

Internationale Rundschau

Gewerkschaften in der UdSSR — Mitwirkung auf wirtschaftlicher und betrieblicher Ebene

In der Zeit vom 13. bis 23. August d. J. reiste eine Mitbestimmungsdelegation des DGB in die UdSSR. Teilnehmer waren neben dem Verfasser dieser Zeilen die Kollegen *Wilhelm Kaltenborn* (DGB), *Dr. Friedhelm Farthmann* und *Ingrid Scheibe-Lange* (WSI). Die Reise führte nach Moskau, Kiew und Leningrad. In sämtlichen Stationen konnten wir Gespräche mit Vertretern der Gewerkschaften und einzelner Betriebe führen. Wir hatten auf diese Weise die Möglichkeit, nicht nur mit Vertretern des Zentralrats der Gewerkschaften in Moskau zu sprechen, sondern in gleicher Weise mit dem ukrainischen Republikgewerkschaftsrat, mit Gebietsgewerkschaftsräten sowie mit Vertretern von Zweiggewerkschaften. Die von uns besuchten Betriebe gehörten verschiedenen Branchen an und hatten ein unterschiedliches Entwicklungsniveau. Sie waren — mit einer Ausnahme — ganz offensichtlich nicht als Muster- und Vorführ-Betrieb ausgesucht worden. Desgleichen zeigten sich Unterschiede in der Stellung der Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL) und im Aufbau der Brigaden. — Insgesamt zeichneten sich unsere Gespräche durch ein bemerkenswertes Maß an Offenheit aus. Selbst auf heikle Fragen erhielten wir, fast immer konkrete Auskünfte, ohne daß dabei der Wunsch, zu beschönigen im Vordergrund stand. Bei unseren Gesprächen in den Betrieben wurden uns auf unsere Bitte die Protokolle der letzten BGL-Sitzungen zur Verfügung gestellt. Nur einmal ist es uns widerfahren, daß wir auf unsere Fragen — es ging um das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Partei — Leninzitate zur Antwort bekamen (womit nichts gegen Leninzitate gesagt sein soll; nur ist ihr Informationsgehalt nicht immer hoch).

Nun zum Inhalt unserer Gespräche. Im Vordergrund unseres Interesses standen zwei Problemkreise:

- Der Einfluß der Gewerkschaften auf den Prozeß der *staatlichen Planung* sowie
- die *Kontrolle der Betriebsleitung* durch die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften sowie die Mitwirkung der Arbeitnehmer an der *Arbeitsorganisation*.

Einfluß auf die staatliche Planung

Folgt man Broschüren und offiziellen Erklärungen, so genießen die Gewerkschaften im Prozeß der staatlichen Planung eine große Autorität. In der Tat haben die Gewerkschaften das Recht, im Rahmen der Planvorbereitung, also noch vor der Verabschiedung, Stellungnahmen abzugeben. Von diesem Recht machen sie auch regelmäßig Gebrauch. Dies gilt sowohl für den Fünfjahresplan als auch für die jährlichen Wirtschaftspläne. Und es erstreckt sich auf die Unionpläne, zu denen der Zentralrat der sowjetischen Gewerkschaften Stellung nimmt, wie auf die Republiken. Die gewerkschaftlichen Stellungnahmen werden der Planungsbehörde, der Partei sowie der Regierung zugeleitet. Offenkundig werden die gewerkschaftlichen Stellungnahmen auch ernstgenommen und vielfach befolgt.

Gleichwohl sollte der Einfluß der Gewerkschaften auf dieser Ebene nicht überschätzt werden. Forscht man nämlich einmal nach den tatsächlichen Kontrollmöglichkeiten gegenüber der staatlichen Planungsbürokratie und fragt man nach dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis bei der Erstellung von Planalternativen, so zeigt sich ein anderes, ein bescheideneres Bild: Schon vom Apparat her sind die Gewerkschaften nicht in der Lage, die staatlichen Planentwürfe wirksam zu kontrollieren. Die zuständige Abteilung des Zentralrates in Moskau, die Abteilung Lohn und ökonomische Arbeit, hat ca. 40 hauptamtliche Sekretäre; lediglich ein Teil von ihnen befaßt sich mit den Stellungnahmen zu den Wirtschaftsplänen. Das Forschungsinstitut an der Hochschule der

