

PAUL STAMFORD

Ein fortschrittliches Produktivitätsabkommen in England

Vor kurzem erschien in der Londoner Zeitung *Sunday Times* ein herausfordernder Artikel unter der Schlagzeile: „Ist England ein Halbzeitland, das halbe Bezahlung für halbe Arbeit unter einem halbherzigen Unternehmertum bekommt?“ Der Artikel stammt von einem amerikanischen Wirtschaftsberater, *William W. Allen*, der unumwunden erklärt, daß die britische Industrie, mit ein oder zwei rühmlichen Ausnahmen, außerordentlich untüchtig sei, besonders was den Gebrauch von Arbeitskraft angehe. Unter anderem stellte er die folgenden drei Kardinalpunkte heraus, die am darauffolgenden Wochenende von dem populären *Sunday Mirror* auf der Frontseite in Fettdruck wiederholt wurden:

1. Für jeden Arbeiter, der in den Vereinigten Staaten eine Tonne Stahl produziert, sind in Großbritannien deren drei nötig.
2. Von je zehn Mann in den Schiffswerften seien vier entbehrlich, wenn die Arbeitskraft wirksam eingesetzt würde.
3. Man braucht hier drei- bis sechsmal so lange ein Haus zu bauen, wie in Amerika. — Gewiß

PRODUKTIVITÄTSABKOMMEN IN ENGLAND

eine bittere Lektion für das Land, das einst die industrielle Revolution gestartet hat, nun so in Bausch und Bogen der Untüchtigkeit, Vergeudung von Arbeitskraft und Lässigkeit seines Unternehmertums geziehen zu werden!

Selbst wenn diese statistischen Zahlen, gemessen am amerikanischen Tempo, überscharf erscheinen: Auch verglichen mit dem imponierenden Aufschwung in den Ländern der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in vergangenen Jahrzehnt, hinkt England ziemlich hinterher. Die Produktivität der britischen Industrie ist weit weniger gewachsen als in den kontinentalen Industrieländern, die Prosperität der englischen Bevölkerung hat nur in bescheidenerem Maße zugenommen und die Konkurrenzfähigkeit Englands auf dem Weltmarkt ist teilweise sogar zurückgegangen. Dabei bleibt man hier unentwegt optimistisch und selbstzufrieden. Das Problem ist — so sieht es auch Mr. *Allen* —, daß England sich nicht all der Hauptursachen seiner wirtschaftlichen Schwierigkeiten bewußt ist und darum nicht darangeht, entsprechend zu handeln.

Von welcher Seite kann der Anstoß erfolgen? Im besonderen besteht eine starke Beziehung zwischen Produktivitätssteigerung und Kollektivverhandlungen mit der Belegschaft eines Betriebes. Warum nicht diese zu einer direkten und positiven Aufgabe machen, wo es angebracht ist, das zu tun, fragt Mr. *Allen*. Durch ein entschlossenes und unter Umständen selbst gewagtes Vorgehen ist es möglich, eine merkliche Steigerung der Produktion zu erreichen. Das wurde hierzulande nun zum erstenmal und erfolgreich durch das Experiment der *Esso-Ölraffinerie von Fawley* praktisch demonstriert. Und es war dieser selbe Mr. *Allen*, der als Wirtschaftsberater herangezogen wurde, eine Überprüfung in dieser Hinsicht vorzunehmen und aus seiner amerikanischen Erfahrung Rat für die erforderlichen Maßnahmen zu geben. Dieses Experiment von Fawley stellt, wenigstens in diesem Lande, einen neuen Weg dar, eine Abkehr aus alten, ausgetretenen Geleisen, und kann, wenn der so gelungene Versuch andere Unternehmen hinreichend zur Nacheiferung anspornt, selbst bahnbrechend wirken.

