

INTERNATIONALE RUNDSCHAU

Neue Wege der Arbeiterwirtschaft in Israel

Die Histadruth, die Zentralgewerkschaft der Arbeiter Israels, unterscheidet sich von vielen anderen Gewerkschaftsverbänden durch den großen Umfang des selbständigen Arbeiter-Wirtschaftssektors.

Die Entwicklung einer so starken Arbeiterwirtschaft hat historische Gründe. Die jüdischen Siedler und Arbeiter, die nach dem einstigen Palästina kamen, fanden weder eine entwickelte Wirtschaft vor noch eine private Initiative, die den Aufbau einer Wirtschaft auf sich genommen hätte. So schufen die Arbeiter und ihre Organisation, die Histadruth, einen umfangreichen Arbeiter-Wirtschaftssektor, der eine besonders große Rolle in der Landwirtschaft spielt und etwa 15 vH des Produktionsvolumens der Industrie umfaßt.

Sämtliche Wirtschaftsbetriebe des Arbeitersektors unterstehen einer Zentralgesellschaft, die sich *Chewrath Owdim* (Gesellschaft der Arbeitenden) nennt und die eine Art Parallelorganisation zur Histadruth ist. Der Generalsekretär der Histadruth, *Ahron Becker*, ist zugleich Generalsekretär der *Chewrath Owdim*, die daneben noch einen besonderen Geschäftsführer für die praktische Arbeit hat.

Seit der letzten Landeskonferenz der Histadruth fungiert ein neuer Geschäftsführer der *Chewrath Owdim*, der 43jährige *Ascher Jadlin*. Jadlin, der vorher Generalsekretär des Beamtenverbandes gewesen war und dann der Zentrale der Histadruth-Krankenkasse *Kupath Cholim* angehört hatte, hat schon oft durch nonkonformistische Ideen von sich reden gemacht. Er hat sein Amt als Geschäftsführer der *Chewrath Owdim* mit der Absicht übernommen, verschiedene Neuerungen im Arbeitersektor einzuführen.

In erster Linie strebt er danach, die Betriebe des Arbeitersektors möglichst sämtlich rentabel zu machen. Die Unternehmen der *Chewrath Owdim* sind in einer Reihe von Fällen Pionierbetriebe. Sie wurden gegründet, um neuen Einwanderern in den Entwicklungsgebieten Israels (im Norden und im Negew)

Beschäftigungsmöglichkeiten zu geben. Hier mußte man oft Experimente machen, die mit Verlusten verbunden waren. In der israelischen Öffentlichkeit regte sich jedoch Kritik daran, daß auch länger bestehende Betriebe keine Gewinne brachten, man bemängelte, daß die Direktoren nicht genügend auf Rentabilität achteten und daß die Wirtschaftsführung zu wünschen übrig ließe.

Die Direktoren solcher Unternehmen dagegen beklagten sich darüber, daß sie in der Gestaltung der Lohnpolitik und bei sozialpolitischen Zuwendungen keine freie Hand hätten. Wenn die für Lohnfragen zuständige „Gewerkschaftsabteilung“ der Histadruth Beschlüsse über Lohnfragen gefaßt hatte, so beanspruchten die Arbeiter der Histadruth-Wirtschaftsbetriebe (also der Unternehmungen der *Chewrath Owdim*) immer die möglichen Höchstsätze an Lohnerhöhungen. Oft gingen sie über die Richtlinien der Gewerkschaftsabteilung hinaus, verlangten mehr und erhielten dafür nachträglich die Zustimmung der Gewerkschaftsabteilung. Diese war nämlich daran interessiert, die Betriebe des Arbeitersektors als „Musterunternehmen“ hinzustellen, sie der Privatwirtschaft als Beispiel vorzuführen und dementsprechend in privatwirtschaftlichen Betrieben mehr zu verlangen. Dieses Bestreben ist durchaus berechtigt und legitim, wenn die Rentabilität der Arbeiterwirtschaftsbetriebe nicht darunter leidet. Aber sie hat in verschiedenen Fällen gelitten, und dies veranlaßte den neuen Geschäftsführer der *Chewrath Owdim*, Jadlin, zu klaren Schritten.

Die Gewerkschaftsabteilung der Histadruth hatte festgelegt, daß im Jahre 1965 die Löhne in der Industrie je nach der Ertragslage der Unternehmen um 5 bis 10 vH steigen könnten; im Jahre 1966 würden weitere 5 vH Lohnerhöhungen hinzukommen. Diese Beschlüsse haben in verschiedenen Unternehmungen Unwillen hervorgerufen und haben zum Teil sogar zu wilden Streiks geführt. In Betrieben des Arbeitersektors meldeten sich Betriebsräte ebenfalls mit Forderungen, die über 10 vH hinausgingen, und sie waren sehr überrascht, als die Betriebsleitungen, im Gegensatz zu früheren Jahren, ihnen Schwierigkeiten zu machen begannen.

Der Geschäftsführer der *Chewrath Owdim*, Jadlin, hatte nämlich an die Betriebsleitungen

ein Rundschreiben geschickt, in dem er folgende Richtlinien festgelegt hatte: Unter keinen Umständen darf die 10-vH-Grenze bei Lohnerhöhungen überschritten werden. Betriebe mit geringer Rentabilität zahlen nur 5 bis 7 vH Lohnzulage, Verlustunternehmen zahlen überhaupt keine Lohnerhöhungen.