Gewerkschaften (unserem WSI vergleichbar) beschäftigt ebenfalls nur wenige wissenschaftliche Referenten, die Vorarbeiten zur Erstellung der Planungsentwürfe erbringen können. In den Republikgewerkschaftsräten sieht es ähnlich aus. Hinzu kommt, daß das Verhältnis zwischen Zentralrat und Zweiggewerkschaften genau umgekehrt strukturiert ist wie bei uns: die eigentliche Macht liegt beim Zentralrat, was sich auch in der Stärke des Apparates widerspiegelt. Man kann also feststellen, daß die Gewerkschaften schon auf Grund ihres Apparates kaum in der Lage sind, eine wirksame Kontrolle der staatlichen Planung auszuüben.

Dem entspricht es auch, daß sich die gewerkschaftlichen Stellungnahmen darauf beschränken, Forderungen zu einzelnen Bereichen geltend zu machen, daß aber keine fertigen Alternativpläne vorgelegt werden. Unsere Gesprächspartner räumten freimütig ein, daß sie dazu nicht in der Lage seien.

Aufschlußreicher noch ist die gegenständliche Beschränkung der gewerkschaftlichen Stellungnahmen. Es geht im wesentlichen um — wie wir sagen würden — soziale Korrekturen. So hat der Republikgewerkschaftsrat der Ukraine in seiner Stellungnahme zum Wirtschaftsplanentwurf für das Jahr 1974 eine Erhöhung der Mittel für den Arbeitsschutz um 10 Millionen Rubel verlangt. Dagegen halten sich die Gewerkschaften hinsichtlich der großen politischen Fragen (z. B. Bestimmung der sektoralen oder regionalen Investitionsschwerpunkte) zurück. Dies fällt in die völlig unbestrittene Kompetenz des Staates bzw. der Partei; auch auf Gewerkschaftskongressen und -konferenzen werden "solche Fragen eher nur am Rande gestreift.

Ähnlich aufschlußreich ist das Verfahren, in dem die gewerkschaftlichen Stellungnahmen abgegeben werden. Der zuständige Gewerkschaftsrat nimmt Anregungen der Zweiggewerkschaften und der ihm unterstellten Gliederungen entgegen. So ergab sich beispielsweise der Vorschlag des ukrainischen Gebietsgewerkschaftsrats, die

Mittel für Arbeitsschutz zu erhöhen, aus den Anforderungen der Betriebsgewerkschaftsleitungen. Derartige Vorschläge werden gesammelt und sodann zu einer einheitlichen Stellungnahme zusammengetragen. Die Stellungnahme selbst wird vom zuständigen Vorstand verabschiedet und sodann an Partei, Regierung und Planungsbehörde übersandt. Bezeichnenderweise sieht die Gewerkschaft jedoch davon ab, die Stellungnahme — etwa in den eigenen Publikationsorganen — zu veröffentlichen. Desgleichen werden die unteren Organisationen in aller Regel erst nach Verabschiedung des staatlichen Planes über das Schicksal ihrer Empfehlungen unterrichtet. D. h.: Die Gewerkschaft verzichtet bewußt auf die Möglichkeit, ihren Forderungen durch öffentliche Diskussionen Nachdruck zu verleihen. Selbstverständlich wäre eine solche Veröffentlichung gewerkschaftlicher Stellungnahmen zu den Planentwürfen nicht unzulässig. Aber offensichtlich widerspricht es dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis sowie der eingespielten Rollenverteilung zwischen der KPdSU und den Gewerkschaften. (Daß mit einer solchen Bestimmung keinerlei Wertung verbunden ist, sollte sich von selbst verstehen.) — Das schließt nicht aus, daß es auch im Rahmen des Planungsprozesses zu handfesten Konflikten kommt. Vielfach — so wurde uns in Moskau erklärt — entzündeten sich derartige Konflikte im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und staatlicher Bürokratie. Meist kann die Gewerkschaft dabei der Unterstützung der Partei sicher sein. Allerdings gilt auch hier: Derartige Konflikte werden im Rahmen gemeinsamer Beratungen und Konferenzen ausgetragen; die Öffentlichkeit wird nicht mobilisiert.