Das beispielhafte Abkommen von Fawley

Das Produktivitätsabkommen von Fawley — genauer gesagt: der Satz sorgfältig ausgearbeiteter Kollektivverträge plus Zusatzabkommen, die von der Esso-Raffinerie mit ihrer gewerkschaftlich organisierten Belegschaft abgeschlossen wurden — ist in allen Einzelheiten in einem Buch von 360 Seiten¹⁾ beschrieben worden. Der Verfasser *Allan Flanders* ist Senior Lecturer in Industrial Relations an der Universität Oxford, was etwa mit Hauptdozent für Industrie- und Gewerkschaftsfragen wiederzugeben ist; er ist nicht nur Akademiker, sondern spricht aus praktischer Erfahrung in der Labour Partei und Gewerkschaftsbewegung. Er hat den konkreten Fall von Esso zu einer tieferschürfenden Studie über das Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Anwendung auf die Erfordernisse unseres automatischen Zeitalters gemacht.

Das fortschrittliche und beispielhafte Exempel hat nicht, wie Flanders betont, etwa durch plötzlich ausgebrochene Großmütigkeit der Unternehmer und ungewöhnliche Opferbereitschaft der Arbeiter zum Wohle der Gemeinschaft das triumphierende Ergebnis gezeitigt, sondern ist durch hartes und hartnäckiges Verhandeln zustande gekommen. Weder haben die Unternehmer sich irgend etwas auf billige Weise erkaufte noch sind den Arbeitern die Vorteile zu teuer zu stehen gekommen. Die Darstellung der Vorgänge in allen ihren Phasen ist sehr interessant, und da das Abkommen nun schon drei Jahre läuft, konnte Flanders auch seine Wirkung in der Praxis verfolgen, Erfolge und Fehler beurteilen und Schlüsse auf seine weitere Anwendbarkeit in der Wirtschaft ziehen. Ein Übereinkommen, das im Endeffekt eine erhebliche Produktivitätssteigerung und Pro-

1) Allan Flanders: *The Fawley Productivity Agreements*, bei Faber & Faber, Ltd., London.

fitabilität des Unternehmens *und* erhöhte Löhne bei kürzerer Arbeitswoche für die Belegschaft bringt, ohne dabei das Produkt für den Konsumenten zu verteuern, enthält sicherlich unmittelbare Lehren für die Industrie, die Manager und nicht zuletzt für die Gewerkschaften. Was überdies in einem Buch über industrielle und Gewerkschaftsprobleme gar selten ist: Man findet hier die soziologischen und menschlichen Seiten berührt, wie sie in der Tat in den Beziehungen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft bei den Esso-Werken „anthropologische“ Berücksichtigung fanden.

Eine Übung in Wirtschaftsdemokratie

Die Esso-Petroleum Raffinerie von Fawley, in der Nähe von Southampton in Süd-England, ist ein moderner Großbetrieb, der mit der amerikanischen Standard Oil Company in New Jersey Verbindung hat, im übrigen jedoch ein durchaus unabhängiges und selbständiges englisches Unternehmen ist. Sie beschäftigt 2500 Arbeiter, etwa je zur Hälfte in Werkbetriebsarbeit und im Produktionsprozeß, sowie über 1000 Angestellte. Die Belegschaft ist in acht Gewerkschaften, je nach Beruf oder Industriefachgruppe, organisiert; die gewerkschaftliche Zugehörigkeit ist hundertprozentig, der Betrieb ist also das, was man hier einen „geschlossenen Laden“ nennt.

Was immer die Betriebsleitung von Esso daher an Reorganisation, an Änderungen im Betriebs- und Arbeitsverfahren vorhatte, sie konnte es nicht anders als mit Zustimmung und aktiver Mitwirkung der Gewerkschaftsobleute und somit letzten Endes der organisierten Belegschaft selber durchführen. Sie wußte, daß sie nicht einfach „diktieren“ konnte, und versuchte das auch gar nicht. Von vornherein legte sie alles darauf an, durch offene Erklärungen, Diskussionen und freie Verhandlungen zu überzeugen und Verständnis und freiwillige Mitarbeit zu erreichen. Dieser mühselige Prozeß der Vorbereitung ging durch Jahre und stellt einen wichtigen Teil der Entwicklung dar.

