SINSOF

herausgegeben von Sozialistischen Büro, Offenbach - Nr. 2/70, 1. Juni Solidaritätsbeitrag 50 Pfennig

IG Chemie trat Rückzug an: Keine Firmentarifverträge

Arbeitgeber-Angebot angenommen/Vertrauensleute: Umfall

Von unserem Redaktionsmitglied Anton Andreas Guha

FRANKFURT A. M., 20. Mai, Die Industriegewerkschaft Chemie—Papier—Keramik Bezirk Hessen, wird es wegen der Frage der Firmentarifverträge nicht zu Kampfmaßnahmen kommen lassen. Auf einer zentralen Vertrauensleute-Konferenz am Mittwoch in Frankfurt a. M. blies der Bezirksvorsitzende Franz Fabian die nach dem Scheitern der Bundesschlichtungsverhandlungen angekündigte Urabstimmung in neun Betrieben, die für Freitag angesetzt war, wieder ab, nachdem die Unternehmer noch ein Angebot unterbreitet hatten, dem die Große Tarifkommission sofort zustimmte. Sprecher der Vertrauensleute bezeichneten diese Haltung als "glatten Umfalt".

trauensleute bezeichneten diese Haltung als
"glaiten Umfall".

In seinem Bericht hatte Fabian der Konferenz mitgeteilt, daß die Arbeitgeber der hessischen Chemie-Industrie ein Angebot unterbreitet hätten, das wesentlich über das hinausgehe, das sie noch während der gescheiterten Bundesschlichtung vorgelegt hatten.
Die große Tarifkommission habe sich daher
entschlossen, in "letzter Minute" zu akzeptieren, obwohl, wie Fabian eingestand, in diesem
neuen Tarifabschluß von Firmenverträgen
nicht mehr die Rede sei. Die für Freitag angesetzte Urabstimmung in neun ausgewählten
hessischen Chemieunternehmen sel daher wie-

der abgeblasen worden. Dessen ungeachtet werde sich die IG Chemie Hessens von ihrem Weg, einer betriebsnahen Tarifpolitik, nicht abbringen lassen, betonte Fabian.

Der neue Tarifvertrag mit einer Laufdauer von 12 Monaten sieht folgende Leistungen vor:

"Kostenneutrale" Voranhebung der Löhne um rund fünf Prozent, rückwirkend ab 1. April. Dadurch soll die Spanne zwischen Tariflohn und tatsächlichem Verdienst verringert werden.

ringert werden.

Erhöhung der Tariflöhne um durchschnittlich 11,6 Prozent, ebenfalls ab 1. April.

Volle Lohnzahlung ab 1. 4. 1970 nach Vollendung des 19., ab 1. 10. 1970 nach Vollendung des 18. Lebensjahres.

Die Arbeitgeber zahlen ab 1. Januar 1971
"vermögenswirksame" Leistungen in Höhe
von 26 Mark monatlich.

Obwohl der Bezirksvorsitzende Fabian vor
den rund 2000 Vertrauensleuten betont hatte,
er durchschaue dieses Angebot der Unternehmer als Trick, um "von den Firmentarifverträgen wegzukommen", bezeichnete er dieses
Ergebnis gleichzeitig als "großen Erfolg". Wenig später erklärte er, das Ziel sei nicht erreicht worden.

Frankf.Rundschau (21 Mai 70)

Der Leiter der Abteilung Tarifpolitik beim Bundesvorstand der IG Chemie, Erwin Grüt-zer, hatte der Konferenz dargelegt, daß inner-halb der Gesamtgewerkschaft das Streben nach Firmentarifverträgen sehr umstritten sei. Nicht alle Bezirke machten da mit. Gleichwohl habe der Hauptvorstand in Han-nover die Politik der hessischen Kollegen un-terstiftzt.

terstützt.

Sämtliche Diskussionsredner aus der Konfernz der Vertrauensleute geißelten in scharfen Worten die Haltung der Großen Tarifkommission, des Bezirksvorstandes, vor allem seines Vorsitzenden Franz Fabian. Immer wieder von langanhaltendem Beifall unterbrochen bezeichneten die Redner die Haltung der Gewerkschaft als "Umfall", als "Skandal" oder als "tSreichen der Segel vor den Kapitalisten". Die Annahme des Arbeitgeberangebotes sei "die größte Niederlage, die wir jemals erlebt haben", betonte ein Sprecher der Vertrauensleute. Die Vertrauensleute seien nicht aus ganz Hessen nach Frankfurt gekommen, um die "lapidare Feststellung zu hören, daß alles gelaufen ist".

In einem erregten Schlußwort wies Fabian

In einem erregten Schlußwort wies Fabian die Kritik zurück und beschuldigte seiner-seits einzelne Redner oder gar ganze Be-triebskommissionen, nicht genügend getan zu

In einer ersten Stellungnahme begrüßte Handrack, daß der drohende Arbeitskampf abgewendet werden konnte. Vor allem sei her-vorzuheben, daß dieses Verhandlungsergebnis

vorzuheben, daß dieses Verhandlungsergennis für die gesamte hessische chemische Industrie gilt und damit die Firmentarif-Forderungen der IG Chemie "vom Tisch" seien.

Der Vorsitzende des "Arbeitgeberverbandes Chemie Hessen", Hermann Handrack, hatte zwar am Mittwoch auf einer Pressekonferenz die Lohnerhöhung damit begründet, daß ein neuer Tarifvertrag wegen der unnachgiebigen Haltung der Gewerkschaft noch nicht in Sicht sei. Die Arbeitzeher wollten daher die Intersei. Die Arbeitgeber wollten daher "die Inter-essen der Arbeitnehmer" wahrnehmen.

Gewerkschaftliche Kampforganisation—

oder Partner der Kapitalisten?

In der hessischen chemischen Industrie roch es Mitte April stark nach Streik. Die Bundesschlichtung war an der gewerkschaftlichen Forderung nach betriebsnaher Tarifpolitik gescheitert. Die einzelnen Firmentarifkommissionen, die bei den Schlichtungsverhandlungen zugegen waren, hatten diesem Ergebnis zumeist einstimmig, bei zwei Tarifkommissionen mit einer Stimmenthaltung zugestimmt.

Die Streikvorbereitungen liefen nun auf vollen Touren. Teilweise hatten

Weil die Kapitalisten bei Hanomag-Henschel in Kassel die Löhne einer Gruppe innerhalb von drei Monaten um insgesamt 6 % herabsetzen wollten, trafen die Kumpels in Streik. Mit Erfolg - die geplante Maßnahme wurde zurückgenommen.

die Betriebe die Unterlagen zur technischen Abwicklung der Urabstimmung schon erreicht. Nach Frankfurt in das Hauptrestaurant des Messegeländes waren 2000 Vertrauensleute zu einer vorbereitenden Konferenz eingeladen worden. Doch dort wurde bekannt, daß sich die Große Tarifkommission noch einmal mit den Unternehmern zu einer vertraulichen Konferenz zusammengesetzt hatte.

Der große Umfall

Schon nichts gutes ahnend, setzten sich die Vertrauensleute in den Konferenzsaal. Hier mußten sie sich dann vom Bezirksvorsitzenden Fabian anhören, daß die Große Tarifkommission sich doch noch mit den Unternehmern geeinigt hat. Das für die Vertrauensleute überraschende Ergebnis war dabei, daß es den Kapitalisten nun doch gelungen war, die gewerkschaftliche Grundsatzforderung nach Firmentarifverträgen praktisch vom Tisch zu wischen.

Fast alle 25 Redner der Vertrauensleute sprachen daraufhin unter dem Beifall der Kollegen von einem Umfall der Großen Tarifkommission.

Was war passiert?

Bezirksvorsitzender Fabian erzählte folgende Geschichte. Am Tag vor der Vertrauensleutekonferenz seien plötzlich von verschiedenen Betriebsräten Anrufe eingegangen, die von einem Rückgang der Streikbereitschaft in den Betrieben berichteten. Auf systematische telefonische Befragung in den betroffenen Betrieben, ob sie streikbereit seien, antworteten dann nur noch die befragten Kollegen der Firmen Merck und Caltex mit einem eindeutigen Ja. Die Unternehmer der betroffenen Betriebe hätten übereinstimmend ihren Belegschaften Lohnerhöhungen von 10 % und mehr angeboten, so daß die Kollegen nicht mehr willens wären, für die Absicherung der übertariflichen Zulagen durch Firmentarifverträge zu streiken.

STREIK!

