regierung wird es nicht langen.

Dennoch ist die Situation aufschlußreich. Bestimmte Konstellationen und Operationsverfahren werden sichtbar. Und wenn es übermorgen härter kommt und die begrenzten staatlichen Steuerungsinstrumente versagen, wird angesichts der vorherrschenden Bewußtseinslage (auch bei der Arbeiterschaft!) das Rechtskartell von Politik und Wirtschaft zum Zuge kommen. Einer großen Krise ist der sozialliberale Verein nicht gewachsen. Auf die Stunde X warten andere.

Wir meinen: da hilft nur sozialistische Politik, die dem System zu Leibe rückt, d. h., die den Privatbesitz an den Produktionsmitteln und die darauf beruhende Profitwirtschaft beseitigt. Uns ist gewiß ein Bundeskanzler Brandt angenehmer als die Barzel-Strauß-Kumpanei. Aber wer nicht die Notwendigkeit und Möglichkeit umfassender Veränderungen bewußt macht, dem bleibt nichts erspart.

□

... & KRISE

Der sogenannte Konjunktur-Umschwung macht sich besonders in der westdeutschen Stahlindustrie bemerkbar und wird Auswirkungen auf alle vom Stahl abhängigen Industriezweige und den Handel haben. Für die Kumpels in der eisenschaffenden Industrie zeigen sich bereits bittere Folgen: Die Löhne sind zwar kürzlich erhöht worden, der Inhalt der Lohntüten wird aber rasch geringer. Im Durchschnitt wird der deutsche Stahlarbeiter in diesen Wochen 7o DM weniger nach Hause tragen und das in einem Augenblick, wo die Preise und Mieten immer weiter steigen.

Dabei deutet einiges darauf hin, daß diese "Flaute" eher eine "gemanagte Krise" ist. Die Großbetriebe haben ihre Gewinne in den letzten drei Jahren in die Scheune gebracht. Mit einer kleinen Rezession gedenken sie, die Arbeiter wieder einzuschüchtern und weitere Lohn- und Gehaltsforderungen zurückzuweisen.

Nach den September-Streiks und den Auseinandersetzungen der letzten Tarifrunden könnte eine solche Kalkulation für die Bosse dieses Mal allerdings ins Auge gehen. In einigen Metall-Küchen (z.B. im Saargebiet nach Einführung der Kurzarbeit) herrscht explosive Stimmung. Bei den Kollegen setzt sich die Erkenntnis durch: Mit solidarischen Kampfmaßnahmen ist es durchaus möglich, Kurzarbeit und Entlassungen abzuweisen. Dies insbesondere in einer Situation, wo die Unternehmer zwar die Produktion ein bißchen drosseln, aber keineswegs nennenswert reduzieren wollen.

Hallo, Lehrlinge!

Die nächste SBK (Februar) ist eine Sonderausgabe für Lehrlinge. Wir stellen die Lehrlingsprobleme dar anhand einer ausführlichen Analyse des Streiks in der Lehrlings-Ausbildungs-Werkstätte der Stadt Frankfurt. Vorausbestellung für Mehrabnahmen bis 5. Februar an Sozialistisches Büro (SBK), Sonderpreis
1o Stück DM 3.--
5o Stück DM 12.5o
1oo Stück DM 2o.--.

Solidarität

Brief des Sozialistischen Büros vom 27. 1o. 197o an die Firma Grawo-Druck, 6o5 Offenbach, Schäferstr. 12:

"Soeben haben wir erfahren, daß Sie Herrn Arthur Pitzer in diesen Tagen wegen seiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender in der Firma Grawo-Druck das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt haben. Wir teilen Ihnen hierdurch mit, daß wir und unser Verlag 2ooo GmbH ab sofort keine Druckaufträge mehr an die Firma Grawo-Druck vergeben, wenn die Kündigung nicht unverzüglich zurückgenommen wird."

