SOZIALISTISCHE BETRIEBS KORRESPONDENZ

herausgegeben vom Sozialistischen Büro, 605 Offenbach 4, Postfach 591 - Nr. 5/72 1. Oktober - Solidaritätsbeitrag 50 Pfennig

Zur Strategie im Lohnkampf



Frankfurt über Strategie im Lohnkampf. Wir sind uns bewußt, daß mit diesen Aufzeichnungen erst Ansatzpunkte einer Strategie, die die Grenzen der bisherigen Tarifpolitik verschreitet, gegeben werden. Wir stellen auch diese Aufzeichnungen zur Diskussion, weil wir meinen, daß die bisherigen Grenzen der Tarifpolitik nur überschritten werden können, wenn sich möglichst viele Kollegen an der Auseinandersetzung über die gewerkschaftliche Tarifpolitik beteiligen.

Protokoll der Kollegen aus MRN: Seit einigen Jahren sind Lohn- und Tarifverhandlungen nach ganz bestimmten Regeln abgelaufen. In den Betrieben wurden Lohnforderungen erhoben, die in der Regel erheblich höher lagen als die danach von der
Gewerkschaft aufgestellten Forderungen. Die Unternehmer lehnten auch die gewerkschaftlichen Lohnforderungen ab. Die Tarifkommissionen erklärten die Verhandlungen für gescheitert und empfahlen ihren Mitgliedern die Urabstimmung. Nach der
Urabstimmung, bei der sich die Belegschaften ohne Ausnahme für Streiks ausgesprochen haben, gingen die Tarifvertragsparteien in die Schlichtungsverhandlungen. In diesen Verhandlungen wurden Lohnerhöhungen ausgehandelt, die immer hinter
den Forderungen der Belegschaften zurückliegen. Von diesen Lohnverhandlungen war
die breite Mitgliedschaft ausgeschlossen.

Strategie im Lohnkampf

Unterbrochen wurde dieser Ablauf in den Jahren 1969 und 1971. Die Septemberstreiks zwangen die Unternehmer, in einigen Industriezweigen schneller den Forderungen der Arbeiter nachzugeben, um eine Ausweitung der Streiks zu verhindern. Im Jahre 1971 zwangen die Unternehmer durch ihre starre Haltung die IG Metall in Nordwürttemberg/Nordbaden, einen Streik auszurufen, den die Unternehmer mit einer bundesweiten Aussperrungsdrohung beantworteten.

In den letzten Jahren ist festzustellen, daß trotz des Geredes von der Tarifautonomie die Freiheit der Tarifpartner immer mehr eingeengt wird. Konjunkturdaten, Währungsprobleme, Exportschwierigkeiten, Maßnahmen der Bundesbank sind nicht ohne Einfluß auf die Tarifpolitik geblieben. Im Zeichen der konzertierten Aktion sind immer mehr Elemente einer staatlich verordneten Lohnpolitik erkennbar.

Wenn die "Sozialpartner" die Lohnverhandlungen abgeschlossen haben, beginnt in Groß- und Mittelbetrieben ein hartes Ringen um Lohn- und Leistungsprobleme, das meistens von der Öffentlichkeit nicht wahrgenommen wird. Die Unternehmer versuchen, die ausgehandelten Lohnerhöhungen in den Betrieben durch viele Maßnahmen wieder aufzufangen. Außerdem besteht in der Öffentlichkeit eine völlig falsche Vorstellung über die Verdienste der Arbeiter. Wenn heute von den hohen Stundenlöhnen der Arbeiter gesprochen wird, denkt kaum jemand daran, daß es nicht die Löhne für eine Normalleistung sind, sondern Löhne, die durch harte Leistungsanstrengungen erzielt werden.

Die betrieblichen Erfahrungen der letzten Jahre erfordern dringend eine neue Lohn- und Gehaltskonzeption. Sozialisten müssen dazu eine Alternative entwickeln, die das gesamte Lohn- und Leistungsgeschehen in seiner ganzen Breite erfaßt. Es sind daher folgende Punkte zu diskutieren:

- + die Forderung nach einer linearen Lohnerhöhung und die Absicherung der Effektivlöhne
- + ein jährlicher Basis- oder Garantielohn
- + Verhinderung des Lohnabbaus im Zusammenhang mit Rationalisierung und technischem Fortschritt
- + der Angriff auf die Leistungsfindungsmethoden, Abbau von Akkordleistungen und Bandgeschwindigkeiten
- + Kampf um bessere Arbeitsbedingungen, Kampf gegen Hitze, Staub, Lärm, körperliche Belastung und Monotonie
- + Vereinfachungen von Lohnabrechnung, einfache, für die Arbeiter verständliche Tarifvertragstexte.

Die Forderung nach einer linearen Lohnerhöhung ist nicht die Forderung irgendeiner Gruppe außerhalb der Arbeiterbewegung, sie ist die Forderung, die direkt aus den Betrieben kommt und eine breite Unterstützung der Belegschaften hat. Unter der Losung "Das Brot ist für alle Arbeitenden gleichmäßig teurer geworden" wollen die Arbeiter und ihre Betriebsvertretungen gleiche Pfennigsätze für alle Beschäftigten erkämpfen. Die prozentuale Lohnerhöhung hat dazu geführt, daß die Unterschiede zwischen den Lohngruppen

immer größer geworden sind. Der Tarifvertrag in der metallverarbeitenden Industrie von NRW kennt 10 Lohngruppen, in der Lohngruppe 1 beträgt der Ecklohn DM 4.07, in der Lohngruppe 10 DM 7.22. Bei jeder prozentualen Lohnerhöhung wird der Unterschied immer größer. Das Auseinanderklaffen dieser Grundlöhne erschwert die Versuche, die bisher erzielten Effektivlöhne in den Betrieben einigermaßen abzusichern. Es besteht kein Zweifel, daß die Arbeiter bereit sind, für die Durchsetzung dieser Forderungen zu streiken.

