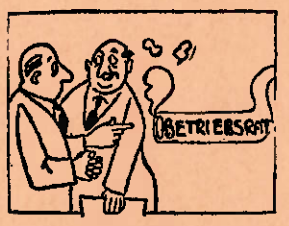
SOZIALISTISCHE BETRIEBS KORRESPONDENZ

herausgegeben vom Sozialistischen Büro, Offenbach - Nr. 2/72/10.Feb.
Solidaritätsbeitrag 50 Pfennig

Basisnahe Aufstellung der Kandidatenliste zur Betriebsratswahl 1972

Auch nach dem "neuen" Betriebsverfassungsgesetz, das wir in einer späteren SBK kritisch untersuchen werden, ist eine Listenwahl vorgesehen für den Fall, daß zwei oder mehrere Gruppen in einem Betrieb kandidieren. Da in den meisten großen Betrieben "christliche" o.a. Listen aufgestellt werden, scheidet also die üblicherweise vorgesehene Persönlichkeitswahl aus, so daß die Arbeiter und Angestellten nicht mehr einzelne Kandidaten, sondern nur die eine oder die andere Liste wählen können. Von großer Bedeutung ist damit die Reihenfolge der Kandidatenaufstellung auf der Gewerkschaftsliste. Deshalb fallen die wichtigsten Entscheidungen bereits bei der Aufstellung der Reihenfolge. Aber bei der Aufstellung der Kandidatenliste ist die Mehrzahl der Kollegen in der Regel nicht beteiligt. Kollegen in Großbetrieben, in denen auch 1972 eine Listenwahl zu befürchten ist, haben hieraus Konsequenzen gezogen und Vorschläge für eine basisnähere Aufstellung der Kandidatenlisten ausgearbeitet. Wir machen nachfolgend die Vorschläge bei Opel (Rüsselsheim) und Daimler-Benz (Stuttgart-Untertürkheim) bekannt, wobei wir meinen, daß die Ausarbeitung der Kollegen von Daimler-Benz der konsequentere, realisierbare Vorschlag ist. →



„Kommt durch dieses Rohr für mich unangenehme Luft in meinen Betrieb ...

.. nehme ich hier dieses Stück Papier ...

... das sich mit Leichtigkeit verdrehen läßt, ...

... und verstopfe die Öffnung ganz einfach damit!"

Vorschlag der Kollegen von Opel

Lt. Beschluß der Vollversammlung der Vertrauensleute am 3.3.1970 soll eine basisnahe Aufstellung der Kandidatenliste der IG Metall zur Betriebsratswahl 1972 erfolgen. Dazu legen wir der Vollversammlung der Vertrauensleute nachstehenden Plan vor:

In geheimer Abstimmung werden in der Vollversammlung der Vertrauensleute 11 Listenführer nominiert. Die Kandidaten hierzu werden vorher in den derzeitig bestehenden Blockbereichen vorgeschlagen. Die Vollversammlung der Vertrauensleute sieht in diesen 11 Listenführern die zukünftigen Ausschußmitglieder.

Der Betrieb wird in 12 Bereiche eingeteilt. In jedem dieser Bereiche nominieren die Vertrauensleute in geheimer Wahl je 5 Kandidaten und Ersatzkandidaten. Jeder Bereich soll nach der Betriebsratswahl von 5 Betriebsräten betreut werden.

Die Plazierung der Liste der IG Metall wird nach folgenden unbestechlichen Gesichtspunkten durchgeführt.

Platz 1 - 11 wird von den 11 Listenführern eingenommen.
Platz 12 - 23 von den Kandidaten aus den Bereichen mit der höchsten Stimmenzahl.
Platz 24 - 35 von den Kandidaten aus den Bereichen mit der zweithöchsten Stimmenzahl.
Platz 36 - 47 von den Kandidaten aus den Bereichen mit der dritthöchsten Stimmzahl.
Platz 48 - 59 von den Kandidaten aus den Bereichen mit der vierthöchsten Stimmenzahl.
Platz 6o - 71 von den Kandidaten aus den Bereichen mit der niedrigsten Stimmenzahl.

Es folgen im gleichen Schlüssel die Ersatzkandidaten.

Weiterhin ist zu beachten, daß vor der Aufstellung der Kandidaten die Bereiche ausgelost werden. Dies bedeutet, daß auf Platz 12 (das ist der erste Platz nach den Listenführern) der Kandidat mit der höchsten Stimmenzahl aus dem Bereich Nr. 1 kommt. Auf Platz 13 der Kandidat mit der höchsten Stimmenzahl aus dem Bereich Nr. 2 usw.

Dieses Verfahren hat mehrere Vorteile, zwei sollen hier genannt werden:

1. Bei einer Listenwahl, die mit Sicherheit kommen wird, scheiden die letzten Kandidaten einer Liste aus. In unserem Falle nur die Kandidaten, die in den Bereichen bei der Aufstellung die wenigsten Stimmen erhielten. Oder anders gesagt: die besten Gewerkschafter kommen auf den Platz, auf dem sie gewünscht werden.

2. Wenn die von den Vertrauensleuten nominierten Kandidaten, nach der Wahl als Betriebsräte, sich bei der konstituierenden Sitzung nach den Überlegungen der Vollversammlung der Vertrauensleute richten, kommen nur IG-Metall-Betriebsräte in die Bereiche, in denen sie nominiert wurden.