Die Kündigung wurde nicht zurückgenommen. Nicht nur das Sozialistische Büro hat seine Aufträge bei der Firma Grawo-Druck zurückgezogen; vielmehr hat dieses Beispiel Schule gemacht. Vor der Druckerei fanden zwei Demonstrationen statt und die meisten Kollegen haben sich mit dem gekündigten Betriebsratsvorsitzenden solidarisiert. Allen gewerkschaftlich Organisierten bei Druck und Papier wurde das üble Verhalten der Firma Grawo-Druck bekanntgegeben. Grawo-Druck wird in Zukunft nicht nur Mangel an "lieben Kunden", sondern auch an "lieben Mitarbeitern" haben.

Erhebt sich nur noch die Frage nach dem Kündigungsgrund. In dem Kündigungsschreiben an den Kollegen Arthur Pitzer heißt es: "Ihr Gesamtverhalten entspricht in der letzten Zeit nicht mehr der arbeitsrechtlich vorgesehenen Treuepflicht. Dies gilt insbesondere anbetrachts der Tatsache, daß Sie Betriebsratsvorsitzender geworden sind."

Betriebsverfassungsgesetz

Eine Gruppe von Vertrauensleuten und Betriebsräten hat im Rahmen einer gewerkschaftlichen Schulung über den Regierungsentwurf für ein "neues" Betriebsverfassungsgesetz diskutiert und uns folgende Kritik zur Verfügung gestellt. Wir werden in den nächsten Ausgaben der SOZIALISTISCHEN BETRIEBSKORRESPONDENZ weitere Beiträge zu diesem Thema veröffentlichen.

Dürftig und mager

Der vorliegende Regierungsentwurf ist dürftig und mager. Selbst die unseres Erachtens unzureichenden Vorschläge des DGB sind kaum berücksichtigt und der lahme Referentenentwurf des SPD-Arbeitsministers Arendt wurde in den wesentlichsten Punkten noch verwässert.

Sicherlich gibt es nach dem Wortlaut des Gesetzes einige Verbesserungen. Grundsätzlich aber muß gesagt werden, daß die berechtigten Forderungen der Arbeiter und Angestellten auch hier wieder einmal den Unternehmerinteressen geopfert wurden. Das kann auch das scheinheilige Lamento nicht verschleiern, mit dem die Unternehmerverbände uns weismachen wollen, ihre "Rechte" würden erheblich eingeschränkt.

Partnerschaftsideologie

Der berüchtigte Paragraph 49 mit dem die Betriebsräte gezwungen werden sollen, auf eine politische Tätigkeit zu verzichten, ist nicht abgeschafft, sondern nur anders formuliert worden. Schon der Paragraph 2 beginnt mit dem strapazierten Satz der Partnerschaftsideologie: "Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge zusammen." Und in Paragraph 74 finden wir diese Formulierung sinngemäß wieder: "Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig." Also nach wie vor sollen die Betriebsräte gehindert werden, eindeutig Interessenvertretungen der Arbeiter und Angestellten zu sein. Sie sollen gehindert werden, die Interessen der Belegschaften gegebenenfalls auch durch die Organisierung von Kampfmaßnahmen durchzusetzen. - Da dieses neue Betriebsverfassungsgesetz, ebenso wie das derzeitig gültige, nach dem Willen der Bundesregierung ein Klassengesetz für die Unternehmerinteressen sein wird, werden auch die in einigen Paragraphen verbesserten Bestimmungen nur dazu dienen, betriebliche Konflikte noch besser zu kanalisieren und Gegensätze zu verschleiern mit dem Ziel, ein "harmonisches" Betriebsklima zu schaffen. Ein bißchen mehr Mitsprache durch die Betriebsräte soll den Arbeitern das Gefühl vermitteln, daß sie mehr "Mitbestimmung" bekommen haben und ihre Interessen nun besser vertreten werden.

Betriebsrat als Ordnungsfaktor

Einige Betriebs- und Gewerkschaftsfunktionäre preisen es als Fortschritt, daß die Zahl der zu wählenden Betriebsräte erhöht und jetzt vom Gesetzgeber bestimmt werden soll, wieviel Betriebsräte in den großen Betrieben von der Arbeit freigestellt werden. Hierzu muß gesagt werden, daß mehr Betriebsräte oder Freistellungen mit einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie sie von den Belegschaften gefordert wird, nichts zu tun hat. - Dabei soll durch die erweiterte Aufgabenstellung der sogenannten Betriebsausschüsse immer mehr Arbeit auf eine kleine Gruppe von Betriebsräten delegiert werden, was in der Praxis dazu führen wird, daß in Zukunft weniger Betriebsratssitzungen stattfinden und die Entscheidungsbefähigung des Gesamtbetriebsrates eingeschränkt wird. Zusätzlich wird mit dem Schlagwort "Ausbau der Gruppenrechte" der Gruppenegoismus weiter gefördert mit dem Ziel, Arbeiter und Angestellte gegeneinander auszuspielen und die Schlagkraft eines einheitlichen Betriebsrates zu schwächen.