Notwendig ist die Erkämpfung eines jährlichen Garantielohnes. Seit 1966 wird in vielen Industriezweigen der Versuch gemacht, Konjunkturschwankungen aufzufangen, indem die Stärke der Belegschaften der jeweiligen Auftragslage angepaßt wurde. Von diesen Maßnahmen waren besonders die Stahlindustrie, aber auch Bereiche der Konsumindustrie betroffen. Wenn die Auftragsbestände zurückgehen, wird die Fluktuation nicht mehr besetzt, werden Einstellungssperren verhängt und Kurzarbeit eingeführt. Besonders ausländische Arbeitskräfte waren zunächst betroffen. Jüngste Beispiele in der Automobilindustrie beweisen, daß entweder Urlaub genommen werden mußte oder Kurzarbeit gefahren wurde und dann wieder Sonderschichten eingelegt werden mußten. In all diesen Fällen haben die Beschäftigten schwankende Einkommen hinnehmen müssen.

Zu schwankenden Einkommen führen auch die ständigen Anstrengungen, die Arbeitsproduktivität zu erhöhen. Neue Werkzeuge, neue Vorrichtungen, Halb- und Vollautomaten vereinfachen Arbeitsabläufe und erübrigen kostspielige Ausbildung. Moderne Vorrichtungen und Maschinen vereinfachen die Arbeit so, daß die Zeiten, die der Arbeiter beeinflussen kann, immer geringer werden. Gerade die Zeiten, die der Arbeiter beeinflussen kann, werden dazu benutzt, Leistungsanstrengungen zu unternehmen, um mehr Geld zu verdienen. Fast immer sind Rationalisierungsmaßnahmen mit Lohneinbußen verbunden, es sei denn, daß es den Betriebsräben gelungen ist, bei der Einführung neuer technischer Verfahren durch Betriebsvereinbarungen einmal erreichte Lohnhöhen abzusichern. Die fortschreitende technische Rationalisierung, die Lohnschwankungen im Gefolge hat, ist wiederum ein Grund dafür, einen jährlichen Garantielohn zu fordern.

Bei den Versuchen, die Produktivität zu steigern, spielt die Erhöhung der Arbeitsintensität des einzelnen Arbeiters eine wichtige Rolle. Ständig revidierte Akkordvorgabezeiten und Prämiensätze, die Einführung neuer Leistungsfindungsmethoden, besonders der Kleinstzeitverfahren oder der Systeme vorbestimmter Zeiten haben geforderte Leistungen bis ins Unerträgliche gesteigert. Mit diesen Kleinstzeitverfahren, den vorbestimmten Zeiten, soll der gehaßte Mann mit der Stoppuhr nicht mehr am Arbeitsplatz die Zeit ermitteln. Die Zeit wird in einem Büro am Schreibtisch festgelegt. Auf Grund von Tabellenwerten soll die Dauer der menschlichen Tätigkeit, besonders die Handarbeit, mit einer Genauigkeit bis zu zehntausendstel Minuten errechnet werden. Handbewegungen werden in wenige Grundbewegungen zerlegt, wie Hinlangen, Greifen, Bringen, Loslassen, Fügen, Drücken und Drehen.

Für den Ingenieur sind diese Verfahren ein entscheidendes Hilfsmittel zur Arbeitsplatzgestaltung, indem er die Möglichkeit hat, Kosten und

Löhne, die Nutzung der Maschinen, den Materialverbrauch exakt zu berechnen. Diese Ausbeutungsmethoden, die als Arbeitswissenschaften ausgegeben werden, haben Eingang gefunden in alle Großunternehmen, in denen arbeitsteilig gearbeitet wird, in Fabriken, in denen an Fließbändern und in Serien Waren und Güter aller Art produziert werden. Diese Methoden wurden eingeführt ohne nennenswerte Proteste der Gewerkschaften, ja an den Schulen der Gewerkschaften gehören Verfahren wie Refa, MTM und analytische Arbeitsplatzbewertung zum normalen Unterrichtsstoff.

Gegen diese Leistungsfindungsmethoden, gegen Akkord und Bandgeschwindigkeiten, die zu einer Entsolidarisierung der Belegschaften führen, gilt es den Kampf aufzunehmen. Der Kampf gegen diese raffinierten Leistungsmethoden ist zugleich der Kampf gegen verschleierte Herr-schaftsmethoden im Groß- und Mittelbetrieb.

Trotz vieler Fabrikneubauten und der Ausweitung von Produktionsstätten sind die Arbeitsbedingungen, in den einzelnen Industriezweigen unterschiedlich, unerträglich geworden. Schnelles Tempo, Hetze, Staub, Lärm, Hitze und Monotonie haben zu einer massenhaften Zerstörung der menschlichen Arbeitskraft geführt. Im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen myß durchgesetzt werden, daß die Arbeiter selbst das Tempo bestimmen können. Klimaanlagen, wie sie in den Manageretagen, aber auch in großen Kaufhäusern und Versicherungspalästen selbstverständlich sind, müssen in Fabriken angebracht werden, in denen die Arbeiter die meiste Zeit des Tages verbringen müssen. In Fertigungsbe-trieben müssen Springer zur Verfügung stehen und ein vernünftiges Pausensystem, das der Erholung dient, eingeführt werden. Vordringlich muß die Abschaffung von Mittags- und Nachtschicht gefordert werden.

Die heute angewandten Leistungsfindungsmethoden und Lohnverrechnungen, die Texte der tarifvertraglichen Abmachungen sind so kompliziert, daß der einfache Arbeiter seinen Lohn kaum noch selbst ausrechnen kann. In immer mehr Betrieben werden Löhne über IDV-Anlagen und Computer ausgerechnet. Abrechnungen mit unverständlichen Kennziffern und langen Zahlenkolonnen erzeugen zu Recht Mißtrauen und Wut gegen ein System, welches den Arbeiter immer mehr entmündigt und ein System mit Herrschaftsformen ist, die es abzuschaffen gilt.

Die Durchsetzung einer Tarifpolitik, die es dem Arbeiter erlaubt, im Betrieb selbst an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Leistungserbringung und der Lohnfindung mitzubestimmen, kann ein erster Schritt zur praktischen Lösung dieser Probleme sein.

Protokoll der Kollegen aus Frankfurt:

Die gewerkschaftlichen Reformvorstellungen zur Frage der Mitbestimmung gehen in der Regel davon aus, daß in Aufsichtsräten u. a. eine Parität von Lohnarbeit und Kapital angestrebt werden sollte. Bei all diesen Ansätzen ist die Gefahr vorhanden, die vorhandene Kampfbereitschaft der Arbeiterklasse in formale, bürokratische Bahnen zu lenken und damit (ungewollt?) jegliche Basisaktivitäten im Keim zu ersticken (siehe auch Artikel von Willi Michel in "links" Nr. 32 "Veränderung an der Basis"; Bezug: Sozialistisches Büro, 605 Offenbach 4. Postfach 591).