Vorschlag der Kollegen von Daimler-Benz

An den Vertrauensmännerkörper (Vertrauensmännerleitung) der Daimler-Benz AG, Stuttgart-Untertürkheim

Wir unterbreiten euch einen Vorschlag, die bevorstehenden Betriebsratswahlen in anderer Weise als bisher durchzuführen.

Das neue Betriebsrat-Verfassungsgesetz ist verabschiedet. Für die Betriebsratswahlen ist neben anderem bei uns folgendes von Bedeutung:
1. Die Zahl der Betriebsräte wurde vergrößert.
2. Betriebsräte sind nicht abwählbar - auch dann nicht, wenn die Kollegen nicht mehr mit ihnen einverstanden sind und andere wollen. Die Amtszeit beträgt 3 Jahre.
3. Sobald eine zweite Liste auftaucht (bei uns immer die christliche Liste), können die Kollegen nicht mehr nach dem Prinzip der Persönlichkeitswahl, sondern nur nach dem Prinzip der Listenwahl wählen (IGM- oder Christliche Liste). Bei der Wahl ist nicht nur die Auswahl der Kandidaten, sondern auch die Reihenfolge der Kandidaten auf der Liste von Bedeutung.

Betriebsräte sollen die Interessen der Belegschaft wirksam vertreten. Im Zusammenhang mit der zunehmenden Intensivierung der Arbeit, Leistungssteigerung, Akkordveränderung und Verschärfung der allgemeinen Situation in Betrieb und Büro ergibt sich von selbst, daß es für die Belegschaft von großer Bedeutung ist, wer die Betriebsräte für die nächsten 3 Jahre

sind. Die entscheidende Frage wird sein, inwieweit die Mitglieder unserer Organisation an der Vorbereitung der Betriebsratswahlen teilnehmen, mitbestimmen können.

Auf dem letzten Gewerkschaftstag unserer Organisation hat Kollege Brenner u.a. ausgeführt, daß es darauf ankomme "in unseren Kolleginnen und Kollegen das Bewußtsein von der Notwendigkeit der Demokratisierung zu stärken, in ihnen die Fähigkeiten zu wecken und zu entwickeln, Mitbestimmungsfunktionen - wo auch immer - auszuüben." Und weiter: "Wir müssen zuallererst bessere innergewerkschaftliche Voraussetzungen für die Stärkung unserer Position in dieser Gesellschaft schaffen."

Bei den kommenden Betriebsratswahlen sollten wir diese Ratschläge beherzigen und unseren Teil dazu beitragen, ein Höchstmaß an Demokratie zu praktizieren.

Wie wurden die Wahlen bei uns bisher vorbereitet und durchgeführt?

In der Regel verändert sich die Zusammensetzung der IG Metall-Liste nur, wenn
* ein Betriebsrat die Altersgrenze erreicht hat,
* ein Betriebsrat ausscheidet, weil er eine "bessere" betriebliche Position gefunden hat (Betriebsrat als Sprungbrett),
* ein Betriebsrat seine Tätigkeit aufgeben muß, weil er eine grobe Verfehlung begangen hat.

Da die Aufstellung und Reihenfolge der Kandidaten auf der Liste bisher unter den führenden Funktionären ausgemacht wurde, sind neu in die Liste aufzunehmende Kollegen längst ausgesucht, vorher auf Gewerkschaftsschulen geschickt, präpariert und gefördert worden. Eine interne Kommission macht dann der Vertrauensleute-Vollversammlung einen Kandidaten- und Reihenfolgevorschlag Die Kollegen z.B. aus Untertürkheim sind aber überfordert, wenn sie über einen Kandidaten aus Mettingen oder Hedelfingen entscheiden sollen, weil sie ihn aus seiner Arbeit und dem Umgang mit seinen Kollegen gar nicht kennen. Wegen der Betriebsgröße sind die Kollegen des Werksteiles Untertürkheim nicht einmal in der Lage, alle Kollegen zu beurteilen und sich sachlich richtig zu entscheiden. Sie müssen sich auf den Vorschlag "von oben" verlassen. Parteipolitischen Gesichtspunkten und der Manipulation sind Tür und Tor geöffnet.

Welchen Einfluß haben die Gewerkschaftsmitglieder einer Abteilung, einer Halle oder eines Bereiches auf die Aufstellung der Kandidaten zur Betriebsratswahl?

Sie haben nach dem bisher ausgeübten Verfahren keinen Einfluß. Sie haben nur die Möglichkeit, die ihnen am Wahltag vorgelegte Liste (bei Listenwahl) anzukreuzen und damit auch die Reihenfolge auf der Liste zu akzeptieren. Die Funktionäre handeln und denken für alle.

Dieser Zustand ist besonders im Großbetrieb nicht länger haltbar. Die Aufstellung der IGM-Liste sollte in engster Verbindung mit den Mitgliedern erfolgen. Mitglieder sollen nicht nur Beiträge zahlen, sondern von Anfang an mitwirken, mitentscheiden.