Die mancherorts so sehr gefeierte Mitbestimmung in "sozialen Angelegenheiten" reduziert sich bei genauerem Hinsehen auf die Wahrnehmung innerbetrieblicher Ordnungsaufgaben und die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen. So werden die Betriebsräte dafür da sein, daß Einstellungen und Entlassungen reibungsloser vorgenommen werden können. Auch dürfen sie beispielsweise Pakete zu kranken Kollegen bringen und sogar den Inhalt an Genuß- und Lebensmitteln aussuchen. Über die Höhe des Geldes, welches für das Paket ausgegeben wird, bestimmt der Unternehmer allein.

Nach dem Gesetzesvorschlag soll dem einzelnen Arbeitnehmer ein Unterrichtungs- und Beratungsrecht eingeräumt werden. Die Texte der Paragraphen 9o und 91 klingen nicht schlecht. Aus der Betriebspraxis wissen wir aber sehr genau, daß die Bosse viele Verschleierungsmöglichkeiten haben. Sicher wird es mit dem neuen Gesetz möglich, mehr Informationen über bestimmte Vorhaben zu bekommen. Aber die entscheidenden Probleme, die den Arbeiter direkt am Arbeitsplatz betreffen, werden damit nicht gelöst. Der einzelne Arbeiter bekommt kein Mitbestimmungsrecht bei der-

Einführung neuer Lohn- und Leistungsmethoden. Noch immer hat er keinen Einfluß auf die Festsetzung von Bandgeschwindigkeit usw.

Das sogenannte Beschwerderecht

Entsprechend dem Wunsch der FDP und der Argumentation der Arbeitgeber folgend, hat man in das Gesetz ein Mitwirkungs- und Beschwerderecht des einzelnen Arbeitnehmers aufgenommen. Hier soll also jeder Kollege Beschwerden vortragen und Einsicht in die Personalakte nehmen können. Er hat das Recht auf Erläuterungen seines Arbeitsentgeltes.

Nun, der Personalchef eines großen Betriebes wird den Kolleginnen und Kollegen mit Wonne die Personalakte zeigen, in die eingetragen wird wie oft krank "gefeiert" wurde. Er wird dem Kollegen seine anderen Fehlzeiten vorhalten und ihm sagen: "Wenn Sie ständig krank feiern, müssen wir Sie entlassen, weil wir einen Arbeitsplatz an einer teueren Maschine aus wirtschaftlichen Gründen nicht unbesetzt lassen können!" Er wird dem Kollegen zeigen, daß man Gerichtsschreiben, mit denen dem Arbeitgeber eine eventuelle Lohnpfändung mitgeteilt wird, in die Personalakte einheftet. Er wird dem Kollegen auch die Zusammensetzung seines Lohnes "erklären"; er wird ihm klarmachen, welcher Lohnanteil mit den Gewerkschaften abgeschlossen ist und welcher Lohnanteil als übertarifliche Leistung anzusehen ist, den der Unternehmer "freiwillig" zahlt. Er wird dem Kollegen gleich dazu sagen: "Auf diese freiwillige Leistung haben Sie keinen Rechtsanspruch!"

An den autoritären Herrschaftsstrukturen im Betrieb ändert dies alles nichts. Der Arbeiter ist weiter der Willkür seiner Vorgesetzten ausgeliefert. Wenn er mehrfach den Mund auftut, wird man ihn stillschweigend versetzen; selbstredend verbunden mit einer Lohneinbuße.