Einfluß auf der Ebene der Betriebe

Ganz im Gegensatz zur Ebene des staatlichen Planungsprozesses genießt die Gewerkschaft in der Kontrolle der Betriebsleitung sowie in der Organisation der Arbeit in den Betrieben eine beachtliche Autorität. Ja, man kann sagen, hier, in den Betrieben sowie im Reproduktions-

bereich (Wohnung, Kultur, Gesundheit etc.) liegt das Schwergewicht der gewerkschaftlichen Arbeit und Macht. Gewerkschaftliches Zentrum im Betrieb ist die Betriebsgewerkschaftsleitung. Die Mitglieder der BGL werden alle drei Jahre gewählt. In größeren Betrieben sind der BGL-Vorsitzende sowie weitere Mitglieder freigestellt; für die Zeit ihrer Freistellung beziehen sie ein Gehalt von der Gewerkschaft, um auf diese Weise von der Betriebsleitung unabhängig zu sein. Je nach der Größe und Gliederung des Betriebes werden außerdem für einzelne Werksteile Abteilungsgewerkschaftsleitungen gewählt.

Neben der BGL bestehen noch andere Institutionen der Kontrolle und Einwirkung auf Arbeitsorganisation und -ablauf. Zu nennen sind die ständigen Produktionsberatungen, die betrieblichen Grundorganisationen der Gesellschaft der Erfinder und Rationalisatoren sowie der Wissenschaftlich-Technischen Gesellschaft. Die Aufgaben der BGL lassen sich allgemein wie folgt zusammenfassen:

- Kontrolle der Betriebsleitung, insbesondere Abwehr von Rechtsverstößen, Verhinderung von „Bürokratismus“ sowie Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor Mißgriffen der Vorgesetzten.

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb.

- Verwaltung der kulturellen Einrichtungen einschließlich der Werkwohnungen.

- Verbesserung und Erhöhung der Produktivität, z. B. durch Mitwirkung im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs.

Im einzelnen hat die Betriebsgewerkschaftsleitung weitgehende Rechte, z. T. den Mitbestimmungsrechten unserer Betriebsräte vergleichbar, wenn sie auch gegenständlich und inhaltlich weit über das Betriebsverfassungsgesetz hinausgehen. So schließt die Betriebsgewerkschaftsleitung Kollektivverträge ab, in denen u. a. die Aufteilung der finanziellen Mittel auf die verschiedenen Fonds für Prämien und materielle Stimulierung sowie für kulturelle

Einrichtungen geregelt ist. Sämtliche Anordnungen der Betriebsleitung zur Arbeitsorganisation bedürfen der Gegenzeichnung der BGL. Desgleichen sind Personalentscheidungen ohne Zustimmung der BGL nicht möglich.

Die genannten Rechte sind in einer Verordnung von 1971 niedergelegt. Darüber hinaus ist das faktische Gewicht der Betriebsgewerkschaftsleitungen nicht zu unterschätzen. Dies gilt namentlich für Personalentscheidungen über die Betriebsleitung. Der Direktor eines Betriebes wird vom Ministerium eingesetzt. Das Ministerium hat zuvor die Stellungnahme der Gewerkschaft und der Betriebsgewerkschaftsleitung einzuholen. Es wurde uns glaubhaft versichert und anhand von einzelnen Beispielen erläutert, daß die Ersetzung von Betriebsleitern gegen den Willen der Betriebsgewerkschaftsleitung ausgeschlossen ist. Umgekehrt erfahren wir von Fällen, in denen auf den (gesetzlich vorgesehenen) Antrag der BGL Betriebsleiter versetzt oder entlassen worden sind.