Weil ihnen innerbetriebliche Lohnforderungen von 4,8 % von der Betriebsleitung nicht zugestanden
wurden, trat der weitaus größte
Teil der 1400 Beschäftigten in dem
Zweibrücker Erntemaschinenwerk
John Deere in einen spontanen mehrtägigen Streik. (Das Streikergebnis ist bei Redaktionsschluß noch
nicht bekannt.)

Es mußte den Protest der anwesenden Vertrauensleute hervorrufen, daß die Gewerkschaftsführung sich in den meisten Fällen nur auf die Aussagen einzelner Betriebsratsvorsitzender stützte und weder die Firmentarifkommissionen über ihren Eindruck zur Streikbereitschaft befragte, noch deren Einwilligung zum Ergebnis der unvermittelten Tarifvereinbarung einholte.

Von der anfänglich praktizierten Demokratisierung der Tarifverhandlungen durch Teilnahme der Belegschaften über die einzelnen Firmentarifkommissionen war plötzlich keine Rede mehr. In der Großen Tarifkommission sollen lediglich je ein Vertreter der Firmen Merck und Caltex gegen das Ergebnis gestimmt und für eine Befragung der Vertrauensleute gesprochen haben.

Einen weiteren Grund für das Abfallen der Streikbereitschaft soll der Flä-chentarifabschluß im Bezirk Rheinland-Pfalz gewesen sein, von dem der Bezirk Hessen, wie Kollege Fabian ausführte, "überrascht" wurde.

Welches sind nun die wirklichen Gründe für den gewerkschaftlichen Umfall in Bezug auf die Kernfrage der Tarifverhandlungen, die unbedingt durchzusetzen den Firmentarifverträge? Und welche Lehren für die zukünftige Gewerkschafts arbeit sind daraus zu ziehen?

Die wahren Gründe

Die Große Tarifkommission besteht vorwiegend aus hauptamtlichen Betriebsratsmitgliedern und Betriebsratsvorsitzenden, die teilweise auch noch in den Aufsichtsräten ihrer Firmen sitzen. Solchen Kollegen, die laut Gesetz den Betriebsfrieden zu wahren haben, die mit den Kapitalisten zusammenarbeiten und im Interesse der Kapitalisten besonders in den Aufsichtsräten mitarbeiten, neigen natürlicherweise stark zu reibungs- und konfliktlosen Lohnregulierungen und sind geneigt, Forderungen, die Arbeitskämpfe nach sich ziehen, auszuweichen. Diese Leute haben schon vor der Urabstimmungssituation eine gute Information der Kollegen im Betrieb boykottiert und damit die Entwicklung einer gesicherten Streikbereitschaft verhindert. In der Großen Tarifkommission nahmen sie nun letztlich die von ihnen verschuldeten Zustände zum Anlaß, die Forderung nach Firmentarifverträgen praktisch aufzugeben.

Hier wird das Fehlen von selbständig arbeitenden Vertrauensleutekörpern der Gewerkschaftsorganisation in den Betrieben der chemischen Industrie sichtbar. Die ganze Gewerkschaftsarbeit läuft über die führenden Betriebsratsmitglieder, die Kollegen im Betrieb sind auf diese Leute fixiert, und somit gerät durch die zwiespältige Situation, in die unser Betriebsverfassungsgesetz die Betriebsräte bringt, die ganze betriebliche Gewerkschaftsarbeit in das Fahrwasser der gesetzlich verordneten Sozialpartnerschaft.

Was ist zu tun?

Die Kollegen in den Gremien der Gewerkschaft sollten daher Vertrauensleutekörper fordern, die unabhängig
vom Betriebsrat arbeiten. Die Betriebsratsmitglieder dürfen nicht mehr der
Vertrauensleuteleitung angehören. In
der betrieblichen Vertrauensleuteorganisation ist die obligate Wahl, die
jederzeitige Abwahl und die Auftragsgebundenheit der gewählten Vertrauensleute einzuführen.

Die Tarifkommissionen sind nach vorheriger Befragung aller Kollegen nur von den Vertrauensleuten zu wählen und im allgemeinen nur mit Vertrauensleuten zu besetzen. Das gleiche gilt für die Festlegung der tariflichen Forderungen. Tarifabschlüsse dürfen nur mit Genehmigung der Firmentarifkommissionen verabschiedet werden.

Zur innerbetrieblichen Demokratisierung der Gewerkschaftsorganisation ist es auch unbedingt notwendig, den betrieb-lichen gewerkschaftlichen Vertrauensleuteapparat strikt von dem firmeneigenen Vertrauensleutewesen (oder Unwesen) zu trennen. Leider ist es in vielen Betrieben so, daß die gewerkschaftlichen Vertrauensleute zugleich firmeneigene Vertrauensleute sind und als solche die Weisungen der Geschäftsleitung nach unten weitergeben sollen. Dieser Tatbestand ist auch ein Kernstück des reaktionären Novellierungsentwurfs der SPD zum Betriebsverfassungsgesetz; diese Novellierung würde die Vertrauensleute in die selbe Situation bringen, in der heute die Betriebsräte stehen. Das Vertrauensleutesystem der Gewerkschaft würde damit dem "Partnerschaftsgedanken" unterworfen und in den Betrieb integriert. Das wäre das Ende der Gewerkschaft als Kampforganisation der Arbeiterklasse.

Unverständlich ist es, daß das Vorprellen des Bezirkes Rheinland-Pfalz mit einem Flächentarifabschluß die Große Tarifkommission in Hessen überraschte und damit auf die Streikbereitschaft der Kollegen Einfluß nehmen konnte. Neben der Autonomie der Bezirke sollte doch auch die gewerkschaftliche Solidarität im Vordergrund stehen und ein strategisch gemeinsames Vorgehen der Einzelbezirke zulassen. Nicht eine Debatte über die DGB-Reform ist deshalb vordringlich notwendig, sondern eine Struktur- und Organisationsdebatte in den Industriegewerkschaften und hier insbesondere in der IG Chemie Papier Keramik. Die Ergebnisse der Debatten über die in dieser Tarifrunde deutlich zutage getretene Fehlentwicklung sollten sich deshalb auch bald in konkreten Forderungen und Aktionen der Kollegen niederschlagen.

Lehren der September-Streiks

Als weiteren Grund für das Scheitern der Forderung nach betriebsnaher Tarifpolitik scheint sich die Fixierung der Gewerkschaftsbürokratie auf die systemstabilisierende Politik der SPD ausgewirkt zu haben. Auch die in Hessen im Herbst anstehenden Landtagswahlen dürften in diesem Zusammenhang eine Rolle gespielt haben. Darauf weist auch die Anwesenheit eines Beauftragten des hessischen Arbeitsministers bei der Vertrauensleutekonferenz in Frankfurt hin.

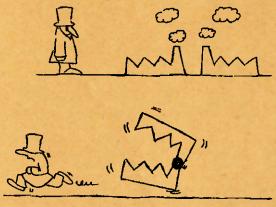
DIE GEWERKSCHAFTSBÜROKRATIE BRAUCHT
SICH NICHT ZU WUNDERN, WENN SPONTANE
ARBEITSNIEDERLEGUNGEN AUCH IN DER
CHEMISCHEN INDUSTRIE ZU EINER NOTWENDIGEN KAMPFFORM DER KOLLEGEN WERDEN.

STREIKS IN ITALIEN

Geldentwertung, schlechte Verkehrsverbindungen, Wohnungsnot, mangelnde Gesundheitsfürsorge, das sind die Probleme, die die italienische Bevölkerung mehr und mehr belasten. Im Süden des Landes herrscht Arbeitslosigkeit und im Norden werden die Lebensbedingungen durch den massenhaften Zuzug von Arbeitern aus dem Süden weiter verschlechtert.

In der Industrie wurde in den letzten Jahren die Produktionsgeschwindigkeit immer mehr erhöht und die Arbeiter damit einem ungeheuren Leistungsdruch ausgesetzt. Der Staat beweist eine bewunderswerte Unfähigkeit, die Belange der Arbeiter wirksam zu vertreten. So werden an Betriebe. die im Süden ansiedeln, Steuererleichterungen vergeben; der eigentliche Zweck, Arbeitsplätze zu schaffen, wird jedoch nur unzulänglich erreicht, weil nur kapitalintensive Industrie angezogen wird. Für den Wohnungsbau sind zwar Gelder bereitgestellt, die nur einen Tropfen auf den heißen Stein sein können, aber wegen der Schwerfälligkeit der Verwaltungen noch nicht einmal verbaut werden.