»Einigungsstellen« schalten Betriebsräte und Vertrauensleute aus

Beim Lesen des Gesetzentwurfes stossen wir immer auf die Formulierung, die lautet: "Kommt eine Einigung über die vorstehende Angelegenheit nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ist bindend." Oder es heißt an anderer Stelle: "Der Spruch des Schiedsgerichts ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat." - Bisher war die Tätigkeit von Schiedsgerichten und Einigungsstellen sehr begrenzt. Die Bildung eines Schiedsgerichtes war schwierig und zeitraubend, Entscheidungen wurden oft erst nach Monaten gefällt. Wenn jetzt Schiedsgerichte und Einigungsstellen zu festen Einrichtungen ausgebaut werden sollen, so muß dies in Bezug gesetzt werden zu der Diskussion, ob nicht in jeder Stadt für alle Industriezweige eine einheitliche Institution geschaffen werden soll. Damit würden immer mehr Entscheidungen außerhalb des Betriebes gefällt und die Betriebsräte und gewerkschaftlichen Vertrauensleute letzten Endes einfach ausgeschaltet. Von großer Bedeutung wird auch sein, was Verbandsjuristen, Arbeitsrechtler und Kommentatoren aus diesem Gesetz machen, wenn es im Parlament verabschiedet worden ist. Die in der Vergangenheit geübte Praxis hat uns gelehrt, wie man Zug um Zug auch die wenigen Arbeitnehmerrechte des Betriebsverfassungsgesetzes aus dem Jahre 1952 außer Kraft gesetzt hat. Dieses jetzt gültige Gesetz, das mit seinen 147 Paragraphen einen stattlichen Band von rund 1ooo Seiten füllt, ist ein wahres Meisterstück juristischer Formulierungskünste. Die Handhabung des Gesetzes in großen Betrieben durch Personalchefs, Betriebsdirektoren und Abteilungsleiter hat sich als eine ausgefeilte Methode des versteckten Klassenkampfes von oben erwiesen. Mit diesem Gesetz war es möglich, Belegschaften und Betriebsräte zu manipulieren und gegen die Gewerkschaften auszuspielen. Kein Wunder, daß viele Betriebsräte sich den Problemen und Interessen der Kollegen im Betrieb entfremdeten.

Alternative Mindestforderungen

Der Bundesausschuß des DGB nahm in seiner Sitzung vom 2. Dezember 197o zu dem Regierungsentwurf Stellung und kündigte in einer Erklärung den gewerkschaftlichen Widerstand gegen diesen Entwurf an. Widerstand aber bedeutet Kampf, bedeutet sofortige breite Aufklärungsarbeit über diesen arbeitnehmerfeindlichen Gesetzesentwurf, bedeutet Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder gegen dieses Gesetz.

Überall in den Betriebs- und Gewerkschaftsversammlungen müssen wir unsere Kritik an dem Regierungsentwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz formulieren und eine Protestwelle in Gang bringen. Wenn von einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes auch nur in einem eingeschränkten Sinn geredet werden soll, dann sind folgende Minimalbedingungen zu erfüllen:

* Der Betriebsrat muß eindeutig als Interessenvertretung der Arbeitnehmer herausgestellt werden.
* Die kollektive Entscheidung des Betriebsrats muß gestärkt werden.
* Keine Aufspaltung des Betriebsrats durch bevorrechtigte Minderheitengruppen.
* Mitentscheidungs- und Vetorechte des Betriebsrats in allen wirtschaftlichen, personellen und sozialen Fragen.
* Schaffung gewerkschaftlicher Vertrauensleutekörper als Unterbau und Kontrollinstanz des Betriebsrats.
* Strenge demokratische Kontrolle aller gewählten Arbeitnehmervertreter durch die Basis und Möglichkeiten für deren Abwahl.
* Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch Legalisierung und Institutionalisierung von Arbeitsgruppen.

Arbeitgeber — Gerede

Weil nicht alle "Arbeitgeber" schlau genug sind, um die richtigen Worte zu finden, mit denen man die Arbeiter einseift, entwerfen die Schulungsfunktionäre der Arbeitgeberverbände Standardtexte für Reden an die "lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter". Ein solches Musterexemplar einer Ansprache drucken wir hiermit ab. Sicher werden viele Kollegen beim Lesen schmunzeln, das hab ich schon mal gehört, aber unterschätzen wir nicht, wie viele Arbeiter und Angestellte sich mit dieser oder einer ähnlich gearteten Rede von Partnerschaftsgefühlen einfangen lassen. Vielleicht findet sich ein gewitzter Betriebsrat, der aus seinen täglichen Erfahrungen im Betrieb eine Antwortrede aufsetzt, die wir gern ebenfalls in der SBK abdrucken würden.