Speziell für Betriebsleiter großer Betriebe hat sich noch ein zweiter — informeller — Kontrollmechanismus eingestellt. Es wird erwartet, daß die Direktoren größerer Werke den örtlichen Parteikomitees angehören. Zu diesem Zwecke müssen sie von den Mitgliedern der betrieblichen Parteisektionen gewählt werden. Wird ein Direktor nicht wiedergewählt, so gilt dies als Vertrauensentzug; das Ministerium wird ihn gegebenenfalls versetzen. In den Gewerkschaften haben Betriebsdirektoren dagegen keine Wahlfunktion; die einfache Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist ihnen freilich nicht verwehrt.

Das ganze System von Mitwirkung und Kontrolle hängt natürlich sehr stark von der persönlichen Autorität namentlich des Betriebsleiters auf der einen Seite und des BGL-Vorsitzenden auf der anderen Seite ab. So wurde uns von Fällen berichtet, in denen der Betriebsleiter auf Grund seiner persönlichen Autorität praktisch unkontrolliert regierte, bis es dem zu-

ständigen Gewerkschaftssekretär von außen gelang, über die BGL ein Gegengewicht aufzubauen.

Als wesentliches gewerkschaftliches Kontrollinstrument bleibt noch die technische Inspektion zu erwähnen. Die Aufgaben, die hierzulande bei der Gewerbeaufsicht und teilweise auch beim Technischen Überwachungsverein liegen, übt in der UdSSR der Gebietsgewerkschaftsrat aus. So arbeiten in der technischen Inspektion des Gewerkschaftsrats von Kiew (unseren DGB-Kreisen vergleichbar) 76 Ingenieure und Techniker, die die Betriebe kontinuierlich auf Betriebsicherheit und Arbeitsschutz hin zu überwachen haben. Sie arbeiten mit der Betriebsgewerkschaftsleitung zusammen und haben im übrigen das Recht, sämtliche Betriebe unangemeldet zu besuchen.

Soweit der institutionelle Aufbau der Gewerkschaftskontrolle in den Betrieben. Was die inhaltliche Seite der Kontrollrechte angeht, so konnten wir naturgemäß nur recht unsystematisch einzelne Bereiche ansprechen. Wir hatten mehrfach Gelegenheit, auf die Probleme der Humanisierung der Arbeit einzugehen. Insgesamt scheint der Diskussionsstand in den sowjetischen Gewerkschaften zu diesem Problem gegenwärtig der gleiche zu sein wie bei uns. Das gilt insbesondere für die Belastung durch Fließbandarbeit. So erfuhren wir von entsprechenden Experimenten, begleitet von einem soziologischen Institut, in Togliatti. Doch insgesamt hatten wir den Eindruck, daß man — wie auch hierzulande — erst am Anfang steht.

Auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen zeigt sich auch die eigentliche Bedeutung der Brigaden. An sich eine alte, traditionsreiche Institution, wird sie gerade seit einiger Zeit forciert vorangetrieben. Die Gewerkschaften bemühen sich allenthalben, in mittleren und größeren Betrieben Brigaden zu gründen. Und zwar überall dort, wo mehrere Arbeiter durch die Art des Arbeitsvollzuges aufeinander angewiesen sind, indem sie unselbständige Teilarbeiten im Rahmen eines Arbeitsab-

schnittes erledigen. Langfristig ist daran gedacht, das Modell der Brigaden auf den Dienstleistungssektor und auf Verwaltungen zu übertragen. Die Brigaden umfassen nicht mehr als 10—25 Arbeiter. Die Rechte der einzelnen Brigaden sind unterschiedlich. Überwiegend wird über die Arbeitsverteilung zwischen den einzelnen Arbeitern im Kollektiv entschieden. Das gilt namentlich für Fließbandarbeiten und den hier seit einiger Zeit erwünschten Arbeitsplatzwechsel. Zum Teil entscheiden die Brigaden über die Aufteilung der Prämien unter die einzelnen Mitglieder. Im übrigen übernimmt die Koordinierung der Arbeit ein Brigadier, der üblicherweise auf Vorschlag des Hallenmeisters von der Werksleitung berufen wird. Vor seiner Berufung werden freilich die Mitglieder der Brigade gefragt. In einer Uhrenfabrik bei Leningrad erfuhren wir allerdings von einer Brigade, deren Mitglieder sich anlässlich einer Neubestellung des Brigadiers dahin verständigt hatten, alle 6 Monate eine Neuwahl vorzunehmen. Die Betriebsleitung billigte dieses Verfahren, das nun schon seit Jahren praktiziert wird.