Die Masse der Bevölkerung hat inzwischen eingesehen, daß sich nichts ändert, wenn sie untätig nur auf Besserung der Zustände hofft. Ausgelöst durch die Arbeitsbedingungen und Lohn-fragen hat sich deshalb eine Streikwelle entwickelt, die nach ca. 300 Millionen Streikstunden im Jahre 1969 vielleicht noch nicht einmal auf dem Höhepunkt ist. Regional und überregional werden von allen drei italienischen Gewerkschaften Generalstreiks organisiert, um die Macht der Arbeiterschaft zu demonstrieren. Neben Lohnerhöhungen wurden auch schon einige darüber hinausgehende Erfolge erzielt. Als Schutz gegen verschärfte Ausbeutung kontrollieren jetzt zum Beispiel die Arbeiter bei Fiat die Bandgeschwindigkeit und andere Arbeitsbedingungen. Der Staat sieht sich gezwungen, einige Gesetze zum Schutz der Arbeiter zu erlassen, z. B. gegen ungerechtfertigte Kündigungen.



WILDER STREIK

REDE an die KOLLEGEN!

Auf der Vertrauensleutekonferenz der Verwaltungsstelle Frankfurt der IG Chemie Papier Keramik hielt der Vertrauensmann Frank Selig am 25. März 1970 eine Rede, in der er u. a. die schlechte Informationspolitik und mangelnde Mobilisierung der Gewerkschaftsführung gegenüber den Kollegen kritisierte und mehr Demokratie und Kampfbereitschaft bei den Tarifverhandlungen in der hessischen chemischen Industrie forderte. Die Rede fand bei den Kollegen starken Beifall. Sie ist ein Modell für die innergewerkschaftliche Auseinandersetzung der Kolleginnen und Kollegen mit den verbürokratisierten und den Arbeiterinteressen weitgehendst entfremdeten Gewerkschaftsführungen und Betriebsrä-

+++

Kolleginnen und Kollegen, so erfreulich es ist, daß heute endlich einmal den Vertrauensleuten Gelegenheit gegeben wird, gemeinsam über ihre Tarifrunde zu diskutieren, so berechtigt erscheint mir die Frage: Warum ist dies erst heute möglich? Wäre es nicht besser für unsere Sache gewesen, die Meinung der Vertrauensleute vorher zu hören? Es ist also höchste Zeit, das Versäumte nachzuholen.

Kollegen, wir müssen damit rechnen, daß die Unternehmer in den zentralen Verhandlungen "süße" Angebote machen werden die keinesfalls im Interesse der Arbeiter sein können. Da ist zunächst das Angebot von sogenannter Vermögensbildung zu befürchten, mit dem sie unsere Barlöhne durch Zwangssparen herunterhandeln wollen.

Warum bieten sie uns das an?
Unternehmer und Regierung blasen ins
gleiche Horn: die Nachfrage müsse gebremst werden, um die Preiswelle einzudämmen, warum aber ist die Nachfrage
auf dem Markt größer als das Warenangebot?

Zum Beispiel deshalb, weil in Massen nur "sogenannte" Waren, Scheinwaren wie Rüstungsgüter und so weiter, produziert werden, die in keinem Kaufhaus als Angebot erscheinen. Welcher Arbeiter kauft schon Panzer?

Andererseits bekommen aber die Arbeiter, die sie herstellen, Löhne, mit denen sie auf dem Markt kaufen. Sie erhöhen also die Nachfrage, ohne selbst Waren für den Markt herzustellen. Solche Faktoren führen, unter anderem, zur relativen Warenverknappung. Im Vergleich zum Geld, das wir in der Tasche haben.

Dazu kommt, zum Beispiel, die enorme Nachfrage der <u>Industrie</u> nach <u>Investi-</u> tionsgütern, die ihre Ursache in den hohen <u>Profiten</u> hat. <u>Deren große</u> Nachfrage wird die Investitionsgüterpreise in diesem Jahr wahrscheinlich um 9,6 % hochtreiben! Und diese Mehrkosten werden von den Unternehmern auf die Verkaufspreise abgewälzt.

Vermögens-Illusion auf Kosten der Löhne!

Wenn wir durch Tarifvertrag dazu gezwungen werden, vermögenswirksame Leistungen zu erbringen, so wird das dazu führen, daß die Banken den Unternehmern noch mehr Geld für Investitionen zur Verfügung stellen. Das führt zu größerer Nachfrage nach Investitionsgütern, dadurch steigen die Investitionsgüterpreise – und zum Schluß haben wir die Zeche wieder zu bezahlen!

STREIK

Weil ihnen eine Leistungserhöhung von 25 % und eine Lohnminderung von DM o,27 in der Stunde zugemutet werden sollten, warfen die Arbeiter in der Halle III des Achsenwerkes in Gummersbach spontan die Brocken hin.

Auf der anderen Seite dürfen wir keinesfalls davon ausgehen, daß uns dieser Investivlohn von den Kapitalisten geschenkt wird - er geht nicht auf Kosten ihrer Vermögen. Auf jeden Fall wird er auf Kosten unserer Lohnforderungen gehen: er soll unsere Löhne drücken!

Am 12. März hat der Arbeitgeberverband der Metallindustrie die IG Metall aufgefordert, bei ihren Lohnforderungen zu berücksichtigen, daß die vermögenswirksamen Leistungen nach dem 312-Mark-Gesetz 1969 schon 2,4 % der Lohn- und Gehaltssumme gekostet hätten und daß dies bei den Lohnforderungen 1970 berücksichtigt werden müsse. Ich zitiere: "Mit Nachdruck weist der Vorstand von Gesamtmetall darauf hin, daß vermögenswirksame Leistungen nicht zu Lasten der ... Investitionen gehen dürfen." Das heißt doch nichts anderes als: Wirfinanzieren ihre Investitionen und kriegen dafür niedrigere Löhne. Ein schönes Geschäft!

Kolleginnen und Kollegen, wenn auch viele unserer Kollegen nach dem 312-MarkGesetz sparen, so ist das ihre persönliche Sache. Das können ohnehin nur diejenigen, die relativ gut verdienen. Bis
jetzt konnten aber die Kollegen immer
noch selbst entscheiden, ob sie sparen
wollten und ob sie das überhaupt konnten. Auf Zwangssparen lassen wir uns
aber auf gar keinen Fall ein! Das sind
wir zumindest jenen Kollegen schuldig,
die mit Leicht- und Minimallöhnen überlegen müssen, wovon sie die hohen Mieten
bezahlen sollen.

Firmentarifverträge

Als zweite Gefahr, zum Handelsobjekt in der zentralen Tarifverhandlung gemacht zu werden, müssen wir unsere <u>Firmen-</u> <u>tarifverträge</u> sehen. Es besteht durchaus die Möglichkeit, daß die Unter-

nehmerseite unsere Forderung nach Firmenverträgen mit einem scheinbar "lukrativen Angebot" von, sagen wir mal 12 % Lohnerhöhung und 2 % Zwangssparen, vom Tisch bringen wallen. Hier muß den Tarifvertragsparteien schon heute ganz deutlich klargemacht werden, daß das überhaupt nicht in Frage kommen kann! Wir haben ein begründetes Interesse an größerer Sicherheit, also an der Absicherung der übertariflichen Zulagen in den Betrieben. - Und die können wir uns um keinen Preis abkaufen lassen. Das ist eine ganz prinzipielle Frage unserer Sicherheit zum Beispiel in der nächsten Krise. Da Ende des Jahres mit einem Rückgang der Konjunktur gerechnet werden muß, kann es auch keine Frage des Aufschiebens für das nächste Jahr sein. Der Anfang muß jetzt gemacht werden! In der Hochkonjunktur!