Die Betriebsversammlung
Text einer Musteransprache des Arbeitgeberverbandes nach einer gleichnamigen Schallplatte (Text von Dr.E.A.Osthold)

Meine lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
wieder ist ein Geschäftsjahr zu Ende. Anlaß genug, uns gemeinsam Rechenschaft zu geben über das, was wir erreicht haben, und das, was zu tun sein wird. Ich möchte Ihnen über die Entwicklung unseres Betriebes berichten und mit Ihnen über einige Probleme sprechen, die uns alle angehen. Das letzte Geschäftsjahr war alles in allem ein erfolgreiches Jahr. Ich darf diese Feststellung treffen, obwohl auch unser Betrieb von neuen Kostensteigerungen nicht verschont geblieben ist. Ich denke hier sowohl an die Personalkosten als auch an die Sachkosten. Wir haben im vergangenen Jahr die Kosten zum großen Teil auffangen können, ohne mit unseren Preisen wesentlich in die Höhe zu gehen. Das war nicht immer leicht. Es ist zweifelhaft, ob wir auch im kommenden Geschäftsjahr alle neue Kostensteigerungen verkraften können. Wir müssen große Anstrengungen machen, um auf dem Markt konkurrenzfähig zu bleiben. Wie Sie wissen, bestimmen auch für unseren Betrieb Qualität und Preis den Absatz. Wir sollten immer daran denken, daß die Konkurrenz nicht schläft, weder im Inland noch im Ausland.
Hüten wir uns daher vor der trügerischen Feststellung, daß die Qualität mancher ausländischer Erzeugnisse an unseren Leistungsstand noch nicht herankommt. Der Käufer allein entscheidet über unsere Arbeit, über unseren Erfolg und damit letztlich über die Sicherheit unserer Arbeitsplätze.

Im vergangenen Jahr sind die Löhne und Gehälter wieder gestiegen, erfreulicher Weise, leider jedoch stärker als die Produktivität des Betriebes. Sie wissen, daß wir unter Produktivität die Leistungssteigerung verstehen, die auf jeden Beschäftigten oder jede geleistete Arbeitsstunde entfällt. Bleibt diese Leistungssteigerung hinter den Kostenbelastungen zurück, so darf eine verantwortlich handelnde Geschäftsleitung an einer solchen Entwicklung nicht achtlos vorübergehen, die sonst auf die Dauer die Existenz unseres Betriebes aufs Spiel setzt. Wir müssen deshalb diese Gefahren sehen und ihnen gemeinsam begegnen.

Wir stehen übrigens mit dieser Sorge nicht allein. Auch die Deutsche Bundesbank, die unabhängig und unbeeinflußt über die Stabilität der Währung und damit über die Kaufkraft des Geldes wacht, hat mehrfach gemahnt, daß sie nur eine Lohn- und Gehaltsentwicklung gutheißen könne, die sich im Rahmen der Leistungssteigerungen hält. Dabei ist es mit der Lohn- und Gehaltsentwicklung allein nicht getan. Betrachten wir z. B. die Arbeitszeit: Auch in unserem Betrieb sind die Stunden, die Sie am Arbeitsplatz verbringen, ständig weniger geworden. Ich verstehe durchaus, liebe Mitarbeiter, Ihre Freude über die verlängerte Freizeit. - Nutzen Sie diese wirklich zu Erholung und Ruhe, aber nicht für kräfteverzehrende Schwarzarbeit und gesundheitsschädigende Vergnügungen. Aber das ist nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite sieht so aus: Sie wissen, wieviel Mühe wir gehabt haben, kürzere Arbeitszeit sinnvoll auf die einzelnen Wochentage zu verteilen und mit den Erfordernissen unseres Betriebes abzustimmen. Wir sind schwer damit zu Rande gekommen und wenn es nicht zu größeren Störungen im Betriebsablauf gekommen ist, so verdanken wir dies der einsichtsvollen Unterstützung durch unseren Betriebsrat, wie auch durch jeden einzelnen von Ihnen. Dafür möchte ich Ihnen besonders danken. Ihnen allen, und damit meine ich auch unsere Mitarbeiter aus dem Ausland. Wenn wir auch alles getan haben, um diesen die Eingewöhnung so leicht wie möglich zu machen, so hing der Erfolg unserer Bemühungen doch davon ab, daß Sie alle dabei mitgemacht haben.