Und in der Tat gilt den Gewerkschaften die Brigade als Plattform für eine künftige Selbstverwaltung der Arbeit unter Einschluß der Wahl des Brigadiers. Auch hier erfuhren wir von Experimenten auf diesem Gebiet, z. B. von völlig autonomen Brigaden auf einer Baustelle. Insgesamt wurde uns freilich die Selbstverwaltung als längerfristige Perspektive dargestellt, nicht als aktuelles politisches Ziel für den laufenden oder bevorstehenden Fünfjahresrhythmus.

Dies leitet über zu einer allgemeinen Charakterisierung des Systems der Mitwirkung in der UdSSR. Es entspricht dem Selbstverständnis der sowjetischen Gewerkschaften, daß die sehr weitgehenden Kontrollrechte im Betrieb eher einer administrativen Mißbrauchskontrolle angenähert sind als dem System der politischen Kontrolle. In diesem Zusammenhang gehört die — an sich selbstverständliche — Einsicht, daß die Beteiligung der Arbeitneh-

mer an der Leitung der Betriebe in der Sowjetunion unter dem allgemeinen Ziel der Produktivitätssteigerung (nicht dagegen einer Verschärfung der Arbeitsintensität) steht; auch dies ist eine absolute Selbstverständlichkeit in einer sozialistischen Wirtschaftsordnung, die zu kritisieren uns schlecht ansteht. Im Rahmen dieses vorgegebenen Ziels geht es um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Kontrolle der Betriebsleitung, namentlich um die Verhinderung bürokratischer Erstarrung („Bürokratismus“). Insgesamt beschränkt sich die Gewerkschaft auf diesem Gebiet jedoch mehr auf punktuelle Kontrollmaßnahmen. Selbst weiterzielende Experimente (etwa die „Wahl des Brigadiers“) werden zwar im konkreten Fall begrüßt und in der längerfristigen Perspektive als allgemeines Ziel formuliert. Doch es handelt sich nicht um eine aktuelle gesellschaftspolitische Forderung, etwa für eine neue Betriebsordnung. Auch hier also zeigt sich eine — für den Sozialismus freilich nicht notwendige — Selbstbeschränkung in der politischen Funktion der Gewerkschaft.

Dr. Detlef Henschke

10. Ordentlicher AFL-CIO-Kongreß

Der Wiederhall der „Kanonen von Yom Kippur“ drang bis nach Floridas mondänem Badeort Bal Harbor, wo vom 18. bis 25. Oktober 1973 *George Meanys* AFL-CIO ihren 10. Ordentlichen Kongreß abhielt. Im Nahen Osten drängten die Kriegereignisse, in Washington ging die durch den *Watergate-Komplex* offenbar gewordene Staats- und Verfassungskrise der USA dramatischen Höhepunkten entgegen.

Innenpolitik

Die Resolution, mit der AFL-CIO den Rücktritt bzw. das *Impeachment* des Präsidenten forderte, womit sie das Tisch-tuch zwischen sich und der Nixon-Administration endgültig zerschnitt, war absoluter Höhepunkt des auch sonst an „Highlights“

nicht eben armen Kongresses. Mit dem Aufgebot einer Phalanx prominenter Redner aus dem demokratischen Lager, alter Streitgenossen der US-Gewerkschaften und ihrer Führer, so der Senatoren *Humphrey*, *Jackson*, *Kennedy* und *Inouye* sowie dem soeben gewählten schwarzen Bürgermeister von Los Angeles, *Thomas Bradley*, machte AFL-CIO der amerikanischen Öffentlichkeit und der Welt deutlich, für welche Politik ihr Herz wirklich schlägt. Wenn immer ein Zweifel daran aufkam, wie im vergangenen Jahr, heute ist er zerstreut: Es schlägt für die Demokraten, wenn auch nicht für die gesellschaftspolitischen „Falken“ in diesem Lager, die AFL-CIO ohnehin für merkwürdige Vögel hält.