Dem Wirtschaftssachverständigen *William Allen* war, als er im Jahre 1956 nach Fawley kam, als erstes aufgestoßen, daß in diesem englischen Betrieb für eine gewisse Produktionsleistung etwa doppelt so viel Arbeitskraft gebraucht wurde, wie er es von seinem heimatlichen New Jersey her kannte. Was an Rationierung und Reorganisierung nötig war, betraf den Gebrauch von Arbeitskraft und würde die Belegschaft direkt angehen. Die Betriebsführung zögerte nicht, die Initiative zu ergreifen, sich wohl bewußt, daß sie damit allerlei Widerstand und Unrast auslösen würde. Sie rührte sich nicht erst, wie es sonst allgemein üblich ist, wenn ihre gewerkschaftlichen Arbeiter mit Forderungen auf Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen aufwarten. Über eins war sie sich jedoch von Anfang an im klaren: Nicht zu erwarten wäre, daß die Gewerkschaften irgendwelchen Änderungen in den traditionellen Arbeitsmethoden zustimmen werden, es sei denn, sie könnten überzeugt sein, daß sie an den zu erwartenden Vorteilen gerechten Anteil haben. Die Geschäftsleitung war bereit, „etwas Greifbares“ zu bieten.

Die vorbereitenden Besprechungen und Diskussionen, die einem intensiven Meinungsaustausch dienten, kulminierten in einem sogenannten „Blaubuch“, in dem die Firma ihre konkreten Vorschläge unterbreitete. Dieses wurde allen gewerkschaftlichen Obleuten und schließlich der ganzen Belegschaft in die Hand gegeben. Es fand natürlich nicht einhellige Zustimmung, löste Kritik an vielen Punkten aus — was durchaus beabsichtigt war — und führte zu manchen Revidierungen. Die verschiedenen Arbeitsgruppen im Betrieb wurden in ihren Interessen recht verschieden betroffen; manche fanden, daß sie weniger gut als andere abschnitten. Im besonderen wachten die Funktionäre scharf darüber, daß, was auch immer geschehe, gewerkschaftliche Prinzipien in keinem Punkte verletzt würden. Die Verhandlungen mit den Gewerkschaftsvertretern, zu denen das „Blaubuch“ die Basis abgab, gestalteten sich kompliziert und langwierig genug, beson-

ders auch, weil acht Gewerkschaften beteiligt waren. Nach vielen Sitzungen, internen Abstimmungen und erneuten Verhandlungen, und vor allem nachdem der aufrichtige und gute Willen von beiden Seiten, zu einem positiven Ergebnis zu kommen, erhärtet war, kam es schließlich zum vertraglichen Abschluß. Bemerkenswert ist auch, daß politische Färbung und selbst kommunistische Neigung einiger Gewerkschaftsfunktionäre nicht hineinspielten; sie fanden sich ebenso bereit, ganz vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus eine konkrete und positive Stellung zu den Vorschlägen zu nehmen.

Hohe Produktivität und hohe Löhne — im selben Paket

Die Kollektivabkommen wurden im Juli 1960 abgeschlossen; sie enthalten die Ergebnisse der „Blaubuch“-Verhandlungen, die unter dem vielversprechenden Titel „Hohe Produktivität und hohe Löhne“ liefen. Es sind zwei Kollektivverträge und einige Zusatzabkommen. Der eine Vertrag wurde mit der lokalen Sektion des Allgemeinen Transportarbeiter-Verbandes abgeschlossen, in der alle angelernten und ungelernen Arbeiter der Raffinerie organisiert sind. Das andere Abkommen erfolgte mit einem hier eigens dazu geschaffenen Berufsgewerkschaftsausschuß, bestehend aus sieben Gewerkschaften, die die verschiedenen in dem Betrieb beschäftigten Gewerkschafter repräsentieren.