Voraussetzung einer antikapitalistischen Gewerkschaftsstrategie und der jeweils daraus abzuleitenden Taktik sind u. a.:

- eine Klassenanalyse der bundesrepublikanischen Gesellschaft;

- eine Analyse der Geschichte der Gewerk-schaften und ihrer "Erfahrungen" (oder Erlebnisse);

- die Beantwortung der Frage, warum die Gewerkschaftstheorie in der BRD im wesentlichen eine reformistische Theorie ist;

- die theoretische und organisatorische Konsolidierung der Linken.

Wenn die oben genannten Punkte zwar notwendig sind, um eine antikapitalistische Gewerkschaftsstrategie beschreiben zu können, so dürfen wir jedoch bis zur Erfüllung bzw. Beantwortung dieser Punkte nicht die Hände in den Schoß legen. Sondern wir müssen neben der Bearbeitung dieser Punkte die konkrete gewerkschaftliche Praxis kritisch untersuchen und nach Möglichkeiten suchen, die vorhandene Praxis in unserem Sinn verändern zu können.

Als Ausgangspunkte müßte man z. B. im Bereich der Tarifpolitik folgendes diskutieren: Versteht man Tarifpolitik als kollektive Interessenvertretung, so müssen wir uns als Gewerkschafter eingestehen, daß wir durch unsere seitherige Tarifpolitik, sicher nicht gewollt, aber im Effekt, entsolidarisierenden Tendenzen Tür und Tor geöffnet haben.

Wir waren nicht in der Lage

- die individuellen Lohnzuteilungen einzu-

schränken, geschweige denn zu verhindern; - vorhandene "Leistungskategorien" in Frage zu

- den Lohnfindungssystemen der Unternehmer etwas qualitativ anderes entgegenzustellen;

- zu verhindern, daß die Zersplitterung der Arbeiterklasse nach Branchen tendenziell abgebaut wird, im Gegenteil haben wir dazu beigetragen, die Arbeiter der einzelnen Betriebe und Unternehmen in eine Vielzahl von Gruppen zu zersplittern (bis zu 15 Lohngruppen und mehr, dazu noch Trennung in Arbeiter und Angestellte usw.).

Um aus dieser tarifpolitischen Sackgasse (die gleichzeitig Ausdruck der Sackgase ist, in der sich die bundesrepublikanische Arbeiterbewegung befindet) herauszukommen, müssen Forderungen diskutiert werden wie

- lineare Lohnerhöhungen

- Reduzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen
- Kollektivlohn
- Grundlohn
- Bedürfnislohn

- Mindestlohn 1000 .-- DM für alle

- Überwindung von Tätigkeitsmerkmalen und Entschleierung des "Berufs" als Mystik des Lohnarbeiterverhältnisses.

Der Erfolg von Lohnkämpfen läßt sich nicht nur am unmittelbaren Ergebnis ablesen, sondern ebenso an den gewonnenen Einsichten in das Lohnsystem und in die Notwendigkeit seiner Überwindung.

Tarifpolitik beschränkt sich jedoch nicht nur in unmittelbaren Lohnkämpfen, sondern umfaßt ebenso den Kampf um die Arbeitsbedingungen allgemein. Lohnkämpfe sind nicht vom Kampf um die Veränderung der Arbeitsbedingungen zu trennen. Auch bei den Arbeitsbedingungen müssen neue qualitative Momente in die Diskussion eingebracht werden, auch hier müssen wir der entsolidarisierenden Auswirkung der kapitalistischen Arbeits- und Produktionsbedingungen entgegenwirken.

Zur Tarifbewegung in NRW

Während der Vorstand der IG-Metall noch in einer Klausurtagung über die nächste Lohnrunde und über die Höhe der Lohnforderungen sprechen will, haben Arbeiter, Vertrauensleute und Betriebsräte in nicht wenigen Betrieben des Landes Nordrhein-Westfalen ihre Forderungen angemeldet. Kurzstreiks beim Bochumer Verein, bei Krupp in Essen, der Thyssen Hütte in Hamborn, bei Mannesmann in Duisburg, sind der Auftakt für den kommenden Lohnkampf.

In Delegiertenkonferenzeñ, in Betriebsvollkonferenzen werden Resolutionen verabschiedet. Die Verwaltungsstellen Essen, Bochum, Gelsenkirchen, Duisburg und viele andere haben Forderungen beschlossen, die zwischen 12 und 14 Prozent liegen. Die Delegiertenkonferenz der Verwaltungsstelle Gelsenkirchen forderte eine lineare Anhebung des Lohnes von 65 Pfennigen pro Stunde, gleichmäßig für alle Arbeiter, ganz gleich in welche Lohngruppen die Kollegen eingestuft sind. Für die Angestellten wird eine monatliche Gehaltserhöhung von DM 120.-- gefordert.

Die Forderung, gleiche Pfennigsätze für alle, gewinnt an Bedeutung, sie ist so stark, daß nach unseren Informationen Mitglieder der großen Tarifkommission und 'Angestellte des Vorstandes diese Forderung aufgreifen. In der Vergangenheit hat besonders diese Gruppe von Funktionägen eine lineare Lohnerhöhung verhindert.