Die Rolle des Vertrauensmännerkörpers

Der Vertrauensmännerkörper trägt entsprechend den Richtlinien die Verantwortung für die Aufstellung der IGM-Liste in enger Zusammenarbeit mit der Ortsverwaltung. In den Richtlinien heißt es nicht, daß er die Liste selbst aufstellen soll - ohne Mitwirkung der Mitglieder. Er hat im Gegenteil die breite Beteiligung der Mitglieder zu organisieren. In dem Maße, wie der Vertrauensmännerkörper die Teilnahme der Mitglieder an dem gesamten Akt der Betriebsratswahl organisiert, wird die Gewerkschaftsorganisation als Ganzes ihr Gewicht im Betrieb verstärken. Es eröffnet sich außerdem die Möglichkeit, den Einfluß der christlichen Liste zurückzudrängen.

Aus all den angeführten Gesichtspunkten ergibt sich der folgende Vorschlag und Antrag zur Durchführung der Betriebsratswahlen 1972.

1. Der Vertrauensmännerkörper teilt den Betrieb unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen und des neuen Betr.Verf.Ges. in Bereiche ein. Die zu bildenden Bereiche entsprechen dem Betreuungsbereich eines Betriebsrates.

2. In jedem Bereich (Gießerei, Motorenprüffeld, Montage etc.) sammeln die Vertrauensleute die von ihren IGM-Kollegen gemachten Kandidatenvorschläge. Es sollen in jedem Bereich mindestens die doppelte Anzahl von Kandidaten vorgeschlagen werden als zu wählen sind.

3. In jedem Bereich findet eine von den Vertrauensleuten organisierte Vorwahl zur Ermittlung des für die IGM-Liste aufzustellenden Betriebsratskandidaten des Bereiches statt. (Einem solchen Verfahren steht das Betr. Verf. Ges. nicht im Wege.)

4. Die Reihenfolge der so ermittelten Betriebsratskandidaten auf der IGM-Liste ergibt sich aus dem prozentualen Stimmenanteil, den die Bewerber in den Bereichen auf sich vereinigen können. Die Ersatzkandidaten sind die Bewerber, die in den Bereichen den zweithöchsten Stimmenanteil erreichten.

5. Die bisher freigestellten Betriebsräte unterliegen ebenfalls diesem Verfahren.

☆☆☆

Chemie-Tarifrunde 1971, 2. Teil

Der 1. Teil dieses Beitrags über die Chemie-Tarifrunde 1971 wurde in der SBK 1/72 (Jan.) veröffentlicht.

Die Tarifauseinandersetzung

1. Tarifverhandlung am 13. April 1971

In den 5-stündigen Tarifverhandlungen erklärten die Unternehmer, sie wollten keine Lohnpause. Trotz Drängen der IG Chemie waren die Unternehmer jedoch nicht bereit, ein Angebot zu unterbreiten. Die Verhandlungen wurden auf den 28. April 1971 vertagt.

2. Tarifverhandlung am 28. April 1971

Nach einer erneuten Diskussion über die wirtschaftliche Lage der chemischen Industrie bieten die Unternehmer eine Erhöhung der Löhne und Gehälter rückwirkend ab 1. 4. 1971 mit einer Laufzeit von 12 Monaten von 5 % an. In den einzelnen Lohngruppen sind 5 % zwischen 23 und 27 Pfennige. Bei den Gehältern würde es sich um einen Betrag zwischen DM 41.-- und DM 1oo.-- monatlich handeln. Das 13. Monatseinkommen und die Anbindung der Ausbildungsvergütung an den Facharbeiterlohn wird von den Unternehmern abgelehnt.

In der Tarifkommission der IG Chemie wird nach diesem provozierenden Angebot diskutiert, ob die Verhandlungen jetzt für gescheitert erklärt werden sollen, wie dies beim gleichen Angebot im Tarifbezirk Nordrhein geschehen war. Kollege Fabian vertrat die Auffassung, daß die Hessen versuchen müßten, hinter die nächsten Termine von Rheinland-Pfalz (2. Verhandlung am 4.5.) und Nordrhein (Landesschlichtung am 5.5.) zu kommen.

Eine Minderheit in der Tarifkommission ist dagegen der Meinung, daß man jetzt an die Spitze der Tarifverhandlungen treten müsse, damit nicht in einem anderen Bezirk - nur Hessen hat von den drei großen Bezirken eine lineare Erhöhung gefordert - ein Prozentabschluß getätigt wird, der dann negative Auswirkungen auf die weiteren Verhandlungen in Hessen haben könne. - Bei 3 Gegenstimmen entscheidet sich die Tarifkommission für die "Verzögerungstaktik".

Von der IG Chemie wird als nächster Verhandlungstermin der 17. Mai 1971 vorgeschlagen, wobei die Unternehmer den Vorschlag machen, daß, falls auch diese Verhandlungen ohne Ergebnis bleiben, die Landesschlichtung am 18. oder 19. Mai 1971 tagen soll. Inoffiziell wird dann die Landesschlichtung für den 24. Mai 1971 vereinbart.

Die Tarifkommission der IG Chemie beschließt, schnellstens eine Konferenz der Vertrauensleute-Leitungen Hessen mit der Tarifkommission zu veranstalten.