1974 finden Kongreß-Wahlen statt. AFL-CIO nahm entschlossen Kurs darauf. Erklärtes Ziel: Ein Kongreß, der gegen die Unbill des präsidentiellen Vetos¹⁾ durch eine demokratische Zweidrittelmehrheit gefeit ist. Um dies zu erreichen, wird AFL-CIO ihre beträchtliche politische Macht, organisatorisch zusammengefaßt in COPE (*Committee on Political Education*) in die Waagschale der Demokraten werfen. Für diese bedeutet das Wahlhelfer, Wahlpropaganda, vielleicht auch noch einmal Wahlgelder und — vor allem — Hilfe bei der Wählermobilisierung. Denn hier wird die Ausübung des Wahlrechts durch ein archaisches Registriersystem erschwert, das politisch einer negativen Selektion der sozial Schwachen aus der Wählerschaft gleichkommt. Der AFL-CIO-Kongreß trat daher für eine drastische Vereinfachung des Registrierverfahrens (*postcard-registration*) ein. Diese würde den Demokraten Millionen von Wählern zuführen und damit die wahlpolitische Landkarte auf lange Sicht nachhaltig verändern. AFL-CIO läßt es an flankierenden Maßnahmen nicht fehlen. In den Bereichen Chancengleichheit (für die Minderheiten), Krankenversicherung, öffentlicher Dienst (Streik- und Koalitionsrecht!), Rentenreform, Ver-

1) In den USA hat der Präsident ein Vetorecht gegenüber der Legislative. Davon hat er 1973 ausgiebig Gebrauch gemacht. Um sein Veto zu überstimmen, ist 2/3 Mehrheit in beiden Häusern erforderlich.

braucherschutz, Energiekrise usw. wartete AFL-CIO in zahlreichen Resolutionen mit einem Konzept auf, das nach hiesigen Maßstäben als geschlossen gelten kann. Die amerikanische Tendenz, das Mammut-Problem „Gesellschaft“ in unendlich viele — darum lösbar erscheinende — Klein- und Kleinstprobleme zu zerlegen, bietet auch Vorteile.

Außenpolitik

Für den europäischen Beobachter sind die Resolutionen zur Außen- und Außenhandelspolitik am bedeutsamsten. Die Kritik an der deutschen und amerikanischen Ostpolitik, die Skepsis gegenüber der Entspannung, d. h. auch gegenüber KSZE, MBFR und SALT wird, das war zu erwarten, bekräftigt. Wegen der sowjetischen Politik gegenüber Andersdenkenden und Auswanderungswilligen wird die Gewähr der Meistbegünstigung an die UdSSR abgelehnt. Vor weiterem Kapital-, Technologie- und Warenexport in die Sowjetunion wird eindringlich gewarnt. Das ist, zieht man die Gründe in Betracht, aus amerikanischer Sicht inkonsequent. Es sollte ebensowenig wie AFL-CIO's Kasandra-Rufe wegen der wachsenden militärischen Stärke der UdSSR, wegen ihrer auf den eigenen Vorteil bedachten Außenpolitik als billige anti-sowjetische Propaganda einiger unverbesserlicher AFL-CIO-Stabsaktivisten abgetan werden. Zweifellos sind diese Argumente sowohl für die US-Regierung als auch für AFL-CIO's Freunde in Europa unbequem. Aber Unterschiedlichkeit der Standpunkte muß nicht Unversöhnlichkeit bedeuten. Allerdings müßten auch die amerikanischen Kollegen die Argumente der Europäer gelten lassen. Wer anderen ins Gewissen redet, darf die eigenen Ohren nicht verschließen.