Zur besseren Orientierung ist darauf hinzuweisen, daß in NRW zwei Tarife bestehen. Ein Tarifvertrag für die Stahlindustrie und einer für die Metallverarbeitung. Während der Tarifvertrag für die Stahlindustrie am 30. November ausläuft, kann der Tarifvertrag für die Metallindustrie erst zum Ende des Jahres gekündigt werden. Es gab im Gewerkschaftsapparat in der Vergangenheit Differenzen über die Höhe der abzuschließenden Löhne. Eine starke Gruppe war der Meinung, daß die Löhne der Stahlarbeiter an der Spitze der Lohnskala zu stehen haben. Nun sind die Stahlarbeiterlöhne in den letzten Jahren zurückgeblieben. Absatzflauten, Kurzarbeit, Exportschwierigkeiten und Rationalisierung haben dazu geführt, daß die Bezirksleitungen darauf verzichteten, bessere Ergebnisse durchzusetzen. Dagegen sind die Löhne im Bereich der Verarbeitung unter Ausnutzung der Konjunktur und des Exportes wesentlich schneller angestiegen und es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Einkommen der Stahlarbeiter und in der Metallverden Einkommen der Kollegen arbeitung. Bei den kommenden Lohnabschlüssen besteht die Gefahr, daß in der Stahlindustrie Daten gesetzt werden, die für die Weiterverarbeitung von Bedeutung sind, denn ein niedrigerer Abschluß im Stahlbereich hat mit Sicherheit Auswirkungen auf die Metallverarbeitung. Wir erinnern an die Lohnauseinandersetzung des Jahres 1970, wo die Bezirksleitung in Hessen einem Schiedsspruch zustimmte, einem Ergebnis, das trotz gegenteiliger Versicherungen des IGM-Vorstandes später für das ganze Bundesgebiet maßgebend war. - Gerade jetzt machen die Stahlbosse wieder ein großes Geschrei über die Ertragslage ihrer Konzerne. Schon jetzt gibt es im Lager der Stahlbosse Stimmen, die von härtestem Widerstand gegen die Gewerkschaftsforderungen sprechen.

Zur Frage der Lohngruppen

In der Metallindustrie des Landes NRW gibt es durch das taktisch falsche Vorgehen der Bezirksleitung und der Verhandlungskommission noch andere Schwierigkeiten, die nicht ohne negativen Einfluß auf die Lohnverhandlungen sein werden. Ende 1971 sind in diesem Bereich die Lohngruppen 1 und 2 gekündigt und die ersatzlose Streichung dieser diskriminierenden Lohngruppen gefordert worden. Hier hätte man im Jahre 1972, in dem Jahr, welches der DGB zum Jahr der berufstätigen Ar-beitnehmerin ausgerufen hat, von der IG Metall mehr Einsatz erwarten können und den berufstätigen Arbeiterinnen mehr Erfolg gewünscht. Die schlecht vorbereiteten und lustlos geführten Verhandlungen haben bisher zu keinem Erfolg geführt. Zwei Verhandlungen sind ergebnislos verlaufen. In einer dritten Verhandlung haben die Unternehmer einen völlig unannehmbaren Vorschlag gemacht, der dazu noch eine Provokation ist.

Die Unternehmer wollen jetzt lediglich den Lohnschlüssel der Gruppe 1 von 75 Prozent auf 76,5 Prozent erhöhen und erst im Jahre 1974 soll die Lohngruppe 1 in die Lohngruppe 2 übergehen. Die Lohngruppe 2 soll grundsätzlich bestehen bleiben. Die Unternehmen verlangten von der Verhandlungskommission, daß die geringfügige Lohnanhebung in der ersten Lohngruppe von 75 Prozent auf 76,5 Prozent, das sind etwa 7 Pfennige, kostenneutral sein und auf übertarifliche Lohnbestandteile angerechnet werden müsse. Diese Verhandlungen sind so festgefahren, daß die Funktionäre der IG Metall diese Lohngruppenverhandlungen mit der jetzt anstehenden Tarifrunde koppeln wollen. Aus Erfahrung wissen wir, daß diese Extras immer auf neue Ergebnisse angerechnet werden. Völlig unverständlich ist die Tatsache, daß die Bezirksleitung jetzt Teile des Lohnrahmenabkommens kündigen will. Schon jetzt wird in den einzelnen Verwaltungsstellen von NRW auf Veranlassung der Bezirksleitung die teilweise Kündigung des Lohnrahmenabkommens diskutiert.

Es ist völlig falsch, die kommenden Lohnverhandlungen mit Fragen des Lohnrahmenabkommens und dem Problem der untersten Lohngruppen zu verknüpfen, wenn dadurch Abstriche an den von den Metallarbeitern gesetzten Lohnforderungen gemacht werden.

IMPRESSUM

Die Sozialistische Betriebskorrespondenz (SBK) wird verlegt und vertrieben vom Sozialistischen Büro + Verlag 2000 GmbH, 605 Offenbach 4, Postfach 591. Diskutiert und geschrieben wird die SBK von Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben. Die SBK erscheint bisher unregelmäßig (etwa 8 Nummern im Jahr); ab Januar 1973 soll eine monatlich regelmäßig erscheinende Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit herausgegeben werden. Presserechtlich verantwortlich für diese Ausgabe: Heiner Halberstadt, Frankfurt; Druck: A. W. Dunker, Frankfurt

Altersabschlag für Jugendliche

Im Tarifvertrag von NRW gibt es ein weiteres Problem, welches in der Vergangenheit kaum Beachtung gefunden hat. Das ist der sogenannte Altersabschlag für jugendliche Arbeiter. Für Jugendliche gelten folgende Grundlöhne:

Lohngruppe	1	2
unter 16 Jahren	2.44	2.85
mit 17 Jahren	2.86	2.95
mit 18 Jahren	3.26	3.81
mit 19 Jahren	3.87	4.02

Diese jugendlichen Arbeiter und Arbeiterinnen, die keine Ausbildung haben, bekommen kaum übertarifliche Lohnzuschläge. Diese Gruppe, die in NRW sehr groß ist, wird von den Unternehmern gern als Lückenbüßer ausgenutzt, und die Jugendlichen ohne Ausbildung, die sich kaum wehren, verrichten oft Arbeiten, für die ältere Arbeiter 5.-- bis 6.-- DM bekommen. Die IG Metall muß dieser Angelegenheit mehr Aufmerksamkeit schenken und die Altersabschläge abschaffen.

Steigende Arbeitsproduktivität

In NRW wurden und werden seit der Sommerpause in weiten Bereichen Überstunden und Samstagsschichten gefahren. Die Auftragseingänge steigen ständig. Die Arbeitsproduktivität ist spürbar angestiegen. Während im Jahre 1971 die Arbeitsproduktivität um 3 v. H. stieg,ist sie in den ersten Monaten des Jahres 1972 um 5 v.H. und in der Elektroindustrie bis jetzt um 9 v. H. gestiegen.