8. Mai 1971: Konferenz der Tarifkommission und der Vertrauensleute-Leitungen in Offenbach

Von dem Bezirksleiter und einem Vertreter des Hauptvorstandes werden die wichtigsten Stationen der Tarifverhandlung und der wirtschaftlichen Entwicklung der chemischen Industrie dargestellt. In der Diskussion wird von vielen Diskussionsrednern kritisiert, daß die IG Chemie in den 19 Tagen Verhandlungspause nur ein Flugblatt herausgegeben hat. Die Verzögerungstaktik der Tarifkommission wird kritisiert. Mit einer Gegenstimme und einer Enthaltung wird eine Resolution an die Tarifkommission verabschiedet. Die Resolution hat folgenden Wortlaut:

"Die Konferenz der Vertrauensleute-Leitungen und der hessischen Tarifkommissionsmitglieder für die chemische Industrie Hessen hat am 8. Mai 1971 nach eingehender Diskussion festgestellt, daß das Angebot der Unternehmer von 5 % Lohn- und Gehaltserhöhung sowie einer entsprechenden Lehrlingsvergütung wirtschaftlich und sozial eine Provokation ist. Unsere berechtigte Forderung nach einer linearen Lohn- und Gehaltserhöhung von 12o.-- DM wurde von den Unternehmern zurückgewiesen. Um die Einkommen der Arbeiter und der unteren Angestelltengruppen, die am Existenzminimum liegen, sichtbar anzuheben und die Differenz zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern nicht noch größer werden zu lassen, ist es notwendig, eine konstante Gehaltsforderung von 12o.-- DM durchzusetzen.
Die Konferenz fordert die hessische Tarifkommission für die chemische Industrie auf, keinen Abschluß ohne lineare Tariferhöhung zu tätigen und vor einem eventuellen Tarifabschluß zumindest eine Befragung der Vertrauensleute durchzuführen. Die anwesenden Vertrauensleute und Tarifkommissionsmitglieder erklären, daß sie bereit sind, entschlossen für die Gesamtforderung in dieser Tarifrunde einzutreten und nötigenfalls die Provokation der Arbeitgeber aufzunehmen.
Die Vertrauensleute-Leitungen der IG

Chemie Hessen für die chemische Industrie werden aufgefordert, gegenseitige Informationen zur Stärkung der Solidarität auszutauschen. Die Versammlungstermine der Vertrauensleuteversammlungen soll der Bezirk bekanntgeben."

3. Tarifverhandlung am 17. Mai 1971

Einige Mitglieder der Tarifkommission berichten über die Stimmung in den Betrieben und stellen fest, daß es große Teile der Mitglieder geben würde, die eine harte Haltung in dieser Tarifrunde ablehnen, weil sich diese gegen die Regierung wendet: "Wir fallen der SPD in den Rücken."

In den Tarifverhandlungen erklären die Unternehmer, daß seit der Vertagung der Verhandlungen am 28. April 1971 durch die in der Zwischenzeit erfolgte Freigabe des Wechselkurses die wirtschaftliche Situation in der chemischen Industrie schlechter geworden ist. Trotzdem seien sie bereit, an dem Angebot von 5 % festzuhalten, wenn es heute zu einem Abschluß komme. Sonst wäre es möglich, daß die Unternehmer ein niedrigeres Angebot machen müßten. Auch würden die Gewerkschaften mit der Beibehaltung ihrer Forderungen die Regierung Brandt gefährden.
Nachdem die Unternehmer nicht bereit waren, über das Angebot der letzten Verhandlung am 28. April hinauszugehen, beschließt die Tarifkommission einstimmig das Scheitern der Verhandlungen.

Damit beginnt das Schlichtungsverfahren. Die Landesschlichtung tagt am 24. Mai 1971. Sie setzt sich aus je zwei Vertretern der Unternehmer und der Gewerkschaft aus dem Tarifbezirk zusammen.

In der Verwaltungsstelle Darmstadt wird den Beschäftigten in Flugblättern deutlich gemacht, daß die diesjährige Tarifrunde eine Machtprobe zwischen Unternehmern und Beschäftigten bedeutet. Zwei Flugblätter erscheinen mit den Überschriften: "CHEMIE-UNTERNEHMER WOLLEN DEN STREIK!" mit dem Abdruck eines Schreibens der Firma Merck an die Kunden "Vorsorge für den Streikfall" und "DAS IST KLASSENKAMPF VON OBEN!" sowie ein weiteres Flugblatt "IN HESSEN WIRD AUF JEDEN FALL GESTREIKT" - "MACHTKARTELL DER UNTERNEHMER" - "DIE UNTERNEHMER WOLLEN UNS FÜR DUMM VERKAUFEN".