Was ist der wesentliche Inhalt, sind die Errungenschaften, die die Abkommen von Fawley so bedeutungsvoll machen?

Das Kernstück ist ein Pakt, der die Arbeitnehmer und Arbeitgeber von Esso zum Zweck der Produktivitätssteigerung des Betriebes in beiderseitigem Interesse bindet. Die Unternehmer billigen der Belegschaft in ihrer Gesamtheit recht erhebliche Lohnerhöhungen zu, die bis zu 40 Prozent der Raten ansteigen, wogegen die Gewerkschaften ganz bestimmte Änderungen in den Arbeitsgewohnheiten zugestehen, soweit diese eine wirksame Ausnutzung der Arbeitskraft hemmen. Die freiwilligen Zugeständnisse werden zu Verbindlichkeiten, deren Erfüllung von beiden Seiten wechselseitig bedingt sind. Das eine kann nicht ohne das andere gelten noch überhaupt möglich sein. Diese miteinander abgewogenen Bedingungen werden sozusagen in dasselbe Paket gewickelt oder verpackt, so daß man hier von einem „Paketabkommen“ (Package deal) spricht.

Die Lohnaufbesserungen lassen sich wohl ohne allzu große Schwierigkeiten in fairer Weise vornehmen. Jene Änderungen in den Arbeitsweisen, zu denen die Gewerkschaften sich verstehen sollen, sind jedoch nicht so leicht durchzuführen, wie die oft delikaten Verhältnisse, nicht bloß bei der Raffinerie, sondern in der britischen Wirtschaft ziemlich allgemein zeigen. Sie müssen, wenn sie überhaupt wirksam sein sollen, in den Einzelheiten so genau wie möglich umrissen werden.

Das Paradox der einschränkenden Praktiken

Allan Flanders hat Interessantes über „das Paradox der einschränkenden Arbeitspraktiken“ zu sagen und prägt dabei einen Satz, der die gegenwärtige Situation treffend charakterisiert und der verdient, in die Kompendien für klassische Zitate aufgenommen zu werden: „Die allgemeine Schablone des Verhaltens der Unternehmer im Nachkriegs-England ist, daß sie die Gewerkschaften öffentlich dieser Praktiken beschuldigen, während sie privat mit ihnen darin zusammenarbeiten, diese aufrechtzuhalten.“ Wenn ein Betrieb nicht gut geht, so wird ohne weiteres gesagt: das liegt an diesen verdammenswerten Praktiken. Gemeint ist damit, daß bestimmte Maßnahmen und Arbeitsgewohnheiten der Gewerkschaften hindernd und hemmend für die Produktivität seien. Häufig ist jedoch, was so obenhin bezeichnet wird, nichts anderes als alle möglichen Regeln und Vorschriften zum Schutz der Arbeiter in den Fabriken, zur Hygiene und Sicherheit des

PAUL STAMFORD

Arbeitsplatzes oder andere Regelungen, die die Arbeiter sich errungen haben, sich anständige Arbeitsbedingungen zu garantieren. Auch diese schränken ihrer Natur nach die Unternehmer ein, mit „ihren“ Arbeitern im Betrieb machen zu können was ihnen beliebt. Doch abgesehen hiervon, auch hinsichtlich der tatsächlich einschränkenden Praktiken, ist, solange man mit solchen Anwürfen allgemein bleibt, niemanden ein Jota gedient.