Der schnelle Produktionsanstieg vollzieht sich bei einer langsameren Lohn- und Gehaltsent- wicklung. Nach Berechnungen der Gesamtindustrie sind die Lohnkosten je Erzeugnis seit Herbst 1971 nicht mehr gestiegen. Nach Umfragen bezeichnen zum Jahresanfang zwei Drittel und Ende Juli drei Viertel aller metallverarbeitenden Firmen ihre Geschäftslage als GUT oder ZUFRIE-DENSTELLEND. Auf breiter Front sind die Unternehmer angetreten, das Jahr 1972 zu einem Jahr der großen Gewinne zu machen. Es liegt also nicht die geringste Veranlassung vor,auf das Geschrei der Unternehmer Rücksicht zu nehmen!

Im Gegenteil, die Arbeiterklasse hat allen Grund, Lohnforderungen mit Härte durchzusetzen, wenn die Zielprojektionen des DGB, nämlich eine Reallohnerhöhung von 4 % zu erreichen, durchgesetzt werden soll. Preissteigerungen und Steuererhöhungen aller Art fressen die künftigen Lohnerhöhungen auf. Am 1. Januar 1973 werden die Sozialversicherungsbeiträge von 17 auf 18 Prozent erhöht. Ganz gleich, welche der großen Parteien im November an die Regierung kommt, eine Erhöhung der Mehrwertsteuer von 11 auf 12 % kommt ganz sicher. Neueste Meldungen besagen, daß in NRW die Preissteigerungen den Stand von 5,9 % erreicht haben und bis unsere Lohnforderungen durchgesetzt sind, bei 8 % angekommen sind.

Zum Jahresende werden neben den Tarifverträgen der Metallindustrie auch die Tarife der ÖTV auslaufen. Zum Jahresende werden also Millionen Arbeiter und Angestellte im Lohnkampf stehen. Dieser Lohnkampf wird mit Sicherheit die innenpolitische Diskussion anheizen. Es ist nicht ausgeschlossen, daß die "Strategen" in den Gewerkschaftsorganisationen versuchen werden, den Lohnkampf abzudrosseln. Es gehört zu den Taktiken der Gewerkschaftsführung, einer SPD-Regierung nach Möglichkeit nicht zu "schaden". Nicht von ungefähr treten in NRW sozialdemokratische Gewerkschaftsfunktionäre und Betriebsräte in den Delegierten- und Betriebsrätevollkonferenzen auf und beten Helmut Schmidt's Thesen nach, daß 5 Prozent Preissteigerungen besser sind als Arbeitslosigkeit. Unsere Antwort hierauf kann nur sein, daß wir in den Betrieben uns auf einen harten Lohnkampf vorbereiten.



Neuerscheinungen: REIHE BETRIEB UND GEWERKSCHAFTEN

Betriebsratswahl Merck 1972 Eine Dokumentation

Diese Dokumentation und Schilderung über Vorgeschichte, Hintergründe und Ergebnis der Betriebsratswahl 1972 bei E. Merck in Darmstadt wurde von den beteiligten Kolleginnen und Kollegen aufgeschrieben, zusammengestellt und in Darmstadt verbreitet. Die Dokumentation zeigt exemplarisch die Verbreiterung der in den Septemberstreiks 1969 und in den nachfolgenden Arbeitskämpfen entstandenen Basisopposition in Betrieb und Gewerkschaften und deren Konflikt mit den etablierten Betriebsräten am Beispiel der Betriebsratswahl in einem größeren Betrieb.

110 Seiten, broschiert, DM 4 .--

Godula Kosack, Stephen Castles: Ausländische Arbeiter und Klassenkampf

Diese Schrift richtet sich an deutsche und ausländische Arbeiter. An Hand des Beispiels der ausländischen Arbeiter soll gezeigt werden, wic weit wir von dem gepriesenen "Wohlfahrtsstaat" mit einem hohen Lebensstandard aller Bevölkerungsteile entfernt sind. Die Betrachtung der Probleme der Ausländer in der Bundesrepublik soll den Anstoß dazu geben, über die eigene Situation nachzudenken und zu überlegen, wie deutsche und ausländische Arbeiter gemeinsam erreichen können, daß alle Arbeiter ein menschenwürdiges Dasein führen.

80 Seiten, broschiert, DM 4 .-

Bezug über Bücher- & Papervertrieb Sozialistisches Büro, 605 Offenbach 4, Postfach 591, Hohe Str. 28



Erfolg der Kranführer



Nach dem ersten Versuch der Kranführer 1970, ihre Forderungen durch Druck durchzusetzen, kommentierte der Mitmischer:

"Das Direktorium versteckte sich hinter dem Lohnrahmen und verwies auf die Lohnkommission, die Lohnkommission selbst will nichts unternehmen, da sie sich an den bestehenden Lohnrahmen gebunden fühlt. Daraufhin organisierten sich die Kranführer der ersten Schicht zu einem weiteren Kurzstreik. Bei dieser Sachlage ist klar, daß nur der Kampfwille der Kranführer überhaupt eine Änderung herbeiführen kann."

In diesem Jahr organisierten sich die Kranführer erneut und ließen sich nicht durch die Unternehmerseite auseinanderdividieren und vertrösten. Seit 3 bis 4 Jahren verfolgten die Kranführer, wie ihre Arbeitsplätze im Verhältnis zu denen der Produktion (bedingt durch die technische Entwicklung) in der Bewertung nach dem Lohnrahmentarifvertrag stagnierten, während ihnen ständige Mehrbelastungen durch erhöhte Produktion abverlangt wurden. Ihr Lohn blieb somit immer unter dem Handwerkerlohn (Ecklohngruppe 7), während die Handwerker höhere Lohngruppen erhielten. Vor allem Kollegen aus dem KW reichten zur Neueinstufung der Arbeitsplätze immer wieder Lohneinsprüche bei der paritätischen Lohnkommission ein. Alte Lohneinsprüche wurden abgelehnt, da der Lohnrahmen wohl die höhere Qualifikation eines Arbeitsplatzes bewertet, aber keine Mehrbelastung durch höhere Produktion.

Daß das Problem der Einstufung der Kranführer ihnen ständig bewußt war, ist auch der Aktivität einiger Kollegen zu verdanken. So trug z.B. Anton Scholly auf fast allen Betriebsversammlungen dieses Problem vor und erhielt für seine Forderung nach Durchbrechen des Lohnrahmens Beifall von den

In diesem Jahr wurde die Einheit unter den Kranführern des KW und des WW hergestellt. Jeder Kran sollte eine Gruppe höher eingestuft werden. Das war die Forderung, unter der die unterschiedlichsten Vorstellungen der Kranfuhrer jetzt im Kampf überwunden wurden. Nach der diesjährigen Wahl Scholly's in den Betriebsrat wurde die Lohnneueinstufung wieder einmal gefordert und diesmal auch von den Kranführern im WW aufgegriffen. Deren Unzufriedenheit wurde noch verstärkt durch häufigen Wechsel von einem Kran zum anderen, bedingt durch den Abzug mehrerer Kollegen für Montagearbeiten ins neue WW 2.