Das Schlichtungsverfahren

Landesschlichtung am 24. Mai 1971

Während der Schlichtungsverhandlungen tat sich einiges in den Betrieben. Am Vormittag legten 8o % der Instandsetzungsabteilung der Firma Caltex in Raunheim für drei Stunden die Arbeit nieder. In Degussa II Frankfurt kam es am 19. 5. zu Diskussionen der Vertrauensleute mit den Mitgliedern in den Abteilungen. 12o Kollegen der Degussa in Wolfgang verlangten vom Betriebsrat, während der Arbeitszeit über die Tarifverhandlungen informiert zu werden. Dies geschah über eine 3/4 Stunde in der Kantine. Auch bei Kalle, Wiesbaden-Biebrich und Röhm, Darmstadt, fanden in allen Abteilungen Diskussionen statt. Es wurde mehr diskutiert als 1970.
Während der Tagung der Landesschlichtung erscheinen Vertrauensleute aus 5 Betrieben, Röhm (Darmstadt), Merck (Darmstadt), Effbe (Raunheim), Kalle (Wiesbaden) und Chemische Werke Albert (Wiesbaden) und wollen mit den Tarifkommissionsmitgliedern, die in der Landesschlichtungsstelle tagen, diskutieren.

Landesschlichtung gescheitert

Um 21.3o Uhr erfolgt die Berichterstattung über die Sitzung der Landesschlichtungsstelle vor der Tarifkommission. Es wird erklärt, daß die Unternehmer nach wie vor eine lineare Erhöhung ablehnen. Die Erhöhung der Löhne und Gehälter soll nur 5 % betragen.
Aus Rheinland-Pfalz kam dagegen die Nachricht, daß in der Landesschlichtungsstelle ein Ergebnis erzielt wurde. Dieses Ergebnis lautet: Erhöhung der Löhne um 7,8 %. Laufzeit des Tarifvertrages beginnend am 1. 6. 1971 - also eine Lohnpause von 2 Monaten - so daß die Erhöhung auf 12 Monate gerechnet nur 6,5 % beträgt. - Damit wurde, wie sich später zeigen soll, mit "Erfolg" versucht, durch das Vorprellen des kampfschwächsten Bezirkes ein Ergebnis in den anderen Bezirken vorwegzunehmen, ein Ergebnis, das den Lohnleitlinien der Konzertierten Aktion des Wirtschaftsministers Schiller entsprach.

Die Mitglieder der Verwaltungsstelle Darmstadt, die zu Versammlungen nach dem Scheitern der Landesschlichtung zusammenkamen, faßten folgende Entschließung an die Tarifkommission: "Die Teilnehmer fordern die Tarifkommission auf, nicht von der linearen Forderung von DM 12o.-- abzugehen und die Gesamtforderungen hart zu vertreten." - Weiterhin wurde erklärt, daß der Tarifabschluß von Rheinland-Pfalz keine Basis für einen neuen Tarifvertrag in Hessen ist. Die Bezirksleitung Hessen wurde aufgefordert, noch vor der Bundesschlichtungsverhandlung umgehend eine zentrale Vertrauensleute-Konferenz aller hessischen Chemiebetriebe durchzuführen, um die tatsächliche Stimmung in den Betrieben kennenzulernen und die Haltung der IG Chemie in diesem Tarifstreit zu verdeutlichen.

Zentrale Vertrauensleutekonferenz

Die geforderte zentrale Vertrauensleutekonferenz fand am 8. Juni 1971 in

Offenbach statt. Es nahmen rund 2ooo Vertrauensleute teil, von denen etwa 13oo aus dem Konzernbereich der Farbwerke Hoechst kamen. Bei dieser Zusammenkunft agieren einige Vertreter der KPD/ML, die in den Farbwerken Hoechst arbeiten, gegen die lauen Betriebsräte der Farbwerke. Der bevorstehende Arbeitskampf gerät dadurch völlig in den Hintergrund. Die Vertrauensleute der Farbwerke fühlen sich angegriffen und reagieren sauer, sie solidarisieren sich mit ihrem Betriebsrat gegen die Angriffe von außen. Gleichzeitig zeigt sich, daß die Bezirksleitung der IG Chemie Hessen völlig konzeptionslos in die Konferenz gegangen ist und keine Veranlassung sieht, die "Repräsentation der Basis" zu mobilisieren. Die vorausgegangene Konferenz der Vertrauensleute-Leitungen - so zeigt sich hier - war im übrigen im Hinblick auf mögliche Konsequenzen im konkreten Fall folgenlos. Die Verwirrung dominierte. Die Versuche einiger Diskussionsredner, die Möglichkeiten eines tariflosen Zustandes aktiv zu nutzen, gehen unter.

Bundesschlichtung am 14. Juni 1971

Der Hauptvorstand benennt nach der Schlichtungsordnung für die Gewerkschaftsseite drei Vertreter (zwei Hauptamtliche, ein Ehrenamtlicher). Das Gleiche auf der Gegenseite. Nach der Schlichtungsvereinbarung dürfen nur Vertreter in der Schlichtung sitzen, die nicht aus dem betroffenen Bezirk kommen. Eingangs wird unwidersprochen erklärt: "Wenn heute wieder Delegationen aus den Betrieben erscheinen, werden diese nach Hause geschickt!" Es kamen keine Delegationen mehr.

Um 19,45 Uhr war die Bundesschlichtung gescheitert. Es wurde mitgeteilt, daß die Unternehmer einen Anschlußtarifvertrag in Höhe des Ergebnisses Rheinland-Pfalz kategorisch abgelehnt haben. Das letzte Angebot der Unternehmer lautete: Lohn- und Gehaltserhöhungen rückwirkend ab 1.6. 1971 in Höhe von 6,5 %. Dies waren auf 12 Monate Laufzeit gerechnet 5,4 %.