Von diesem gängigen Schema stellt das Vorgehen der Esso-Raffinerie eine bemerkenswerte Abkehr dar. Die Betonung liegt auf der bestimmten Umreiung der Dinge, die abgeändert werden sollen. Es handelt sich hier um die folgenden: Ein Nachgeben seitens der Gewerkschaften in gewissen Abgrenzungen von Arbeitsvorgängen für die einen oder anderen Berufsgewerkschafter; die Abschaffung von angelehrten Hilfskräften, den sogenannten „Mates“, die bisher als Handlanger den Elektrikern, Schlossern oder ähnlichen qualifizierten Handwerkern zugesellt waren. Sie waren, wie zugegeben wurde, vielfach zu nur 40 Prozent produktiv. Sie bekommen anderweitige Beschäftigung. Dann Einwilligung zu vorübergehender und permanenter Schichtarbeit. Ferner größere Bewegungsfreiheit seitens der Betriebsführung in der Regelung und Beaufsichtigung bei den verschiedenen Arbeitsgruppen und -Vorgängen.

Die Ausarbeitung der Einzelheiten dieser Eingriffe nahm einen großen Teil der Verhandlungen in Anspruch. Denn es ging dabei oft um tieferliegende, eingefleischte Gewohnheiten, und nicht selten auch um ehrlich gehaltene, doch unrichtige oder nicht zeitgemäße Auffassungen und Überzeugungen, die einer vorurteilslosen Kritik und freien Aufgeschlossenheit weichen mußten. Widerstand war am stärksten, wo die Neuerungen oder Änderungen eine Bedrohung des Berufsstandes des Arbeiters oder der Sicherheit seiner Position oder Aufstiegsmöglichkeiten im Gefolge haben könnten. Auch für die Unternehmer oder deren Manager war der Vorgang, wie Flanders bemerkt, in mancher Beziehung erzieherisch.

Überstundenabbau mit Lohnausgleich

Ein weiterer Schritt, der mit dem Hauptzug des Produktivitätsabkommens einhergeht und ihn in einer bestimmten Richtung weiterführt, ist in einer drastischen Attacke auf Überstundenarbeit zu sehen. Bei der Raffinerie wurden in den verschiedenen Abteilungen des Betriebes regelmäßig bis zu 18 Prozent Überstunden je Woche geleistet. Diese sollten auf den Stand von 2 Prozent herabgeschraubt werden, und zwar unter Beachtung des doppelt erstrebenswerten Zieles, daß darunter weder die Produktion des Unternehmens leide noch die Arbeiter am Zahntag weniger Lohn nach Hause trügen.

Permanente und systematische Überstunden, bei der gutgehenden Raffinerie in Fawley wie auf und ab im ganzen Lande, sind zu einem wahren Auswuchs in der britischen Wirtschaft geworden. Während die Arbeitswoche hier im letzten Jahrzehnt auf 42 und 40 Stunden in allen Zweigen der Industrie gebracht worden ist, liegt die tatsächlich gearbeitete Stundenzahl des männlichen Industriearbeiters näher an 50 und oft sogar darüber. Um ein typisches Beispiel anzuführen: Im Buchdruckergewerbe werden nach genau geführten Statistiken je Mann und im Durchschnitt neun Überstunden in der Woche geleistet. Die Grenze der tariflich zulässigen, gewerkschaftlich gebilligten Überstunden in diesem Gewerbe wurde kürzlich erst von 15 auf 17 heraufgesetzt. In den Stellenangeboten kann man häufig als besonderen Lockruf angegeben finden: „Reichliche Gelegenheit zu Überstunden vorhanden.“

Die Haltung der Gewerkschaften zu Überstundenarbeit ist zwiespältig. Im Prinzip sind sie eigentlich dagegen; in der Praxis jedoch gestatten sie sie durchweg, weil sie ihren Mitgliedern in ihrer großen Mehrheit so willkommen sind. Der Grund zur reich-

lichen Überstundenarbeit für die Arbeiter ist einfach der, daß die tariflichen Grundlöhne vielfach zu niedrig sind. So greifen sie mit beiden Händen nach den mit einem Aufgeld von 25 bis 75 Prozent bezahlten Überstunden, um auf einen auskömmlichen Lohn zu kommen. Sie rechnen damit als einem notwendigen Teil ihres regulären Einkommens. Es wird darauf angelegt und so arrangiert, daß immer hinreichende Extraarbeit für das „Überstundenschieben“ da ist.