Am 2. August 1972 legten die Kranführer beider Betriebe fur kurze Zeit die Arbeit nieder, um ihrer Forderung Nachdruck zu verleihen. Nach der Aktion kam es zu Verhandlungen mit den Ressortleitern, an denen eine Abordnung der Kranführer beteiligt wurde. Ihnen wurde eine Überprufung der Stellenbesetzungspläne im Hinblick auf eine Höherbewertung zugesagt. Eventuelle Lohnerhöhungen sollten rückwirkend ab 1.8.72 gezahlt werden. Trotz der Zusagen der Ressortleiter verzögerten sich die Verhandlungen und scheiterten letzten Endes daran, daß die Betriebswirtschaft die Kontrolle über die Arbeitsplatzbeschreibungen behalten wollte. Das bedeutete ein Zurückdrängen des Einflusses der Belegschaft durch Ausschaltung der Lohnkommission, in der zwei erfahrene Betriebsräte die Kranführer in diesem Fall konsequent vertraten. Unter Kontrolle der Abteilung Betriebswirtschaft erhoffte sich das Direktorium eine Regelung des Konflikts, die keine Stürme in anderen Abteilungen nach sich ziehen würde. Der schon durchlöcherte Lohnrahmen sollte aufrechterhalten werden. Durch diesen Konflikt stellten die Belegschaftsvertreter in der paritätischen Lohnkommission ihre Arbeit ein. Die Kranfuhrer werteten die Haltung der Unternehmervertreter als Verzögerungstaktik und legten erneut Ende August die Arbeit nieder.

Da die Kranführer ein wichtiges Glied im Lauf der Produktion darstellen, war die Wirkung ihres Streiks die fast vollständige Unterbrechung der Produktion. Durch massive Maßnahmen wie Aussperrung von Teilen der in der Produktion beschäftigten Belegschaft und der Androhung der fristlosen Kundigung für 113 Kranführer sollten diese zur Wiederaufnahme der Arbeit gezwungen werden.

Der Gewerkschaftssekretar Klöver forderte die anwesenden Streikenden zur Einhaltung der Friedenspflicht und damit zum Nachgeben gegenüber der Werksleitung auf. Daß die IG-Metall in den Verhandlungen der Tarifpartner sich für die Kollegen einsetzen würde, glaubte man ihm zwar, aber an dem Erfolg zweifelte man. Durch unbeirrt fortgesetzten Streik zeigten sie, wie man aktive und erfolgreiche Tarifpolitik macht.

Auch der Arbeitsdirektor Sporbeck schlug sich wacker: Er erklärte, daß unter Druck nicht verhandelt würde und forderte zur Arbeitsaufnahme auf. In Gegenwart der Werksleitung der Hütte beschuldigte er die Belegschaftsvertreter in der Lohnkommission, sie würden durch negative Berichterstattung die Beleg-schaft aufwiegeln. Die Streikenden nahmen ihm auch das Beschwören von neuen erfolgreichen Verhandlungen nicht mehr ab. Daraufhin erklärte er, wenn sie nicht arbeiten wollten, könnten sie auch nach Hause gehen. Die Kollegen waren jetzt folgsam und erklärten, sie kämen zu den Überstunden am Wochenende auch

Die Kranführer hatten gelernt, daß nur ihr Kampfwille eine Änderung herbeifuhren kann. Die solidarische Haltung der Belegschaft, die sich trotz Aussperrung nicht in Gegensatz zu den Kranführern manövrieren ließ und die standhafte Position der Kranführer, die auf Erfüllung ihrer Forderungen pochten, ließen die Maßnahmen des Direktoriums unwirksam werden. Im Gegenteil, das Direktorium mußte jetzt durch Eingehen auf die Forderungen der Kranführer das Feuer löschen, bevor es sich in anderen Abteilungen auszubreiten begann (Unruhe gab es besonders im Eisenbahnbetrieb).

Die Federführung für die Arbeitsplatzbeschreibung wurde jetzt der paritätischen Lohnkommission zugesprochen und die Verhandlungen neu aufgenommen. Als sich diese weiter hinschleppten und keine Einigung erzielt werden konnte, wurden die Tarifpartner hinzugezogen. In diesen Verhandlungen wurde ein Kompromiß erzielt, der von den Kranführern akzeptiert wurde.

Die fruher einzeln bewerteten Kräne wurden zu Krangruppen zusammengefaßt. Die durchschnittliche Anhebung der Löhne liegt im KW bei 26,6 Pfennig (ca. 5 %) und im WW bei 23 Pfennig. Die Anhebung der Löhne erfolgte in Form der Anhebung eines Teils der Kräne in höhere Lohngruppen und in Form der Anhebung des Ergänzungslohnes. Im KW schwanken die einzelnen Erhöhungen zwischen 10 und 43 Pfennig, im WW zwischen 11 und 44 Pfennig. Die Kranführer haben mit ihrem Streik einen Durchbruch erzielt, der ihnen noch vor zwei Jahren nicht gelang. Die Folgen dieser Auseinandersetzung werden erst in ihrem Ausmaß in den nächsten Monaten sichtbar werden, wenn die Kollegen der anderen Abteilungen auf der Basis der Quervergleiche ihre Positionen denen der Kranführer anzugleichen versuchen. Der seit 1964 bestehende Lohnrahmen ist entscheidend gesprengt.