Die Tarifkommission beschloß daraufhin einstimmig, beim Hauptvorstand der IG Chemie Kampfmaßnahmen zu beantragen. - Der Hauptvorstand genehmigte Kampfmaßnahmen im Rahmen des "aktiven tariflosen Zustandes".

Der Streik

Der Streik in Hessen begann am 14. Juni als "aktiv tarifloser Zustand", - in der bürgerlichen Presse als Taktik der Nadelstiche dargestellt.

Der Hauptvorstand der IG Chemie tat so, als wäre diese neue Streiktaktik von ihm vorbereitet und würde nach einem genauen Plan durchgeführt. In Wahrheit hatte der Hauptvorstand überhaupt kein Streikkonzept. Dies wird erstens daran deutlich, daß z.B. in Hessen von etwa 1oo ooo Beschäftigten am Ende des Streiks nur 13 Betriebe mit rund 2o ooo Beschäftigten im Vollstreik waren. Der größte bestreikte Betrieb zählte 8ooo Beschäftigte. Auch in anderen Tarifbereichen ergab sich kein wesentlich anderes Bild. Zweitens steht fest: In keinem der Großbetriebe (Bayer, Leverkusen und Farbwerke Hoechst) gab es eine gewerkschaftliche Vorbereitung auf einen Streik. Drittens wurde deshalb der "aktive tariflose Zustand" als Kampfform gewählt, weil die beteiligten Mitglieder bei dieser Kampfform nach einem erfolgten Abschluß nicht mehr gefragt werden müssen. Die Richtung auf einen bundeseinheitlichen Tarifabschluß, auch unter dem Aspekt der Anerkennung der Schiller'schen Lohnleitlinien, wurde vom Hauptvorstand der IG Chemie von Anfang an programmiert, da die Mitglieder nur dann einem Verhandlungsergebnis zustimmen müssen, wenn den Kampfmaßnahmen eine Urabstimmung vorausgegangen ist.

In Hessen traten die Kollegen 15 größerer Betriebe kurzzeitig oder für längere Zeit bis zum Abschluß in Bonn am 4. Juli in den Vollstreik. Einige Betriebe zweimal etwa 4 Tage lang, was zum Abflauen der Streikbereitschaft führte. Die Caltex-Raffinerie in Raunheim brach den Vollstreik ab, nachdem die Anlage heruntergefahren war. Glanzstoff AG Kelsterbach nahm den Vollstreik erst nach einem 1o-tägigen innerbetrieblichen Streik der Produktionsarbeiter auf.

Der Streik endete nach zentralen verbindlichen Verhandlungen der Organisationsspitzen in Bonn mit dem Pfälzer Ergebnis: 6,5 % Lohnerhöhung plus 6o DM einmalig, Teilabsicherung des 13. Monatsgehalts. Die Tarifkommissionen der Bezirke verabschiedeten dieses zentrale Ergebnis jeweils mit Mehrheit.

Durch dieses Lohndiktat wurde der Kampf von Zehntausenden von Chemie-Arbeitern zunichte gemacht. Der Streik - es war in der chemischen Industrie der erste Streik seit 5o Jahren - hatte aber auch bewiesen, daß auch die Betriebe der chemischen Industrie trotz ihrer komplizierten Anlagen bestreikbar sind.

Der massive Einsatz der Polizei bei Kalle in Wiesbaden-Biebrich, bei dem ein griechischer Kollege brutal zusammengeknüppelt wurde, bei Merck in Darmstadt und Glanzstoff in Kelsterbach, wo die Polizei mit Gewalt gegen die Streikenden vorging, um den Streikbrechern einen Weg zu bahnen, die Entscheidungen von Arbeitsgerichten, die sich in allen Fällen auf die Seite der Kapitalisten stellten, sind eine wichtige Erfahrung, die alle Streikenden machen konnten.

Die Politik der Konzeptionslosigkeit des Hauptvorstandes haben die Streikenden der Firma Merck klar erkannt und nach dem Bonner Lohndiktat folgendes Telegramm an den Hauptvorstand der IG Chemie geschickt:
"Die Streikleitung Merck hat unmittelbar nach Bekanntwerden des skanda-

lösen Bonner Lohndiktats beschlossen: Die Streikenden fühlen sich nach den stattgefundenen Kämpfen, die für ein betrügerisches Pokerspiel verwendet wurden, verschaukelt und fordern, daß das Ergebnis unter keinen Umständen für Hessen in Kraft tritt.
Die Streikleitung ist sonst nicht mehr in der Lage, das aktive Zusammenhalten unserer 5000 streikenden Mitglieder zu sichern. Wir fordern mit allen Streikenden nach wie vor den linearen Abschluß. Wir fordern den verräterischen Hauptvorstand auf, sofort zurückzutreten und Neuwahlen einzuleiten."

Eine Delegation der Streikenden der Firma Merck wollte an der Sitzung der Tarifkommission am 4. Juli 1971 teilnehmen. Ein Mitglied der Tarifkommission forderte daraufhin: "Holt doch die Polizei und entfernt sie aus der Sitzung."

Was bleibt zu tun?