Weniger erfreulich war im vergangenen Jahr leider die Entwicklung des Krankenstandes. Die ausgefallenen Tage und Wochen haben uns viel Arbeitszeit gekostet. Ich erkenne an, daß der Krankenstand in unserem Betrieb geringer war als in den zurückliegenden Jahren.

Aber ich muß gleichzeitig darauf hinweisen, daß die Kranken- und Pflegezeiten immer noch sehr hoch sind. Gerade darüber haben wir in letzter Zeit mit dem Betriebsrat sehr sachlich gesprochen. Wir haben übereinstimmend festgestellt, daß es für uns eine Selbstverständlichkeit ist, unsere kranken Mitarbeiter zu schonen. Betriebsrat und Geschäftsleitung waren sich aber auch darüber einig, daß Bummelei und Simulantentum keine Schonung verdienen. - Ich möchte hier frei und offen sagen: Wer seinem Arbeitsplatz fernbleibt, ohne wirklich krank zu sein, der schädigt nicht allein seinen Betrieb, sondern auch seinen pflichtbewußten Kollegen, der für ihn einspringen und seine Arbeit übernehmen muß.

Leider ließ in einigen Fällen die Qualität unserer Produkte zu wünschen übrig. Manche Kunden haben sich darüber beschwert. Ich muß auch in diesem Punkt an Ihre Einsicht appellieren. Die Sicherheit der Arbeitsplätze - wir alle sitzen schließlich in einem Boot - hängt davon ab, daß wir durch die Qualität unserer Arbeit auf dem Markt den Platz behaupten, den wir in den vergangenen Jahren gemeinsam und mit vieler Mühe erreicht haben.

So sehr uns die bisherige Entwicklung unseres Betriebes mit Stolz erfüllt, so müssen wir doch daran erinnern, daß dies nur möglich war, weil wir auch in den vergangenen Jahren viel Geld in unserem Betrieb investiert haben. Diese Investitionen dienen auch der Sicherheit Ihrer Arbeitsplätze.

Der Markt, und das heißt nichts anderes als der Verbraucher, verlangt immer bessere und preiswertere Ware. Wir müssen sie ihm liefern. Denn sonst geht der Kunde zur Konkurrenz. Und wir bleiben auf unserer Ware sitzen.

Ich habe schon erwähnt, daß die Herstellungskosten unserer Produkte im vergangenen Geschäftsjahr gestiegen sind. Wir waren daher gezwungen, einen Teil dieser Kosten durch Rationalisierung und Automation aufzufangen und werden auch in Zukunft nicht daran vorbeikommen. Die technische Umstellung kann unter Umständen an einigen Stellen zu einer Einsparung von Arbeitsplätzen führen. In allen Fällen, in denen es bisher schon geschehen ist, haben wir im Einvernehmen mit dem Betriebsrat versucht, soziale Härten zu vermeiden. Wir wollen nicht, daß Rationalisierung und Automation als Schreckgespenst der Zukunft betrachtet werden, sondern als unsere Verbündeten: Arbeit ist in unserer vollbeschäftigten Wirtschaft - und auch in unserem Betrieb - für alle da, die arbeiten wollen. Aber die Zukunft wird höhere Anforderungen an Bildung und Ausbildung stellen - an uns alle. Man lernt nie aus.

Nun zu einigen Fragen, die uns immer wieder beschäftigen. Ich denke an die vielen Gespräche mit dem Betriebsrat und mit einzelnen von Ihnen, die zeigen, daß das Interesse an unserer

Sozialpartner ?!

Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung von Jahr zu Jahr gewachsen ist. Besonders ist da die Diskussion über die Eigentumsbildung. Sie alle wissen, daß der Staat und die Betriebe in den verschiedensten Formen zur Eigentumsbildung und zum Sparen beitragen.

Ich möchte jedoch vor Illusionen warnen. Einmal muß jeder einzelne den Willen zum Sparen selbst haben, zum andern ist auch unser Betrieb keine Kuh, die im Himmel gefüttert und auf Erden gemolken wird. Verschenken können wir also nichts. Alles, was wir ausgeben, müssen wir erst einmal verdienen. Dies gilt sowohl für Löhne und Sozialleistungen als auch für Vermögenszuwendungen. - Wenn dieses Geld über steigende Preise hereingeholt werden muß, dann weichen wir unsere harte D-Mark auf. Wenn wir schon Eigentum bilden, dann muß aber auch sicher sein, daß diese Ersparnisse nicht durch Preissteigerung ihren Wert verlieren!

Auch muß das Eigentum in den Händen dessen bleiben, der es erworben hat. Diese Unverletzlichkeit des Eigentums schützt unser Grundgesetz. Liebe Mitarbeiter! Wir werden auch in Zukunft über alle diese Fragen miteinander sprechen. Schließlich geht es um unseren Betrieb, um eine gesunde Wirtschaft und um einen gesicherten Wohlstand. Gehen wir in diesem Sinne an die Arbeit!

I M P R E S S U M
Die SOZIALISTISCHE BETRIEBSKORRESPONDENZ (SBK) wird hergestellt und vertrieben vom Sozialistischen Büro & Verlag 2ooo GmbH, 6o5 Offenbach 4, Postfach 591, Hohe Str. 28 (Souterrain), Telefon 0611-832593. Die nächste SBK-Redaktionssitzung ist am Samstag 27.2.1971 um 14 Uhr im Sozialistischen Büro. Abonnementsgebühren für 1971 DM 6.--. Presserechtlich verantwortlich für diese Ausgabe ist Heiner Halberstadt, Frankfurt.
Druck: A.W. Dunker, Frankfurt.

Konzertiert und Diszipliniert Im Öffentl. Dienst

Die ab 1.1.1971 gültigen Lohn- und Gehaltserhöhungen für die Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst (Post, Bahn, Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden) wurden von den Verfechtern der Konzertierten Aktion als diszipliniert und vernünftig bezeichnet. Die Bundesregierung will diesen Tarifabschluß (Erhöhung von 7 %, monatlicher Sockelzuschlag von 27 DM und Wegfall der Einkommensgrenze bei der Gewährung einer vermögenswirksamen Leistung von derzeit 13 DM monatlich) in ihre Gesetzesvorlage zur Erhöhung der Beamtengehälter übernehmen.

Die vom Wirtschaftsministerium, auf der Grundlage von Sachverständigengutachten, errechnete Zuwachsrate plus Preiserhöhungen wurde bei diesem Tarifabschluß zur Grundlage sogenannter "frei" ausgehandelter Verträge, obwohl auch die Gewerkschaften wissen, daß die Zahlen des Bundeswirtschaftsministeriums weder die betrügerische Verschleierung der Unternehmergewinne noch die unterschlagenen oder ins Ausland verschobenen Steuergewinne erfassen. Die Gewerkschaften beugten sich dem Druck der Bundesregierung und realisierten damit die Schillerschen Vorstellungen über die Wirksamkeit der Konzertierten Aktion. Damit wurde die Tarifautonomie von gewerkschaftlicher Seite wieder einmal selbst ausgehöhlt, indem sie die von staatlichen Stellen errechneten Prozentsätze zur Grundlage ihrer Lohnforderungen und Tarifabschlüsse machte.