Es ist an den Ergebnissen dieses Kampfes Kritik geübt worden, daß die Forderungen der Belegschaft nicht voll erfüllt und daß "die zusätzlichen Beträge, die gezahlt werden, ... bis auf wenige Ausnahmen nicht abgesichert" seien. So können nur Leute reden und schreiben, die zwar scheinradikal reden können, aber nicht begreifen, daß im Kapitalismus die kapitalistischen Marktgesetze und nicht ihre Wünsche bestimmend sind. Der Ausgang der Kämpfe wird ebenso nicht von scheinradikalen Wünschen, sondern von den Kräfteverhältnissen entschieden. Diese jedoch können nicht von außen

Aus dem Leben eines MITBESTIMMUNGSVERTRETERS

Für die Kollegen auf der Hütte wird die Mitbestimmung immer dann sichtbar, wenn es Arbeitskonflikte gibt. Das beweist der Kranführerstreik. Der Arbeitsdircktor Sporbeck hat sich wacker für das Unternehmen geschlagen und gegen die Kollegen gestellt. Seine Aufgaben als Direktor erfüllte er voll. Als Mitbestimmungsträger hat er alles getan, um den "Arbeitsfrieden" wieder herzustellen aber nicht im Interesse der Kollegen, sondern im Interesse des Unternehmens.

Er war die treibende Kraft bei der Entlassungsmaßnahme der 113 Kranführer und bei der Aussperrung der übrigen Belegschaft. Mit der Aussperrung versuchte er, die Kollegen gegen die streikenden Kranführer zu treiben. Damit versuchte Sporbeck wahrzumachen, was auf der Hütte schon vor seinem Auftauchen kursierte: Wenn er in Bremen was zu sagen hätte, hätte er schon mit den aktiven Belegschaftsvertretern aufgeräumt.

Die Kranführer mußten, um ihre Forderungen durchzusetzen, ihren Arbeitsplatz riskieren. Mitbestimmungsdirektor Sporbeck hat diesen Weg nicht nötig. In seinem von Klöckner gestellten Bungalow in Schwachhausen wurde auf Kosten von Klöckner eifrig herumgebastelt. Bauhandwerker aus Osnabrück reisten extra an. Die Gehwegplatten kosteten über 20000 DM. Zwei Zierbäume von 700 DM schmücken den

Klöckner gesteht Sporbeck die teuren Verschönerungen zu, ohne daß er sich bemühen und seinen Arbeitsplatz riskieren muß. Offensichtlich ist Sporbeck dem Direktorium mehr wert als 113 Kranführer.

Aus MITMISCHER, Okt. 72 Betriebszeitung für die Klöckner-Hütte Bremen

Metall:

Die Kampfbereitschaft wächst

LOHNFRAGEN SIND MACHTFRAGEN. DIE VERGANGENEN TARIFRUNDEN HABEN DAS DEUTLICH GEZEIGT! WENN WIR UNSEREN LOHN GEGEN PREISTEIGERUNGEN SCHÜTZEN WOLLEN, DANN MÜSSEN WIR KÄMPFEN. DIE KAMPFBEREITSCHAFT ALLER KOLLEGEN IST FÜR DEN AUSGANG DER NÄCHSTEN TARIFRUNDE ENTSCHEIDENT. SCHON JETZT MÜSSEN WIR UNS AUF DIE KOMMENDEN ARBEITSKÄMPFE VORBEREITEN. ES GILT, DIE GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISATION IN DEN BETRIEBEN ZU STÄRKEN. BEISPIELE FÜR DAS ANWACHSEN DER KAMPFBEREITSCHAFT SIND DIE STREIKS IN VIELEN BETRIEBEN DER METALLINDUSTRIE.

Streik gegen Lohnraub

Am 27. Juli streikten die Arbeiter der Bremsenfertigung in der Alfred Teves GmbH (Frankfurt) als sie beim Empfang der Monatsabrechnung feststellen mußten, daß trotz erhöhter Arbeitsleistung (150 statt bisher 120 Bremsgeräte pro Band und Schicht) der Lohn gesunken war um 80 bis 90 DM. Die Frühschicht streikte am 27.7. bis zum Schluß. Die Spätschicht nahm die Arbeit erst nach 45 Minuten auf, nachdem Betriebsrat und Direktion Verthandlungen zugesichert hatten,

Bereits im Januar hatte es in der gleichen Abteilung Arbeitsniederlegungen gegeben. Dama ls wollte die Firma die gerade tarifvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung durch Streichung der Schichtzulage unwirksam machen.

Streik gegen Gefährdung der Arbeitsplätze

Rund 2000 Arbeiter und Angestellte der Klöckner-Werke in Georgsmarienhütte bei Osnabrück protestierten am 23.8. vor dem Kasinohotel, in dem sich der CDU-Vorsitzende Barzel mit dem Vorstand der Klöckner-Werke traf, gegen die Gefährdung ihrer Arbeitsplätze. Von der Konzernleitung in Duisburg war durchgesickert, daß durch Errichtung eines Elektroofens in Osnabrück und durch weitere Investitionen in der Klöckner-Hütte in Bremen Arbeitsplätze in Georgsmarienhütte überflüssig werden. Bereits in den vergangenen Jahren war dort die Belegschaft um 1400 verringert worden. Obwohl der Betriebsrat die Geschäftsleitung immer wieder aufgefordert hatte, den Arbeitern und Angestellten "reinen Wein einzuschenken" über die Zukunft des Werkes, erhielten die Betroffenen keine Auskunft. Erst nach der Protestaktion gab der Vorstandsvorsitzende unter dem Gelächter der Arbeiter bekannt, daß der Personalbestand "möglicherweise" sogar erhöht werden müsse, da eine Erhöhung der Rohstahlverarbeitung angestrebt werde. Der Betrichsratsvorsitzende sagte zur Lage recht drastisch: "Sie haben uns wieder in den Arsch getreten."

Streik gegen geplante Entlassungen

Am 14.8. streikten mehrere hundert Arbeiter der Maschinenfabrik Buckau-Wolf in Grevenbroich gegen die vorgesehenen Entlassungen, die der Vorstand am 9.8. in einem Denkmodell dem Betriebsrat mitgeteilt hatte.

Danach sollte die Belegschaft von 1300 auf 670 Personen reduziert und das Betriebsgelände von 180 000 auf 60 000 qm verringert werden. Der Betriebsrat lehnte die Massenentlassung ab. Am 15.8. bemühten sich die Vorstandsmitglieder auf einer Belegschafts versammlung den Arbeitern und Angestellten die "Kapazitätsanpassung" schmackhaft zu machen. Die Herren des Vorstandes verließen jedoch fluchtartig die Versammlung, als ein Arbeiter fragte, ob die drei Vorstandsmitglieder eben falls zu denen zählen, die entlassen werden soll en.