1. Der Streik hat trotz aller Konzeptionslosigkeit bei den Kämpfenden ein stärkeres Bewußtsein geschaffen. Eine konfliktorientierte Schulungsarbeit muß den Lohnabhängigen ihre Rolle in der kapitalistischen Gesellschaft klarmachen und sie in die Lage versetzen, diese Konflikte selbst und konsequent auszutragen. Gerade dort, wo ansatzweise eine derartige Schulungsarbeit schon geleistet wurde, war auch eine hohe Kampfbereitschaft vorhanden.

2. Auf dem nächsten Gewerkschaftstag der IG Chemie vom 17. bis 23. September 1972 in Dortmund muß versucht werden, die Satzung durch Anträge von der Basis dahingehend zu verändern, daß die Mitglieder über die Tarifergebnisse selbst entscheiden können und ein Lohndiktat des Hauptvorstandes für die Zukunft nicht mehr möglich ist.

3. Die Anfang 1972 stattfindenden Wahlen der Tarifkommissionen müssen in Vertrauensleuteversammlungen erfolgen und dürfen nicht im Vorstand der Verwaltungsstellen ausgemauschelt werden. Bei diesen Wahlen müssen die Betriebsratsfürsten der Großbetriebe abgewählt und durch Kollegen ersetzt werden, die auch wirklich die Interessen der Mitglieder, und nicht die Interessen der Unternehmer, wie dies im Streik von vielen Betriebsrats-Fürsten getan wurde, konsequent in der Tarifkommission vertreten.
Einer der Betriebsrats-Fürsten (Mitglied der Tarifkommission und des Vorstandes der Verwaltungsstelle) erklärte nach dem Streik: "Die Linken mußten einmal den Beweis dafür bekommen, daß es so nicht geht. Wenn wieder nachgegeben worden wäre (gemeint ist von den Unternehmern in der betreffenden Verwaltungsstelle) wären sie doch übergeschnappt."

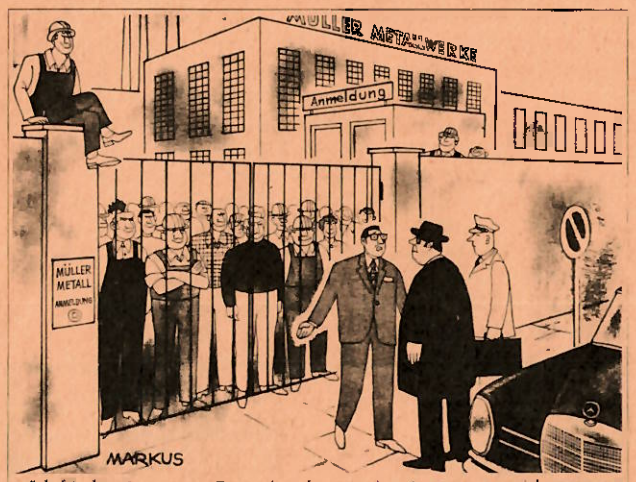
4. Die Vereinbarungen über die Arbeit von betrieblichen Vertrauensleuten, die gegenwärtig von der Partnerschaftsideologie geprägt sind, müssen weg. Dafür müssen Tarifvereinbarungen über eine unabhängige Tätigkeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb erkämpft werden.

5. Die unterschiedliche Situation in den drei Großbetrieben der Chemie (BASF - Bayer - Farbwerke Hoechst) gegenüber den übrigen Betrieben der chemischen Industrie muß durch die Forderung nach Unternehmenstarifverträgen eingefangen werden. Ein Unternehmenstarifvertrag z.B. für alle Betriebe der Farbwerke Hoechst in der Bundesrepublik wäre die Voraussetzung für eine stärkere Mobilisierung der Basis in diesen Betrieben. Wenn der Antrag 297 des Wiesbadener Gewerkschaftstages 1969 verwirklicht werden soll, müssen alle Möglichkeiten im Rahmen einer Gesamt-Tarifstrategie für die Durchsetzung genutzt werden. Die erste Forderung wäre der Aufbau von betrieblichen Tarifkommissionen, die gewählt werden von den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, die Voraussetzungen für eine betriebsnahe Tarifpolitik schaffen können.

Dies sind die Mindestvoraussetzungen im gewerkschaftlichen Gefüge, um von der Tarifarbeit der vergangenen Jahre zu einer Tarifpolitik der Zukunft zu kommen, die nicht nur darin bestehen kann, Tarifverträge über Löhne und Gehälter zu schaffen, sondern die Möglichkeit gibt, auch z.B. Verträge zu erkämpfen über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Wahl der Vorgesetzten, Bandgeschwindigkeiten, Akkordzeiten. - Nur wenn diese Minimalforderungen von den Mitgliedern in der IG Chemie durchgesetzt werden, sind die erstmaligen Streikerfahrungen von Zehntausenden von Chemie-Arbeitern für weitere Kämpfe in den Betrieben und der Gewerkschaft nutzbar zu machen. Merke: Der Inhalt der Tarifverträge macht die tatsächlichen Machtverhältnisse in den Betrieben **deutlich!**