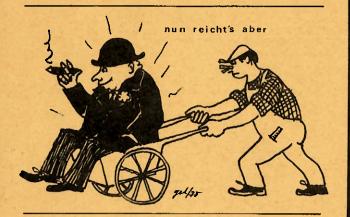
<u>Oeffnungsklausel</u>

Und, Kollegen, noch ein Punkt ist wichtig. Das ist die Öffnungsklausel. Nach Angaben der Gewerkschaftspost kann die chemische Industrie mit einer Produktivitätssteigerung von 8 % rechnen. Die derzeitige Preisentwicklung läßt nach Auskunft der Bundesbank 6,4 % Preissteigerungen befürchten. Sollen die Unternehmer sich nicht wieder die Sahne von unserem Kuchen holen, so heißt das, daß wir 19 ½ Lohner-höhung bekommen müßten. Unsere Lohnforderung von 14,6 % ist aber nur auf eine Preiserhöhung von 3 % abgestellt. Das heißt also erstens, daß wir mit unserer Forderung schon an der unteren Grenze liegen und es praktisch keinen Verhandlungs-Spielraum mehr geben darf. Und das heißt zweitens, daß auf jeden Fall eine Preissteigerungsklausel in den Tarifvertrag muß. Diese muß sichern, daß ab 1. Oktober die Löhne nochmals erhöht werden, falls die

STREIK

Durch spontane Arbeitsniederlegungen erstreikten sich am 27. April die rund 1900 Kollegen der Schnellpressenfabrik Albert & Cie AG in Frankenthal eine Erhöhung von 15 bis 20 % der Erfolgsprämie und eine Verbesserung des Punktsystems.

Preiserhöhung bis dahin die Rate von 3 % überschritten hat, also 1,5 % vom 1. April bis 1. Oktober.



Wir müssen also von unserer Tarifkommission erwarten, daß sie endlich unsere Interessen in den Tarifverhandlungen satzungsgemäß vertritt. Denn in § 4 unserer Satzung heißt es noch immer, ich zitiere: "Zweck der Gewerkschaft ist es, die Arbeitnehmer zur Wahrung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen und zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen zusammenzuschließen mit dem Ziel, die wirtschaftliche Ausbeutung der Menschen zu beseitigen."

Information

Januar.

Kolleginnen und Kollegen! Die Unternehmer haben unsere Forderung nach Firmentarifverträgen vom Tisch ge-wischt. Daß es so kommen würde, war doch vorauszusehen. Deshalb müssen wir uns fragen, ob die bisherige Politik der IG Chemie geeignet war, diesen Widerstand zu durchbrechen. Ich werde zu zeigen versuchen, daß davon keine Rede sein kann. Wie ist das, zumindest bei Cassella, bis jetzt gelaufen? Am 22. Januar berichtete Kollege Fa-bian in einer Vertrauensleute-Versammlung über "Die tarifliche+wirtschaftliche Situation in der chemischen Industrie". Wir haben ihm in dieser Versammlung klar gemacht, daß es zur Durchsetzung betriebsnaher Tarifverträge notwendig sei, die Mitglieder zu mobilisieren. Das würde aber voraussetzen, daß die IG Chemie eine ausgezeichnete <u>Informationspolitik</u> machen

Kollegen, auf all das warten wir noch heute!

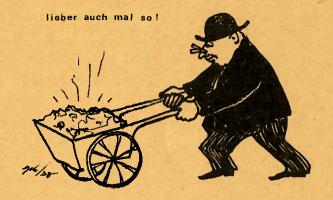
muß. Wir verlangten deshalb eine

Bilanzanalyse von Cassella, sowie

Material zur Lohnstruktur in der

chemischen Industrie. Das war im

Was dann kam, brach fast wie ein Naturereignis über uns herein! Am 27. Februar, einem Freitag, gab die Tarifkommission die Forderung nach Firmentarifverträgen für Merck, Caltex, Höchst usw. bekannt. Am 2. März, also am Montag, beschloß die Vertrauensleute-Versammlung von Cassella einstimmig, einen Firmentarifvertrag zu fordern und wählte eine Firmen-Tarifkommission. Am 4. März stellte diese Kommission, im Beisein des Kollegen Libuda, unsere Forderungen auf, die jedoch am 5. März, also einen Tag später, noch schnell auf Empfehlung von Kollegen Fabian und in Zusammenar-



beit mit ihm "herunterverhandelt" wurden. "Noch schnell" deshalb, weil unsere Forderungen schon am nächsten Tag unserer Geschäftsleitung zugestellt werden mußten. Es geschah also alles unter entsprechendem Zeitdruck, als wüßten wir erst seit gestern, daß wir einen Firmentarif wollten.

Am 12. März bekam die IG Chemie die Ablehnung des Firmentarifvertrages von Cassella. Trotzdem ließ die IG Chemie noch am 16. März, also 4 Tage später, vor Cassella ein Flugblatt verteilen, auf dem zwar endlich nach 11 Tagen der Belegschaft unsere Forderungen mitgeteilt wurden. Aber von der seit 4 Tagen bekannten Ablehnung dieser Forderungen durch die Geschäftsleitung war kein Wort auf dem Flugblatt zu finden. Die Dinger waren halt schon eine Woche gedruckt und lagen inzwischen irgendwoherum.

Fragen und Vorschläge

Nach diesem Ablauf der bisherigen Ereignisse müssen wir uns doch einiges fragen. Niemand wird unseren hauptamtlichen Kollegen hier bestreiten, daß sie <u>fleißig</u> sind - das waren sie ja auch vor den spontanen Streiks im September. Ob ihr Wirken aber "wirksam" ist, daran muß doch erlaubt sein, einige Zweifel anzumelden. Das will ich an einigen mir wichtig erscheinenden Punkten versuchen zu erklären:

Können wir es <u>erstens</u> für wirksam halten, wenn die IG Chemie Flugblätter verteilen läßt, die

- von den Ereignissen längst überholt sind:
- die Forderung nach Firmentarifen nur schwach begründen;
- eine für die Arbeiter kaum verständliche Graphik über die Lohndrift bringen;
- 4. Außer der Aufzählung der Forderungen keine betriebsbezogenen Fakten enthalten?

Das wäre zu ändern, indem die Firmentarifkommissionen am Entwurf der Flugblätter beteiligt werden.

Können wir es zweitens für wirksam halten, wenn die Firmentarifkommissionen in ein bis zwei Tagen ihre Forderungen präzisieren müssen, nachdem die IG Chemie schon mindestens zwei Monate weiß, daß sie Firmentarife anstrebt? Können wir es drittens für wirksam halten, wenn die IG Chemie auf ihrem Informationsmonopol sitzt, wie eine Klukke auf den Ostereiern? Und zwar nicht nur gegenüber ihren Mitgliedern, die sie mobilisieren muß, sondern auch gegenüber den Firmentarifkommissionen. Wenn auch Kollege Libuda meint, "wir haben eine gute Öffentlichkeitsarbeit geleistet" - was hat denn die IG Chemie bisher an Informationen geboten? In der Gewerkschaftspost - in den Flugblättern?

Was mehr denn, als
"Der chemischen Industrie geht es gut!"
- Wie gut denn?

"Die wirtschaftliche Situation ist ausgezeichnet!" - Wie ausgezeichnet? "Höchst, Degussa usw. fordern Firmentarife" - Was denn im einzelnen? Warum und wieviel? Wie sollen wir denn ohne diese Informationen die Belegschaft mobilisieren "in die Bütt' steigen", wie der Kollege
Fabian meinte? Man muß sich schon den
"express international" kaufen, um die
Meinung des Kollegen Vitt zu betriebsnahen Tarifverträgen kennenzulernen. Können wir es vielleicht für
wirksam halten, wenn sich jetzt die
einzelnen Mitglieder der Firmentarifkommission die Hacken abrennen müssen
bei der Industrie- und Handelskammer
und sonstwo, um Informationen zu bekommen, - über die Lage der chemischen Industrie im allgemeinen und
ihren Betrieb im besonderen?

STREIK

700 Arbeiter in mehreren Abteilungen der Audi-NSU-Werke (Neckarsulm) haben mit einem mehrstündigen
Warnstreik weitere Kampfmaßnahmen
signalisiert, falls ihnen, wie vorgesehen, die Löhne auf das Nieveau
des Ingolstädter Werkes gedrückt
werden sollten. Meinung der Kumpels:
"Unsere Löhne sind niedrig genug,
die Ingolstädter müssen mehr verdienen und nicht wir weniger!"

Und, Kollegen, schauen wir uns noch einen anderen Punkt dieser sogenannten Informationspolitik an: Der Kollege Fabian weiß wahrscheinlich, was und wieviel Höchst, Degussa, Cassella usw. gefordert haben. Aber wißt ihr vielleicht, was Cassella gefordert hat? Ein schöner bürokratischer Zustand ist das!

Das hat Folgen für unsere Kraft bei der Durchsetzung der betriebsnahen Tarifpolitik!