Falls die Betriebsleitungen bei ihren Arbeitern auf Schwierigkeiten stoßen, so sollen sie sich an die Zentrale der Chewrath Owdim wenden, die mit der Gewerkschaftsabteilung der Histadruth verhandeln wird. Innerhalb der Histadruth haben sich also zwei „Pole“ gebildet — die Gewerkschaftsabteilung, die die Lohninteressen der Arbeiter vertritt, während die Chewrath Owdim für die unternehmerischen Interessen des Arbeitersektors zuständig ist. Es gilt nun, die „zwei Seelen in einer Brust“ auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, und es haben schon mehrfach Aussprachen stattgefunden, bei denen der Geschäftsführer der Chewrath Owdim, Jadlin, mit Eifer das Prinzip der Rentabilität vertreten und ihm Vorrang gegeben hat.

Ministerpräsident *Levi Eschkol* und Finanzminister *Sapir* (die beide Führer der Arbeiterpartei Mapei und Gesinnungsgenossen von Ahron Becker und Jadlin sind) treten angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ebenfalls für eine zurückhaltende Lohnpolitik ein. Sie sind der Meinung Jadlins, sie streben nach Rentabilität in den Unternehmen, nach Rationalisierung, um Preissteigerungen möglichst zu vermeiden. Israel muß wegen seines großen Defizits in seiner Handels- und Zahlungsbilanz seinen Export (besonders die Industrieausfuhr) möglichst steigern, und dies ist nur möglich, wenn die israelische Industrie preislich konkurrenzfähig ist. Voraussetzung dafür ist, daß die Produktionskosten nicht zu sehr gesteigert werden, und bei den Betriebsausgaben in Israel spielen nach den Ergebnissen vieler Untersuchungen die Löhne eine ganz erhebliche Rolle. Deswegen ist auch mit Rücksicht auf die Exportchancen eine vorsichtige Lohnpolitik und eine Rationalisierung der Betriebe erforderlich.

Noch in einer anderen Frage will Jadlin neue Wege gehen. Bisher versuchte die Histadruth, dem Arbeiter in den Betrieben des Arbeiter-Wirtschaftssektors durch Beteiligung an der Leitung der Betriebe eine Mitverantwortung zu geben. Arbeitervertreter wurden in die Aufsichtsräte von Betrieben der Chewrath Owdim aufgenommen, und später sollten sie auch in der Geschäftsleitung vertreten sein. In der Praxis stieß die Beteiligung an der Leitung auf mannigfache Schwierigkeiten, und in einigen Unternehmungen lehnten die Arbeiter sogar die Heranziehung ihrer Vertreter ab. Die Histadruth hat — mit Recht — ihr Bemühen in dieser Richtung nicht aufgegeben. Sie sieht hier eine große erzieherische Aufgabe

vor sich, und sie will durch intensive Aufklärungsarbeit die Arbeiter zur Beteiligung an wirtschaftsdemokratischen Institutionen in den Unternehmen bringen.

Bisher war jedoch die Mehrheit in der Histadruth der Auffassung, daß die Beteiligung der Arbeiter an der Leitung nicht mit einer Gewinnbeteiligung verbunden sein sollte. Die Arbeiter sollen wohl auf Grund von Rationalisierungsbestimmungen und Normen erhöhte Leistungslöhne bekommen, die Idee der Gewinnbestimmung wurde bisher jedoch zurückgewiesen, weil man der Auffassung war, daß die Betriebe der Arbeiterwirtschaft „der Allgemeinheit der Arbeiter“ und nicht nur den im Unternehmen Beschäftigten gehören. Gewisse Gruppen in der Histadruth hatten sich schon lange für Gewinnbeteiligung eingesetzt, die große Mehrheit hatte jedoch dieses Prinzip zurückgewiesen.

Ascher Jadlin geht auch hier neue Wege. Als er sein Amt antrat, lag ihm der Vorschlag der Fabrik „Tadiran“ (Erzeugung von Kühlanlagen und anderen elektrotechnischen Waren) vor, den Arbeitern der Fabrik Aktien zu verkaufen und sie am Gewinn zu beteiligen. „Tadiran“ ist ein Gemeinschaftsunternehmen, an dem das israelische Sicherheitsministerium und die Chewrath Owdim beteiligt sind. Der andere Partner war einverstanden; jetzt kam es auf die Zustimmung der Histadruth bzw. der Chewrath Owdim an. Nach dem vorliegenden Plan sollten die 700 Arbeiter der Fabrik Aktien für insgesamt 1,2 Millionen israelische Pfunde (400 000 Dollar) in Stücken zu je 10 IL (3,3 Dollar) erwerben. Je nach den Gehaltsstufen sollten die Arbeiter von je 500 Dollar bis zu 1500 Dollar Aktien kaufen können. Die Kaufsummen sollen ihnen in Raten von den Gehältern abgezogen werden. Die Arbeiter sollen eine Fix-Dividende von 8 vH jährlich erhalten; sie soll steigen, wenn die Gewinne der Firma bestimmte Grenzen überschreiten.

Jadlin setzte sich sofort für dieses Projekt ein und betonte in einer Erklärung, daß er in Gewinnbeteiligung den besten Weg sehe, um die Bindung des Arbeiters an das Unternehmen des Histadruth-Sektors zu stärken und seine Verantwortung zu erhöhen.

Nach einigem Zögern hat auch die um ihre Meinung befragte Gewerkschaftsabteilung, die in solchen Fragen viel „konservativer“ ist, ihre Zustimmung gegeben, und die Fabrik „Tadiran“ ist das erste Unternehmen des Arbeitersektors mit Gewinnbeteiligung. Jadlin hat schon bekanntgegeben, daß er Gewinnbeteiligung für weitere Betriebe vorschlagen und außerdem ein großes Investitionsprogramm zur Stärkung der Arbeiterwirtschaft unter Benutzung neuer Methoden anwenden will.

J. E. Palmon (Tel Aviv)