Leserbrief: Aussperrung

Vor Weihnachten benutzten die Unternehmer unter dem Vorwand, daß Engpässe bei wichtigen Teilen entstanden seien, den Streik der Metallarbeiter in Baden/Württemberg, um im übrigen Bundesgebiet Hunderttausende von Arbeitern auszusperren. Sie wollten die geschlossene Macht des Kapitals demonstrieren und die ausgesperrten Arbeiter zu Wohlfahrtsempfängern degradieren, die bald zu Kreuze kriechen würden. Als bekannt wurde, daß Arbeitslosengeld gezahlt werde, protestierten ihre Verbände und entlarvten damit die Aussperrung als reine Erpressung. Im bestreikten Tarifgebiet aber wurden die Aussperrungen als legitime Kampfmaßnahmen der Unternehmer dargestellt. Damit wird deutlich, daß wir Arbeiter jederzeit von unserem Arbeitsplatz verwiesen werden können, wenn wir mit unserem Lohn nicht mehr auskommen und Erhöhungen durchsetzen wollen. Die Unternehmer, von der Gewerkschaftsführung bisher als "Sozialpartner" angegeben, ließen die Maske fallen und machten uns klar, daß wir eigentlich nur Fremdarbeiter im eigenen Land sind. Bei einem Streik gehen wir nicht mehr unter den gleichen Voraussetzungen in den Kampf wie die Unternehmer. Sie besitzen die Betriebe, in denen wir unseren Lebensunterhalt erwerben, und machen von diesem Besitz auch rücksichtslos Gebrauch. Unsere Stärke dagegen ist Solidarität und Einsicht in die betrügerischen Machenschaften, mit denen man uns das Fell über die Ohren ziehen will, sowie **eine starke Organisation.**



»Ich fürchte, in unserer Firma hat das mit der Aussperrung nicht ganz so geklappt, wie es sollte, Herr Generaldirektor!«

Der IGM-Vorstand aber verzichtete trotz des rücksichtslosen Terrors und der Einschüchterungsversuche der Unternehmer auf eine geschlossene Kampffront der Arbeiter. Mit Rücksicht auf die SPD/FDP-Regierung operierte er sehr zurückhaltend, vertraute auf Schiedssprüche und andere Mittelchen der "Sozialpartnerschaft",um eine politische Krise zu vermeiden. Anstatt Streikurabstimmungen in allen Tarifgebieten durchzuführen und eine bundesweite Solidarität unter den Metallarbeitern herzustellen, überließ er dem Gegner die Initiative, der die ausgesperrten Arbeiter gegen ihre streikenden Kollegen ausspielte. Die Aktionsbereitschaft in den Betrieben wurde von der Gewerkschaftsbürokratie eingeengt und eine wirksame Anwendung vielfältiger Kampfmethoden verhindert, weil wir mehr auf die Verhandlungskunst der Gewerkschaftsspitze als auf unsere eigene Kraft vertrauten und uns von oben einlullen ließen.

Millionen von Metallarbeitern standen in einer Auseinandersetzung gegen die Unternehmer, die sie mit der Aussperrung einschüchtern wollten. Die einzige Antwort darauf wäre die Mobilisierung und Politisierung dieser Massen gewesen. Die Kollegen durften nicht abends vor dem Fernsehschirm in der Wohnstube allein von dem Stand des Lohnkampfes erfahren, sondern in täglichen Streikversammlungen, in Betriebs-, Abteilungs- und Gruppenversammlungen im Betrieb mußten wir selbst aktiv eingreifen, Beschlüsse fassen und sie durchführen. Der Gegner fürchtete eine Politisierung des Lohnkonfliktes und einen massenhaften Widerstand der Arbeiter, der ihr Bewußtsein über ihre Klassenlage erweitert und evtl. sogar zu solidarischen Aktionen in anderen Wirtschaftsbereichen geführt hätte. Jeder bestreikte oder ausgesperrte Betrieb mußte daher Delegationen zu allen nicht betroffenen Betrieben seines Bereiches senden, den Kollegen dort die Lage schildern und sie zu solidarischen Erklärungen und Aktionen auffordern.

Die Aussperrung aber, dieser Butzemann der Unternehmer, konnten wir nur mit der Parole beantworten, im Betrieb zu verbleiben, um zu demonstrieren, daß wir Arbeiter ein Recht darauf haben. Bei Sitzstreiks im Betrieb wäre genügend Gelegenheit gewesen, über alle Dinge in Ruhe zu sprechen, zu denen wir in der Hetze des Arbeitstages nicht kommen. Es gibt so viele Dinge, die eigentlich eine Unverschämtheit sind, daß man sie uns zumutet. Aber wir haben uns so daran gewöhnt, daß wir es gar nicht mehr merken. Die Lohneingruppierungen, die Lohnverschleierung durch Abrechnungen, die kein Mensch mehr versteht, der Akkord, die Arbeitsorganisation allgemein usw. hätten wir diskutieren und eine gemeinsame Meinung darüber bilden und Forderungen dazu gemeinsam formulieren können, wenn wir die Zeit der Streiktage und der Aussperrung genutzt hätten.

G.P., Heilbronn

I M P R E S S U M

Die Sozialistische Betriebskorrespondenz (SBK) wird hergestellt und vertrieben vom Sozialistischen Büro + Verlag 2000 GmbH, 605 Offenbach 4, Postfach 591. Presserechtlich verantwortlich für diese Ausgabe: Bernd Rode, Hamburg. Druck: A. W. Dunker, Frankfurt.