Gerade eben haben wir gesehen, wie schnell die Unternehmer Solidarität unter sich herstellen. Aber was machen wir jetzt? Jeder wurstelt in seinem Betrieb vor sich hin. Wie soll sich da die notwendige Solidarität für die Durchsetzung unserer Forderungen herausbilden, wenn keiner etwas von den Problemen und Stimmungen in anderen Betrieben weiß? Wie sollen sich da zum Beispiel die Arbeiter von Degussa mit Caltex solidarisieren, wenn dort gestreikt würde? Es ist doch wohl ein Witz anzunehmen, daß diese Solidarität von der Bezirksverwaltung wie eine Medizin verabreicht werden kann, wenn man sie braucht!

Keine faulen Kompromisse

Der Kollege Vitt schrieb im "express international", ich zitiere: "Betriebsnahe Tarifpolitik kann dazu geeignet sein, die Präsenz der Gewerkschaften in den Betrieben entscheidend zu verbessern, aber - man muß sie wollen."
Dazu kann ich nur sagen: Jawohl, Kollege Vitt, wollen muß man sie!

Zusammenfassend müssen wir also fordern: * keine faulen Kompromisse bei den zentralen Verhandlungen!

* Schluß mit der schlechten Vorbereitung der Firmentarif-Aktion! Die Kapitalisten haben das Wort

BETRIEBLIGHE STREIMABWEHRMASSNAHMEN

Während die Gewerkschaftsbürokraten und auf Arbeitsfrieden um jeden Preis erpischten Sozialdemokraten in der Großen Tarifkommission der IG Chemie Papier Keramik Bezirk Hessen ins geheim längst wußten, daß sie in den Tarifauseinandersetzungen letztlich klein beigeben würden, kursierten unter den Leitungen der betroffenen Betriebe bereits Anleitungen über "Betriebliche Streikabwehrmaßnahmen". Anscheinend nahmen die Kapitalisten die gewerkschaftlichen Drohungen ernster als diese in Wirklichkeit gemeint waren. Jedenfalls hatte man bei den Arbeitgebern einkalkuliert, daß die Kollegen in den Betrieben streikwillig waren. Wir geben hiermit die offizielle konzertierte "Unternehmer"-Planung für "Betriebsliche Streikabwehrmaßnahmen" allen Kollegen und Genossen weiter, weil sie uns für die kommenden Auseinandersetzungen, seien es nun gewerkschaftliche oder spontane Kampfmaßnahmen, viele nützliche Hinweise über Strategie und Taktik des Streiks geben.

Rahmenplan

- 1. Ein Arbeitskampf ist für den Betrieb nicht nur mit arbeitsrechtlichen Folgen verbunden. Das Schadensrisiko für die Arbeitgeberseite durch Betriebsstilllegung ist aus technischen und wirtschaftlichen Gründen erheblich gewachsen. Arbeitskämpfe sind daher nur erfolgreich mit aktiver Streikabwehr zu führen, die das Ziel hat, die Produktion so weit wie möglich aufrecht zu erhalten.
- 2. Daneben sind ergänzende <u>Lieferhilfe-abkommen</u> mit branchengleichen Unternehmen des In- und Auslandes vorzubereiten, um einen Marktverlust in möglichst weitem Umfange auszugleichen.
- 3. Bei drohendem Streik ist das so frühzeitig wie möglich erkennen zu lassen, daß auf jeden Fall weitergearbeitet wird und der Betrieb Arbeitswilligen bis zum Ende des Streiks den Arbeitsplatz zusichert. Anderslautenden Zweckgerüchten muß sofort begegnet werden.
- 4. Die <u>betriebliche Einsatzplanung</u> muß sich daher mit verschiedenen Möglichkeiten der Fortführung des Betriebes vertraut machen:
- a) Aufrechterhaltung der gesamten Produktion mit verminderter Belegschaft
- b) <u>Einschränkung</u> des Betriebes auf Hauptprodukte, Änderungen und Vereinfachungen des Produktionsganges
- c) Feststellung der Notstandsarbeiten, die auf jeden Fall durchgeführt werden müssen, auch wenn der übrige Betrieb ruht.
- 5. Es ist zweckmäßig die betrieblichen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereiche im Streikfalle klar abzugrenzen; ein Muster für einen Einsatzplan liegt bei.

- 6. Diese <u>Planung</u> sollte für jeweils unterschiedliche Streikbeteiligungsquoten durchgeführt werden. Die Betriebe dürfen sich hier nicht von Illusionen infolge hoher betrieblicher Sozialleistungen leiten lassen. Die <u>innerbetriebliche Umbesetzungsmöglichkeit</u> der Belegschaft ist vorzubereiten, insbesondere der Einsatz von Angestellten.
- 7. Die Einweisung von Aushilfspersonal ist durch Erstellung von Einweisungsunterlagen und Bedienungsanleitungen vorzubereiten. Hierbei ist auch an ausländische Arbeitskräfte zu denken. Auf zusätzliche technische Sicherungsmaßnahmen (Unfallverhütung) ist besonders zu achten.

Am wichtigsten:
Immer initiativ bleiben, nicht einschüchtern lassen;
Arbeitswillige in jeder Weise unterstützen und schützen;
Findigkeit und Improvisation sind Trumpf.

Einsatzplan

Muster für einen Einsatzplan im Streikfalle

Gesamtleitung und Stellvertreter

Aufgaben: Verbindung zur Polizei- und sonstigen Behörden; Vertretung der Firma im Arbeitgeberverband; tägliche Lagebesprechung mit Abteilungsleitern und Meistern.

Kaufmännische Einsatzleitung

Aufgaben Einkauf: Beschaffung von Fremdenergie und Wasser; Bewachung des Betriebes; Küche und Kantine; Entladung bereits rollenden oder schwimmenden Materials; Beschaffung von Feldbetten für Übernachtung von Arbeitswilligen im Betrieb.

Aufgaben Verkauf: Auslagerung von Fertigwaren in Speditionslager; Ausrüstung von Halbfertigerzeugnissen bei befreundeten Firmen; Vereinbarung längerer Lieferfristen; Stornierung von Aufträgen; Benachrichtigung von Kunden; Vereinbarung von Kollegen-lieferungen.

Aufgaben Finanzen: Aufstellung einer Liquiditätsanalyse; Vereinbarung längerer Zahlungsfristen mit Lieferanten; Sonderkreditgewährung durch Hausbank; Stundung von Steuern und Abgaben; Anforderung von Streikunterstützung beim Arbeitgeberverband; Auszahlung des Restlohnes an Streikende und der Löhne und Sonderzuwendungen an Arbeitswillige.

Technische Einsatzleitung

Aufgaben: Einsatzplan für nicht unbedingt notwendiges technisches Personal in Betriebsabteilungen; Notstandsarbeiten; Überwachung von Fremdarbeitern.

Betriebsleiter Aufgaben: Maschinenbelegungsplan mit ausreichenden Reserveplätzen; Feuerschutz; Maschinenpflege; Einschulung von Angestellten und Hilfskräften; Beschaffung von fahrbaren Kesselanlagen.

Fahrdienstleiter Aufgaben: Transportplan für Arbeitswillige. Einsatz der
werkseigenen Fahrzeuge und Privatwagen
von Werksangehörigen. Anweisungen für
Kilometergelder für Privatfahrzeuge an
Finanzabteilungen. Forderung von zusätzlichem Polizeischutz für Begleitung des Arbeitswilligen-Konvois. Anmietung von Omnibussen für den Transport von Arbeitswilligen.

Maßnahmen

- 8. Unbedingt in Betrieb zu halten sind:
- a) Wasser- und Energieversorgung
- b) Reparatur-Notdienst
- c) Telefonzentrale (zuverlässige Besetzung)
- d) Personalabteilung, Lohnbüro
- e) Pförtner und Werkschutz
- f) Wach- und Feuerwehrmannschaft
- g) Fuhrpark
- 9. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute werden die betriebliche Streikführung übernehmen. Ihre vorherige namentliche Erfassung ist besonders wichtig. Besondere Gewerkschaftsveranstaltungen für Vertrauensleute beachten. Gewerkschaftliche Organisationsschwerpunkte in besonderen Betriebsteilen sind zu beachten.

10. Auch die Arbeitgeberseite hat eine Streikeinsatzleitung zu bilden. Hierfür muß ein Streikeinsatzbüro, evtl. mit Schlafgelegenheiten und abhörsicheren Telefonverbindungen vorbereitet werden.

11. Der sehr aktiven gewerkschaftlichen Streikpropaganda ist durch Einrichtung einer Informationsstelle zu begegnen. Hierfür sind Adressenkartei der Belegschaft, ein Plakatdienst und ein Schreib- und Abzügebüro vorzubereiten. Dieser Informationsstelle obliegt auch der frühzeitig einzuleitende und

ständig zu pflegende Kontakt mit der Lokalpresse und anderen Meinungsträgern (Lehrer, Pfarrer, Vereine usw.). Wer schnell reagiert, erzielt doppelte Wirkung!