In jedem gutgehenden, zu voller Kapazität beschäftigten Betrieb gibt es natürlich genügend Anlässe, die die Überarbeit — wenigstens zeitweilig — nötig machen. So begründet dann ihre Einführung ist, es ist eine andere und nicht selten als heikel empfundene Sache, sie wieder abzublenden, wenn ihre Dringlichkeit nachgelassen hat oder nicht länger besteht. Nicht nur die Arbeiter nehmen sie als eine Dauererscheinung hin, auch die Abteilungsleiter, die Manager und die Betriebsführung haben sich damit abgefunden oder sich daran gewöhnt, hierin das einfachste und bequemste Mittel zu sehen, ihren Betrieb auf dem laufenden zu halten. Aber es ist keineswegs die beste und rationellste Art der Betriebsführung. Systematische Überstundenarbeit ist vielmehr ein symptomatisches Zeichen für unrentable Nutzung der Arbeitskraft, basiert auf niedrigen Produktivitätsraten, und es verbirgt sich darin eine gewisse Unterbeschäftigung. Vor allem aber zeigt es Untüchtigkeit der Betriebsleitung, einen Mangel an Initiative, Tatkraft und Talent, ihr Unternehmen bestens zu führen und richtig zu organisieren.

Die Manager der Esso-Raffinerie gingen nun daran, dieses Problem der Überstundenarbeit als Ganzes, mit allen seinen Auswirkungen und Begleiterscheinungen, aufzurollen. Wenn ihr Vorschlag für die Arbeitnehmerseite überhaupt annehmbar sein sollte, mußte es Überstundenabbau mit vollem Lohnausgleich sein. In demselben Maße, wie der Rückgang der Überstunden erfolgte, sollte eine entsprechende Stundenlohnerhöhung erfolgen. Die Durchführung sollte gestaffelt in vier halbjährigen Etappen im Laufe von zwei Jahren geschehen. Der Rückgang der durchschnittlichen Überstunden wurde im ersten Halbjahr auf etwa 12 Prozent, nach weiteren sechs Monaten auf 8 Prozent gebracht und so weiter, bis nach zwei Jahren die erstrebte Grenze von 2 Prozent erreicht war. Die vorgesehene Lohnsataufbesserung glich den jeweiligen Überstundenverdienstaufschlag aus. Was die Arbeitnehmer dafür in Kauf nehmen mußten, steht auch in der Abmachung: Eine bessere und geänderte Nutzung der laufenden Dauerschichten zu Instandhaltungsarbeiten; sowie die Einführung zusätzlicher Schichtarbeit.

Die 40-Stunden-Woche

Vor Abschluß des Übereinkommens war die normale Arbeitswoche in der Raffinerie 42,5 Stunden. Es wurde jetzt die 40-Stunden-Woche eingeführt, wofür gewisse nichtproduktive *Leiten* entfallen mußten, wie Zeitberechnungen für Wege, Waschen, Umkleiden und Teepausen, soweit sie über das statutenmäßige oder sonst festgelegte Maß hinausgegangen waren. Für besonders schmutzige Arbeit wurde in einem Zusatzabkommen Extrazeit zum Waschen zugewilligt, nachdem es darüber zu einem Disput und inoffiziellen Teilstreik gekommen war.

Bei all den durchgeführten Maßnahmen der Reorganisation und Rationierung wurde garantiert, daß keine Entlassungen oder vorzeitige Pensionierungen vorkamen. Es wurden mancherlei Änderungen in den Arbeitsgruppen und ihre Zusammensetzung vorgenommen sowie auch Umstellungen und Umschulungen von Arbeitskräften. Im besonderen wurden Schulungskurse im Werk für die sogenannten „Mates“ (Handlanger) eingerichtet, die, wie erwähnt, aus ihrer bisher gewohnten Beschäftigung gerissen waren. In manchen Fällen konnten sie nachher beruflich qualifiziert werden,

PAUL STAMFORD

z. B. als Elektriker; es versteht sich, daß das nur mit Zustimmung der betreffenden Berufsgewerkschaften geschehen konnte.