Sitzstreik an den Arbeitsplätzen

Am 1.8. um 7 Uhr trat die Frühschicht der Draht- und fein eisenstraße der ehemaligen Hüttenwerke Hagen-Haspe in einen Sitzstreik an den Arbeitsplätzen. Die Arbeiter prote stierten gegen eine Anordnung der Klöckner-Konzernleitung, nach der die Arbeit in den einzelnen Schichten künftig von zwei Drittel der bisher eingesetzten Belegschaft geleistet werden soll. Die Mittags- und Spätschicht schlossen sich dem Streik an. Zunächst erklärte sich die Direktion zu Zugeständnissen bereit . Später versuchte sie die Arbeiter mit der Drohung unter Druck zu setzen, der Klöckner-Konzern werde bei einer Fortsetzung der Kampfmaßnahmen auch die restlichen Abteilungen der ehemaligen Hasper Hüttenwerke schließen. Am Abend des 1.8. wurde die gesamte Belegschaft ausgesperrt.

Am 31. Juli hatte der Klöckner- Konzern die gesamte Hoch ofenabteilung der Hütte stillgelegt. 3000 Beschäftigte verloren hierdurch ihre Arbeitsplätze. In der Draht- und Feineisenherstellung arbeiten jetzt nur noch rund 900 Arbeiter und Angestellte.

Der neue Stellenplan war ohne Zustimmung des Betriebsrates erlassen worden. Außerdem sollte ein neuer Arbeitsrhythmus in Kraft gesetzt werden, der die Kapazität des Restbetriebes stärker auslastet. Nach zwanzigstündigem Streik erzielten die Arbeiter einen Teilerfolg. Der Stellenplan wurde zu ihren Gunsten gerinfügig geändert.

Streik für Lohnerhöhung – gegen Preissteigerungen

Arbeiter der Block- und Halbzeugstraße des zum Krupp-Konzern gehörenden Hüttenwerkes Rheinh ausen haben im Juli mehrfach Protest- und Warnstreiks zur Unterstützung ihrer Lohnforderungen durchgeführt. Zu Arbeitsniederlegungen kam es auch im Walzwerk und im Stahlwerk des Unternehmens, weil sich die Direktion weigerte, die Forderung nach Erhöhung der Stundenlöhne um 40 Pfg zu erfüllen. Die Metallarbeiter begründen ihre Lohnforderungen mit dem Preisauftrieb in der BRD seit dem letzter unbefriedigenden Tarifabschluß. Nicht zuletzt wird die Lohnforderung auch mit Mieterhöhungen des Krupp-Konzerns motiviert. Seit dem 1. Juli dieses Jahres müssen die Hüttenwerker zwischen 8 und 10 % mehr Miete zahlen.

Streik verhinderte Entlassung des BR-Vorsitzenden

Ein vierstündiger Streik der 350 Arbeiter der Holzbearbeitungsmaschinenfabrik Adolf Bäuerle in Oberkochen verhinderte am 30.8. eine von der Geschäftsleitung geforderte Entlassung des Betriebsratsvorsitzenden. Aufgrund von Differenzen bei der Zeitmessung war es zwischen dem Leiter der Abteilung Zeitvorbereitungen und dem Betriebsratsvorsitzenden zu heftigen Auseinandersetzungen gekommen. Dies benutzte die Direktion, um beim Betriebsrat offiziell eine fristlose Entlassung zu erwirken, Einstimmig wies der Betriebsrat die Unterstellung zurück, daß der Betriebsfrieden durch den Vorsitzenden gestört worden sei. Er wies darauf hin, daß schon lange ein Grund gesucht wurde, den unbequemen Sprecher der Belegschaft zu Fall zu bringen. Aufgrund des Streiks und von Verhandlungen zwischen der IG Metall und dem Geschäftsführer der Bezirksgruppe des Metallindustriellenverbandes wurde die Kündigung rückgängig

Streik gegen Arbeitsplatzund Lohnverschlechterung

Am 9.8. legten 200 Arbeiter der Mannesmann-Werke in Duisburg-Huckingen für drei Stunden die Arbeit nieder. Ihre Forderungen richteten sich gegen Arbeitsplatz- und Lohn verschlechterungen als Folge der Rationalisierungsmaßnah men. Mit Tranparenten zogen die Betriebshandwerker vor das Verwaltungsgebäude.

Am 26./27.8, haben die Arbeiter des Hafenbetriebes der Mannesmann AG in Duisburg gestreikt. Sie verlangten von der Geschäftsleitung, daß Umschlagsgüter des Bayer-Konzern die für Hochöfen bestimmt sind, auf gesundheitsschädigende Abgase untersucht werden. Der Betriebsleiter weigerte sich, dieser Forderung nachzukommen und beschimpfte die Kollegen, "Terror" auszuüben, um Lohnerhöhungen zu erzwingen. Daraufhin legte die Nachtschicht die Arbeit nieder, Der Betriebsrat fordert die Entlassung des Betriebsleiters.



GEGEN DIE ANGRIFFE DER KAPITALISTENKLASSE DIE SOLIDARITÄT DER ARBEITERKLASSE

Die Beispiele zeigen, worum es geht: durch Lohnkürzungen, Rationalisierungsmaß nahmen, Stillegungen, Entlassungen und Akkordverschärfungen versuchen die Kapitalisten, die Lasten des internationalen Konkurrenzkampfes auf uns Arbeiter und Angestellte abzuwälzen. Der Konkurrenzkampf der Unternehmen auf dem internationalen Markt hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr verscharft. Durch Erhöhung des Warenexports, Auslandsbeteiligungen und Zweigni ederlassungen in "Billiglohnländern" versuchen die deutschen Kapitalisten ihre Position auf dem Weltmarkt auszubauen und ihre Vormachtstellung in der EWG zu festigen . Die notwendigen Mittel müssen wir Arbei ter und Angestellten aufbringen. Von den dadurch erzielten Gewinnen kriegen wir keinen Pfennig zu sehen. Im Gegenteil: unsere Reallöhne sinken, die Preise steigen und die Ausbeutung in den Betrieben wird verschärft. Nur im solidarischen Kampf werden wir die Angriffe der Kapitalisten auf unseren Lebensstandard und unsere Rechte zurückschlagen können.

Aus GÖTTINGER BETRIEBSZEITUNG, Okt. 72



'Quelle: Gewerkschaftsspiegel 17, Wahrheit 7/8)