- 12. Von kaufmännischer Seite sind die eigenen Lieferbedingungen auf Ausschaltung des Arbeitskampfrisikos zu überprüfen (Freizeichnungsklausel), die Sicherstellung der Energielieferungen aus dem öffentlichen Netz vorzubereiten und mit den Hausbanken gegebenenfalls Kreditabsprachen zur vorsorglichen Liquiditätsplanung zu treffen. Auch der Versicherungsschutz ist zu prüfen (z. B. Maschinenbruch).
- 13. Da Streikhandlungen auf werkseigenem Gelände untersagt sind, empfiehlt sich die Beschaffung von
 Katasterunterlagen und Grundbuchauszügen über die Grenzen des Werksgelände außerhalb der Werksräume und
 -tere.

STREIKS

Für höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und auch gegen Lohnabbau streikten in jüngster Zeit Lohnabhängige u. a. bei Daimler Benz
Werk Mannheim-Waldhof, Krupp-Widia
in Essen, Trafo-Union in Stuttgart,
Motoren-Turbinen-Union in Friedrichshafen, Ridinger in Mannheim,
Gebr. Claas-Maschinenfabrik GmbH
bei Bielefeld, Linde in Aschaffenburg, Südrad in Ebersbach und
Stahlwerk Rheinau in Mannheim.

14. Der Betriebsrat als ganzer ist in diese Maßnahmen nicht einzuschalten. Vereinbarungen mit ihm haben im Streikfalle kaum Aussicht auf Verwirklichung. Seine Neutralitätspflicht (§ 49 Abs. 2 BetrVG) verbietet ihm jede Einflußnahme. In Betriebsversammlungen i. S. des BetrVG darf das Thema "Tarifverhandlung n" nicht behandelt werden.

15. Etwaiges Inkasso der Gewerkschaftsbeiträge ist zu überprüfen. Spätestens bei Vorbereitung von Kampfmaßnahmen ist es sofort einzustellen bzw. zu untersagen. Ebenso Verteilung von Gewerkschaftszeitungen oder sonstigen Informationsmitteln.

Maßnahmen

vor und bei Urabstimmungen

- 1. Alle Maßnahmen zur Vorbereitung der Fortführung des Betriebes sind möglichst öffentlich zu treffen. Dies beeinflußt möglicherweise schon das Ergebnis der Urabstimmung.
- 2. Information der Belegschaft ist besonders wichtig. Sie sollte insbesondere folgende Themen berühren:
- a) Stand der Tarifverhandlungen und Argumente der Arbeitgeberseite;
- b) Urabstimmung ist nicht nur wie

- die Gewerkschaft immer behauptet ein zusätzliches Druckmittel, sondern sie bildet die Rechtsvoraussetzung für den Streikaufruf der Gewerkschaft.
- c) Obwohl die Arbeitgeberseite keinen Arbeitskampf wünscht, richtet sie sich darauf ein. Auch bei Streik wird weitergearbeitet;
- d) Hinweis auf wirtschaftliche Folgen des Arbeitskampfes, Gefährdung der Arbeitsplätze usw.
- 3. Gewerkschaftsfunktionären, die offensichtlich im Zusammenhang mit den Streikvorbereitungsmaßnahmen den Betrieb betreten wollen, kann dies untersagt werden.
- 4. Betriebliche Führungskräfte, insbesondere Abteilungsleiter, Betriebsleiter, Meister sowie Angestellte sind am besten gesondert anzusprechen. Dieser Kader will Führung spüren!
- 5. Als <u>Informationsformen</u> kommen in Betracht:
- a) Vom Arbeitgeber einzuberufende Belegschaftsversammlungen, evtl. auch reine Angestelltenversammlungen (das sind keine "Betriebsversammlungen" i. S. von § 41 ff BetrVG);
- lungen" i. S. von § 41 ff BetrVG);
 b) Briefe an die Belegschaftsmitglieder ins Haus;
- c) Flugblätter zur Verteilung am Werkstor in der Öffentlichkeit;
- d) Annoncen in der Lokalpresse.
- 6. Bildung einer <u>Dokumentationsstelle</u> mit Foto- und Filmgeräten. Klischeereife Fotos erleichtern den Verkehr
 mit der Presse.
- 7. Führung des Streiktagebuches einer bestimmten Stelle (leitenden Angestellten) übertragen.
- 8. Die Abhaltung der Urabstimmung während der Arbeitszeit ist nicht gestattet. Die Durchführung der Urabstimmung im Betrieb sollte nicht zugelassen werden, weil alles zu vermeiden ist, was gegenüber den Arbeitnehmern den Eindruck einer betrieblichen Sanktionierung von Streikvorbereitungen erwecken könnte. Von diesem Stadium an ist die Unterscheidung zwischen denjenigen Arbeitnehmernzu treffen, die zum Betrieb stehen und solchen, die "draußen" stehen wollen!
- 9. Öffentliche Auszählung der <u>Urabstimmungsergebnisse</u> fordern (evtl. durch Zeitungsannoncen, Leserbriefe, Artikel in der Lokalpresse usw.).

Maßnahmen

nach Urabstimmung und Streikaufruf

- 1. <u>Verlautbarung</u>: "Es wird weitergearbeitet!" Nach Abstimmung mit dem Arbeitgeberverband evtl. Gewährung von <u>Erschwerniszulagen für Arbeitswillige</u> ankündigen.
- 2. Das Ergebnis der Urabstimmung ist möglichst von der Arbeitgeberseite öffentlich zu kommentieren; insbesondere das Verhältnis der abstimmungsberechtigten Gewerkschaftsmitglieder zu allen Arbeitnehmern sowie die Er-

mittlung der Streikmehrheit, gemessen an der Gesamtbelegschaft. Unregelmäßigkeiten besonders hervorheben. Arbeitgeberverband verständigen.

- 3. Streikausmaß bei Beginn des Arbeitskampfes kann verschieden sein:
- a) Vollbestreikung des ganzen Betriebes:
- b) Teilbestreikung von wichtigen Betriebsteilen, Schlüsselbetrieben (z.B. Kraftzentralen, Werkstätten usw.);
- c) Warn-, Demonstrations- oder Sympathiestreiks. Meist nur stundenweise. Oft als Sitzstreik.

Die Durchführung einer Urabstimmung ist bei Streikmaßnahmen nach a) und b) zwingend. Bei Streikformen nach c) kann die hier maßgebliche Gewerkschaftssatzung von der Durchführung formaler Urabstimmungen absehen.

- 4. Bei allen Streikformen muß die Friedenspflicht abgelaufen sein, sonst sind sie rechtswidrig. Auch betriebliche Einzelaktionen ohne Sanktionierung durch die Gewerkschaft sind "wilde Streiks". Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen von Arbeitgeberseite gegenüber den verschiedenen Streikformen sind möglichst einheitlich innerhalb des Arbeitgeberverbandes zu entscheiden und mit diesem abzustimmen.
- 5. Die mutmaßliche Zahl der Arbeitswilligen ist möglichst genau festzustellen; evtl. sind schriftlich Versicherungen oder Zusagen unter Zeugen festzuhalten.
- 6. Einsatzübungen mit Aushilfepersonal wirken sich auch psychologisch günstig aus. Vorsorgliche Einweisung von Angestellten an gewerblichen Arbeitsplätzen ist zweckmäßig.
- 7. Dem <u>Schutz der Arbeitswilligen</u>, insbesondere vor den Streikposten, muß die höchste <u>Aufmerksamkeit</u> gewidmet sein;
- a) Sicherstellung des Offenhaltens der Werktore, evtl. Anforderung polizeilichen Schutzes (Verbindung mit höheren Polizeidienststellen, Regierungspräsidenten, Innenministerium).
- b) Unternehmer, Werkmeister und leitende Angestellte müssen täglich ans Werkstor. Bereitstellung von Fotographen zur Dokumentation der Vorgänge am Werkstor. Die Entscheidung über die Anzahl der Arbeitswilligen fällt meist am Werkstor, und zwarschon beim ersten Schichtwechsel!
- schon beim ersten Schichtwechsel!