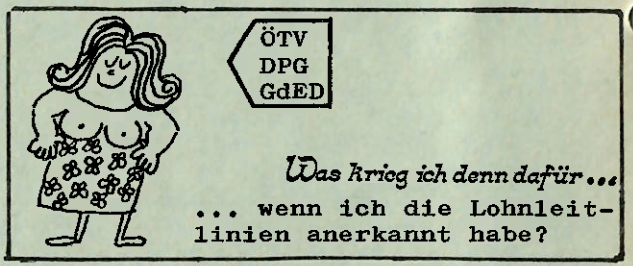
Einheitliches Dienstrecht

Im öffentlichen Dienst wird aber auch noch eine andere Entwicklung sichtbar. Es handelt sich um die langfristige Konzeption eines einheitlichen "Dienstrechts" für Arbeiter, Angestellte und Beamte im öffentlichen Dienst. Mit der Einführung des Monatslohnes für die Arbeiter mit fast 1ooprozentiger Lohnvorauszahlung, weitgehenden Lohnsicherungen und Unkündbarkeit für Arbeiter und Angestellte, wurde bisher durch tarifvertragliche Abkommen eine starke Annäherung an das "Beamtenrecht" vollzogen. Die Beamten, Arbeiter und Angestellten des Bundes, der Bundespost und der Bundesbahn sollen jetzt z.B. in einem Dreistufenplan gemeinsam monatliche Zulagen erhalten, die bisher nur Landes- und Gemeindebediensteten zustanden. In der Endstufe ab 1.1.1973 wird der einfache Dienst DM 4o.--, der mittlere DM 67.--, der gehobene DM 1oo.-- und die Polizei DM 12o.-- erhalten. Die Angestellten sollen den Beamten gleichgestellt und die Arbeiter dem einfachen Dienst angeglichen werden. Bei dem letzten Tarifabschluß erklärten sich die Arbeitgeber außerdem bereit, im Jahre 1971 über die Übernahme der Arbeitnehmerbeiträge in die Zusatzversorgungskassen ab 1972 zu beraten. Das Endziel ist die Angleichung der Arbeiter-und Angestellten-Nettobezüge an das Nettogehalt der Beamten durch die Übernahme weiterer Sozialabzüge.

Status-und Folgerecht

Die zunehmende Angleichung des Tarifrechtes der Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst an das Beamtenrecht soll nun nach den Vorstellungen von SPD und CDU und Gewerkschaften in ein "gemeinsames Dienstrecht" für alle Gruppen umgewandelt werden, mit der Aufgliederung in ein "Statusrecht" und ein "Folgerecht". Der Rechtsstatus würde dabei gesetzlich geregelt und das "Folgerecht" tarifvertraglich vereinbart werden. Damit müßten in Zukunft alle unter das "Folgerecht" fallenden Belange der Beamten, wie Besoldung usw., frei ausgehandelt werden und das Streikrecht wäre die unmittelbare rechtliche Konsequenz.

Der Leiter der Abteilung Beamten der Deutschen Postgewerkschaft, Walter Glasbrenner, sagte zum Streikrecht der Beamten auf einer Tagung der Akademie Boll aber schon vorsorglich: "Eine gesetzliche Einschränkung auf bestimmte Gebietsbereiche sei nicht notwendig. Das wäre Sache der erkennbaren Selbstdisziplin der Gewerkschaften." Er war dabei der Auffassung, daß darüber Grundübereinstimmung unter allen anwesenden führenden Partei- und Gewerkschaftsvertretern herrsche, die zur Diskussion gesprochen hatten. Von den Standesorganisationen des Deutschen Beamtenbundes wird bei diesen Bestrebungen allerdings Widerstand zu erwarten sein, wobei ihre führenden Vertreter sich wie immer am Ende doch der Notwendigkeit beugen werden, die Zahl der "staatserhaltenden" öffentlichen Bediensteten zu vergrößern.



Mit dieser Entwicklung werden weit über eine Million Arbeiter und Angestellte des öffentlichen Dienstes in ihrer persönlichen Rechtsstellung aus der Masse der in der kapitalistischen Privatwirtschaft beschäftigten Arbeiter und Angestellten herausgehoben. Wie weit sie dann noch im Stande sind, solidarisch zur Durchsetzung gemeinsamer Rechte mit den übrigen Arbeitnehmern zu handeln, ist fraglich. Für die Arbeiter und Angestellten im Bereich von Industrie, Handel und Handwerk ist das aber Anlaß, Forderungen zu erheben, die den Beschäftigten der öffentlichen Dienste schon zugestanden wurden. Die Problematik eines "einheitlichen Dienstrechts" werden wir noch einmal gesondert aufgreifen.