Im Endergebnis haben alles in allem die Werkangehörigen von Esso in Fawley einen wesentlich höheren Lohn, bei einer kürzeren Arbeitswoche und mehr Freizeit.

Gewinn auf beiden Seiten

Wie steht es um Ziel und Zweck der ganzen Übung, worauf es den Unternehmern in der Hauptsache ankam: der Produktivität? Es ist, soweit und so genau wie sie sich erlauben läßt, eine Produktivitätssteigerung von nahezu 50 Prozent gegenüber dem Stand zu Beginn des Experiments erreicht worden. Sie ist der Überwindung der innerbetrieblichen Unterbeschäftigung an allen Ecken und Enden zuzuschreiben. „Eine vollere Beschäftigung der Arbeitskraft“, so zieht Allan Flanders in seiner gründlichen Untersuchung der Vorgänge das Fazit, „kann immer eine bessere Bezahlung derselben finanzieren. Die Moral ist, die Dinge nicht halb zu tun.“ Das ist die Entgegnung — die einzig richtige Antwort — auf die eingangs erwähnte Rüge des Amerikaners Mr. Allen von der „Halbheit“ in der britischen Wirtschaft.

Mancherlei Faktoren kamen zusammen, jenes alle Teile befriedigende Ergebnis bei der Raffinerie von Fawley zu ermöglichen. Es ist ein moderner Großbetrieb, der sich stetig weiter entwickelt, mit immer neuen Produktionsprozessen. Von entscheidender Bedeutung jedoch war, daß sie eine fortschrittliche, den Erfordernissen moderner Zeit aufgeschlossene Betriebsführung hatte, unternehmende Unternehmer.

Soll der gelungene Versuch von Fawley andere Unternehmen im Lande zur Nachahmung anspornen, so kann das sicher nicht durch schematisches Nachahmen, durch einfaches Kopieren des vorliegenden Rezeptes geschehen. Zwei Großbetriebe immerhin, ein Gußstahlwerk in Schottland und die Stahlwerke von Wales, haben eine ähnliche Reorganisation in Angriff genommen. Im übrigen ist aber bisher noch wenig von einem Drängen zu solchen Vorstößen nach dem Muster von Fawley zu verspüren.

Spanische Flüchtlinge in Not

Fast vergessen leben noch immer tausende spanische Flüchtlinge. Seit sieben Jahren wird aus der Bundesrepublik durch das „Deutsche Komitee zur Hilfe für spanische demokratische Flüchtlinge“, unter dem Vorsitz des Bundestagsabgeordneten *Peter Blachstein*, Hilfe geleistet. *Pablo Casals*, der große Musiker, und *Salvador de Madariaga*, der liberale Schriftsteller, haben als Ehrenpräsidenten des Deutschen Komitees für die Hilfe aus Deutschland herzlich gedankt. Mehr als eine halbe Million D-Mark ist in den vergangenen Jahren an Geld- und Sachspenden zusammengekommen. Viele alte und kranke Menschen werden regelmäßig durch Patenschaften unterstützt; für 25 DM monatlich kann einer Familie geholfen werden. Natürlich sind auch einmalige Spenden willkommen.

Die Opfer des Kampfes um die Freiheit Spaniens haben unseren Beistand verdient!

Für ihre Spenden sind folgende Konten offen:

Bank für Gemein Wirtschaft in Hamburg, Konto 61 556,

Deutsche Bank in Hamburg, Konto 02/01 467,

Postscheckkonto Hamburg 175 08.

Deutsches Komitee zur Hilfe für demokratische spanische Flüchtlinge e. V., Hamburg 6, Moorkamp 5.