 Transport und Einschleusung ins
 Werksgelände vorbereiten; möglichst
 Berührung mit Streikposten vermeiden
 (Benutzung von Omnibussen, Kleinbussen, Taxen, Abholung in Wohngebieten).
- d) Beweglicher Transportplan; jeden Tag andere Treffpunkte verabreden zur Vermeidung des Zusammenstoßes mit Streikenden oder sonstigen Agitatoren (die manchmal von außerhalb herangeholt werden!).
- e) Benutzung von Nebenstraßen und Nebeneingängen zum Werksgelände vorbereiten; auch hier beweglich bleiben!
- f) Abschleppungseinrichtungen bereitstellen, wenn Werkszugänge durch

Lastwagen oder sonstige Hindernisse versperrt werden.

g) Vorsorge für kostenlose Verpflegung der Arbeitswilligen im Betrieb treffen (evtl. vorübergehende Unterbringung im Betrieb vorsehen).

h) Möglichst Etablierung von Streiklokalen in unmittelbarer Nähe des Werkes vermeiden (vorsorgliche Anmietung durch Arbeitgeber)!

i) Verstärkter Einsatz des Werkschutzes, evtl. Hinzuziehung eines Bewachungs-

institutes.

- k) Anzeigen bei strafbaren Handlungen vorsehen. Einstweilige Verfügungen beim Arbeitsgericht in Betracht
- 1) Fristlose Einzelkündigungen bei beweisbaren strafbaren Handlungen aussprechen.
- 8. Information der Belegschaft a) "Es wird weitergearbeitet!"
- b) Arbeitswillige werden geschützt: Hin-weis auf Transportmöglichkeiten; Rechtsschutzgewährung ankündigen; Arbeitgeber übernimmt Anwaltskosten; Arbeitswillige werden bis zum Streik ende beschäftigt.

c) Plakate zur Warnung der Streikposten vor strafbaren Handlungen.

d) Besondere Informationsmittel für ausländische Arbeitnehmer einsetzen; Dolmetscherdienst sicherstellen.

9. Information der Öffentlichkeit Durch Lokalpresse, Geistlichkeit und sonstige Meinungsträger kann die gewerkschaftliche Aktion entscheidend beeinflusst werden.

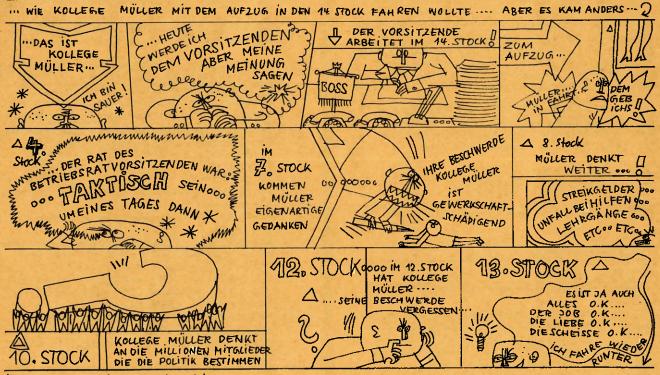


bringt u.a. Informationen, Analysen und Strategiebeiträge zur sozialistischen Betriebsarbeit 605 Offenbach 4, Postfach 591

Maßnahmen

bei Ausbruch und während des Streiks

- 1. Massives gewerkschaftliches Aufgebot an den Werkstoren bei Streikbeginn zu erwarten. Zeit und Ort der Handlung bestimmt zunächst die Gewerkschaft. Sofort entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen.
- 2. Keine Passierscheinsysteme für Arbeitswillige zulassen.
- 3. Unterbindung von Streikpropaganda auf betriebseigenem Gelände und am Werkstor.
- 4. Entlohnung der Arbeitswilligen mit Arbeitgeberverband abstimmen (z. B. Bezahlung von Erschwerniszuschlägen, Verteilung des Lohns nicht besetzter Arbeitsplätze u. ä.). Einheitliches Vorgehen aller bestreikten Betriebe wichtig.
- Regelmäßige Belegschaftsversammlungen der Arbeitswilligen im Betrieb durchführen. Besprechung der Streiklage mit ihnen.
- 6. Maßnahmen zur Gewinnung weiterer Arbeitswilliger ergreifen: Informations besuche in den Wohnungen, Hausbriefe, Flugblätter, Lautsprecherwerbung; Ehefrauen besonders ansprechen.
- 7. Gegenüber <u>Presse</u> und sonstigen Meinungsträgern sich sehr <u>aufgeschlos</u>sen verhalten. Geheimniskrämerei wirkt verdächtig. Durch Betriebsbesuche, Zahl der Arbeitswilligen und Umfang der Produktion neutral beobachten lassen.
- 8. Beeinflussung des Streiks durch politische Untergrundkräfte beobachten. Polizei und Verfassungsschutz einschalten.



Zum Tarifabschluß im Bergbau -

Einig bleiben Solidarität

Bereits die Ankündigung der Urabstimmung brachte die hochfahrenden Bosse des Ruhrbergbaus wieder an den Verhandlungstisch. Die Kampfbereitschaft der Bergarbeiterschaft zwang die Konzernherren von Kohle und Stahl, die von uns geforderte Lohnerhöhung von 8,5 %, die Erhöhung des Urlaubsgeldes und die Weiterentwicklung des Weihnachtsgeldes zu einem 13. Monatseinkommen, mit geringen Abstrichen, zu zahlen. Wir sind der Meinung, daß diese Forderungen mehr als maßvoll waren. Schließlich muß man in Betracht ziehen, daß die 8,5 % Lohnerhöhung nur Kosten in Höhe von 14 Millionen Mark monatlich verursachen, während der Ruhrbergbau monatlich 150 Millionen Mark an die Stahlindustrie verschenkt. Durch die Lohnauseinandersetzung im Ruhrbergbau wurde die unerhörte Tatsache auch größeren Kreisen der Bevölkerung bekannt, daß der Ruhrbergbau praktisch den Stahlkonzernen gehört und diesen einen Sonderpreis gewähren muß (66 DM pro Tonne Ruhrkoks, statt 150 DM pro Tonne). Trotzdem wurde der Preis für Stahl erhöht (bei Baustahl mehr als 100 %).

Gute Geschäfte der Bosse

Unter diesen Umständen braucht man sich nicht zu wundern, wenn die UVR-Chefs Kemper, Erasmussen, Barking und Hurk von einer besorgniserregenden Verschlechterung der Ertragslage sprachen und massive Propaganda gegen die Forderungen der Industriegewerkschaft Bau Steine Erden in der Öffentlichkeit trieben. Trotzdem machen sie bei jeder Lohnerhöhung gute Geschäfte. Das war im vergangenen Herbst so und ist auch jetzt so. Jede Lohnerhöhung begleiten sie mit einer Preiserhöhung, die ein Vielfaches der Lohnkosten beträgt. Sie nehmen das Geld, wo und wie sie es kriegen können. Sie machen Millionengewinne und verlangen vom Bergarbeiter Bescheidenheit in Lohn-

Hungerlohn für die Arbeiter

Wir sind jedoch der Meinung, daß die Gewinne auch dem Arbeiter zustehen. Wie war denn seine bisherige Lage und die seiner Familie. Es wird viel darüber geredet, daß der Bergmann an der Spitze der Lohnskala steht. Ein Hauer verdiente bisher jedoch (22 Schichten, 2 Kinder) 954,80 Mark brutto, hatte Abzüge von 174,80 Mark und bekam netto 779,99 Mark und Bergmannsprämie von 55 Mark, also 834,99 Mark bar heraus. Der Schichtlöhner in der Lohngruppe II von Übertage (ebenfalls 22 Schichten, 2 Kinder) hatte einen Bruttolohn von

767,80 Mark, Abzüge von 117,75 Mark und bekam 650,05 Mark bar heraus. Die Bergbau-Bosse haben bei der Bildung der Einheitsgesellschaft fast überall den Wohnungsbestand versilbert. Halbwegs anständige Wohnungen sind auf dem freien Markt unter 280 Mark nicht zu haben. Rechnet man nur 100 Mark monatlich an Nebenkosten (vom Fernsehen bis zum elektrischen Strom, vom Zeitungsabonne-ment bis zur Seife), so verbleiben dem Haushalt des Hauers 454,99 Mark und dem Haushalt des Schichtlöhners Übertage 270,07 Mark. Die Frau des Hauers konnte also pro Person und Mahlzeit (3 Mahlzeiten pro Tag) nur für DM 1,26 einkaufen. Die Frau des Schichtlöhners hatte nur 75 Pfennige dafür zur Verfügung. Dabei haben beide Haushal te noch keinen Pfennig für Bekleidung, Schulbücher der Kinder und schon gar nicht für die Teilnahme am kulturellen und gesellschaftlichen Leben zur Verfügung. Das heißt: von diesem "Spitzenlohn" wird man nicht mal satt, wenn nicht die Frau mitarbeitet oder man keine Überstunden machen kann und man wird außerdem zum Paria der Gesellschaft gestempelt.