Am unbequemsten für die europäischen Gewerkschaften ist zweifellos jene Resolution, die sich mit den Ostkontakten freier Gewerkschaften befaßt. Ausgehend von einer Kritik am neuen sowjetischen Arbeitsgesetzbuch („kein Unternehmer der Freien Welt würde seinen Beschäftigten die dort

vorgesehenen Arbeitsbedingungen zumuten“), werden die sowjetischen Gewerkschaften als „Arbeitsfronten“, als „Agenturen der totalitären Diktatur“ qualifiziert, die Kontakte mit „Bonafide-Gewerkschaften“ des Westens nur deshalb suchten, um die wahre Natur ihrer *State Company Unions* zu verschleiern. Die Besuche westlicher Gewerkschaftsdelegationen in der UdSSR sieht AFL-CIO als „Wallfahrten“ nach Moskau an, die u. a. nur dazu angetan seien, den Kampf der sowjetischen Behörden gegen die Dissidenten innerhalb des kommunistischen Machtbereichs zu erleichtern.

All dies haben wir bis vor wenigen Jahren ebenso kompromißlos gesehen. Die Ostkontakte der europäischen Gewerkschaften beweisen nunmehr, daß wir bereit sind, uns eines Besseren belehren zu lassen. Für den DGB sind die Ostkontakte Außenpolitik, nicht Gesellschaftspolitik. Die vom AFL-CIO-Kongreß abgegebenen Bekenntnisse zum atlantischen Bündnis teilen wir.

Außenhandelspolitik

Aber es gibt noch einen weiteren Punkt, der internationalen Interesses sicher sein kann. Das sind die Resolutionen zur Außenhandelspolitik. Das Bild, das AFL-CIO von der US-Wirtschaftslage entwirft, ist düster. Die Inflationsrate liegt bei 8 vH. Die Nahrungsmittelpreise sind heute um 21,5 vH höher als vor einem Jahr. Die Arbeitslosigkeit ist wieder auf 5 vH gestiegen. Das Außenhandelsdefizit 1972 wird von AFL-CIO auf 6,4 Mrd. Dollar beziffert. Die Einfuhrschwemme (1972 stiegen die Importe um 22 vH, die Exporte nur um 13 vH) unterminieren, so AFL-CIO in einer Resolution, Amerikas Fähigkeit, seine Konsumgüterindustrie in prosperierendem Zustand zu erhalten. Zwischen 1966 und 1972 seien infolgedessen 1 Mill. Arbeitsplätze in den USA verlorengegangen. Kapital und Technologie-Export bedeuteten einen weiteren Aderlaß. AFL-CIO besteht daher weiterhin auf der sog. *Burke-Hartke-Bill*. Dies ist eine im Kongreß anhängige Gesetzesvorlage, die in Europa

als protektionistisch angesehen wird. Sie würde es den USA ermöglichen — so der Resolutionstext — eine moderne und konstruktive Außenhandelspolitik zu betreiben, die noch bestehenden Anreize für Investitionen in Übersee abzuschaffen und *Marketing arrangements* zu treffen, mit denen die Flut der arbeitsplatzvernichtenden Importe eingedämmt werden könnte.

Zwar werden die Chancen der Burke-Hartke-Bill im Vergleich mit der von der Administration eingebrachten Konkurrenzvorlage, dem *Trade Reform Act 1973*, gegenwärtig als gering angesehen; doch könnte der Kongreß sich zu einem Kompromiß zwischen beiden verstehen. Der Druck von AFL-CIO auf Senatoren und Abgeordnete ist stark. Auch hier gilt, was im Zusammenhang mit den Ostkontakten festzustellen war: Die europäischen Gewerkschaften sollten die handelspolitischen Argumente der AFL-CIO nicht auf die leichte Schulter nehmen. Sobald es zu Handelsgesprächen zwischen den USA und der EG kommt, werden sie eine Rolle spielen. Verknüpft mit der für die Auseinandersetzung mit den multinationalen Unternehmen wichtigen Forderung nach der Aufstellung von *International Fair Labor Standards* sind sie auch zu einem Faktor der internationalen Sozialpolitik geworden.

Last not least: Präsident George Meany, der die fast 200 Resolutionen des Kongresses als eine „Botschaft zur Lage der Nation aus der Sicht des arbeitenden Menschen“ bezeichnete, wurde einstimmig wiedergewählt, desgleichen sein Stellvertreter *Lane Kirkland*. *Dr. Joachim Voss*