Den Bergbau sozialisieren

Die jetzt erkämpfte Verbesserung der materiellen Bedingungen der Bergarbeiter ist ein ermutigender Erfolg, doch ist damit das Problem des Lebens am Rande des Existenzminimums keineswegs gelöst. Wenn die Bosse der Ruhrkohle-AG nicht in der Lage sind, die Betriebe richtig zu verwalten, sollten sie sie uns geben. Es ist höchste Zeit, den Verfassungsauftrag von 1949 zu erfüllen, aus der Bundesrepublik einen sozialen Rechtsstaat zu machen, den arbeitenden Menschen und nicht die Rendite des Kapitals zum Maßstab der Staatspolitik zu erheben.

Funktionäre der IGBE Zeche Monopol, Kamen

Leserbrief

Appell an die Kollegen im Bundestag In den letzten Wochen wurden wir durch die Presse auf große Rüstungsgeschäfte aufmerksam gemacht. 200 deutsche Panzer sollen nach Spanien geliefert werden, 4 U-Boote, gebaut auf der bundeseigenen Howaldt-Werft, sind für Griechenland bestimmt. Und das geschieht unter einer von der SPD geführten Regierung.

Die Gewerkschaften haben ganz klar Stellung bezogen gegen die arbeitnehmer- und menschenfeindlichen Regime in Spanien und Griechenland. Die Mehrheit der SPD-Bundestagsabgeordneten und auch Abgeordnete der anderen Parteien sind gewerkschaftlich organisiert. Trotzdem hört man von den Kollegen im Bundestag nichts entscheidendes dazu. Es ist ein Verrat an der Menschlichkeit, Panzer und U-Boote an faschistische Regime zu liefern bzw. nichts gegen die Lieferungen zu unternehmen!

WARUM?

Warum machen wir eine SOZIALISTISCHE BETRIEBSKORRESPONDENZ?

Seit den spontanen Streiks vom September 1969 ist die Legende widerlegt, daß die Industriearbeiter in der Bundesrepublik auf den sozialen Kampf verzichten. Auch in Frankreich, Italien, Skandinavien, England, Belgien usw. hat sich gezeigt: In der Arbeiterschaft und in den Betrieben kommt eine Bewegung auf, die den Kampf um bessere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen als Klassenkampf begreift und führt. In den Betrieben gibt es wieder politische Diskussionen. An vielen Orten entwickeln sich sozialistische Betriebsgruppen.

Sozialistische Betriebsarbeit wird nur dann zu weiteren Erfolgen kommen, wenn sie Erfahrungen aus den einzelnen Betrieben und Informationen über die Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit überbetrieblich austauscht. Sozialistische Arbeit in den Betrieben ist auch gewerkschaftliche Arbeit. Die Gewerkschaftsführungen haben sich aber auf eine Politik festgelegt, die im Prinzip nicht mehr den Interessen der Lohn- und Gehaltsabhängigen entspricht. Sie verzichten auf den gewerkschaftlichen Kampf und ordnen sich der "Konzertierten Aktion" unter, in der die Interessen der Großunternehmer den Ton angeben. Deshalb wurden auch die Streiks vom September 1969 gegen den Willen der Gewerkschaftsführungen gemacht. Daraus folgt: Sozialistische Betriebsarbeit ist auch Kampf um innergewerkschaftliche Demokratie - gegen die Verselbständigung der Gewerkschaftsapparate. Die SOZIALISTISCHE BETRIEBSKORRESPONDENZ wird zur Zeit von ca. 20 Kollegen (aus Stuttgart, Kaiserslautern, Marburg, Bremen, dem Rhein-Main-Gebiet und dem Ruhrgebiet) diskutiert und hergestellt. In Zukunft wird die SBK das sein, was viele Kollegen und Genossen aus den Betrieben aus ihr machen. Darum: Schreibt uns was wir falsch gemacht haben. Macht Vorschläge für Verbesserungen! Berichtet über Eure eigenen Erfahrungen. Schreibt Berichte über Euren Betrieb und Eure Gewerkschaftsorganisation, damit andere Kollegen aus diesen Erfahrungen lernen können. Diskutiert die Korrespondenz mit Euren Kollegen. Fragt sie nach ihrer Meinung. Schreibt uns Eure Meinung und die Eurer Kollegen! Die nächsten SBK-Redaktionssitzungen sind Samstag, 6. Juni, 14 Uhr und Sonntag, 5. Juli, 10 Uhr, je-weils im Sozialistischen Büro. In dieser Nummer der SBK behandeln wir wegen des prinzipiellen Charakters (betriebsnahe Tarifpolitik) außergewöhnlich ausführlich die jüngsten Tarifauseinandersetzungen in der hessischen chemischen Industrie. In der nächsten Ausgabe behandeln wir u. a. die Themen "Tariflohn - Reallohn" "Vermögensbildung" (IG Metall Abschluß) und "Rüstungslasten und Rüstungsge-

Redaktionskollektiv Sozialistische Betriebskorrespondenz 605 Offenbach 4, Postfach 591

Solidaritäts- und Aktionfonds

Drucken kostet Geld. Einen Haufen zahlen wir aus unserer Tasche. Es geht um den Rest. Außerdem erreichen uns laufend Hilferufe, Kollegen und Genossen, die noch allein arbeiten - vorwiegend in kleineren Betrieben und kleineren Orten bitten um Unterstützung. Wir wollen ihnen helfen. Allein können wir's nicht. SOLIDARITÄTS- UND AKTIONSFONDS Sonderkonto Nr. 1/741326/3-11 bei Bank für Gemeinwirtschaft, Niederlassung Offenbach (das Postscheckkonto der Bank: PSA Frankfurt Nr. 172480).

Die SOZIALISTISCHE BETRIEBSKORRESPON-DENZ (SBK) wird hergestellt und vertrieben vom Sozialistischen Büro, 605 Offenbach 4, Postfach 591, Hohe Str. 28 (Souterrain), Telefon 0611 - 832593. Solidaritätsbeitrag für diese Ausgabe 50 Pfennig, bei Abnahme von 10 Stück und mehr 50 % Rabatt. Bei Bestellung weiterer Exemplare den Geldwert bitte in Briefmarken beilegen oder vorab überweisen an das Sonderkonto SOLIDARI-TÄTS- UND AKTIONSFONDS bei Bank für Gemeinwirtschaft, Offenbach Nr. 1/741326/3-11. Presserechtlich verantwortlich für diese Ausgabe ist Dieter Goldberg, Hanau. Druck: Sozialistisches Büro, Offenbach.

Leserbrief

Weg mit den unteren Lohngruppen!

Euer Artikel in der SBK vom 1. Mai zeigt sehr richtig, wie es gemacht wird, um Frauen und auch Männer zwei bis drei Lohngruppen zu niedrig einzustufen. Ein besonders trauriges Kapitel ist dabei die Einstufung von ausländischen Arbeitern und Arbeiterinnen. Das Besondere und wie ich meine Traurige ist die mangelnde Solidarität der deutschen Kollegen, da es hier sehr oft mit ihrer stillschweigenden Duldung geschieht. Daß es nicht auf sprachlichen Schwierigkeiten beruht, geht daraus hervor, daß man die ausländischen Kollegen sehr wohl darüber aufklärt, wie viele Stücke sie in einer bestimmten Zeit fertigen dürfen, damit der Akkord nicht kaputt geht. Man befürchtet, daß man selbst einmal den Schaden davon hat, findet aber nichts dabei, daß die ausländischen Kollegen eine bis drei Gruppen niedriger eingestuft sind. Mein Beispiel bezieht sich auf einen Betrieb, in dem es keinen Betriebsrat gibt - einen Betrieb mit ca. 60 Beschäftigten - der, wie ich hoffe, nicht die Regel ist. Gut scheint mir das Verhalten eines Kollegen in dem angeführten Betrieb. Er hat eine ausländische Kollegin erst dann an eine von ihm eingerichtete Maschine genommen, nachdem er die bindende Zusage der Betriebsleitung hatte, daß die Frau, die auch vorher schon im Betrieb qualifizierte Arbeit ausgeführt hatte, um zwei Lohngruppen höher eingestuft wird. L. W. aus Offenbach