
Berichte

USA: Landarbeiter boykottieren Trauben und Iceberg-Salat *

„Boycott Non-UFW Grapes and Lettuce“ („Boycottiert Streikbrecher-Salat und -Trauben“). Dieser Slogan erscheint auf unzähligen Flugblättern, auf Briefumschlägen und Anzeigentafeln, auf Plakaten und Bannern, an Haustüren und Laternenpfählen, auf Ansteckknöpfen und Aufklebeschildern. Die Nachricht erreicht Millionen von Menschen in 50 bis 60 Großstädten der Vereinigten Staaten und Kanada. Auch in europäischen Ländern wird zum Boykott von US-Trauben und -Salat aufgerufen. Im Kampf der *United Farm Workers* (Vereinigte Landarbeiter-Gewerkschaft) gegen die nordamerikanische Agrarindustrie wird der Boykott als wirksamste Waffe angesehen. Nachdem die Streiks der *Campeños*¹, deren Jahreseinkommen unter der Armutsgrenze liegt, mit Waffengewalt und Massenverhaftungen gebrochen wurden, zogen Hunderte von Farmarbeiterfamilien in die Städte, um den Boykott zu organisieren, der allein in den USA bei 15 bis 20 Millionen Erwachsenen Unterstützung findet².

In den sechziger Jahren gelang es Farmarbeitern zum ersten Mal, wirtschaftlichen Druck auf die übermächtigen Agrarkonzerne auszuüben. Unter diesen Konzernen befinden sich u. a. *Du Pont*, *Dow Chemicals*, *Coca-Cola*, *Tenneco* und *Standard OH*. Diese Multis trifft man unter den 7 Prozent der reichsten Großgrundbesitzer in Kalifornien, denen 79 Prozent des landwirtschaftlich bebaubaren Landes gehören, auf dem 75 Prozent der Landarbeiter beschäftigt sind³. Mehr als die Hälfte des amerikanischen Agrarbusines (mit 8 Milliarden Dollar Umsatz allein in Kalifornien) wird von der *Bank of America* finanziert. So sitzt zum Beispiel der Präsident der Bank of America im Vorstand eines der größten Obstplantagenunternehmens, *Di Giorgio*, und gleichzeitig sendet Di Giorgio einen seiner Top-Manager in den Vorstand der Bank of America⁴. Diese Bank verweigerte Kredite an kleinere Farmunternehmen, die gewillt waren, einen Vertrag mit den United Farm Workers (UFW) auszuhandeln⁵. Die wirtschaftliche Macht des Agrarbusines wird u. a. wirksam in der Gesetzgebung: in der Verabschiedung von gewerkschaftsfeindlichen Gesetzen, in der Blockierung von arbeiterfreundlichen Gesetzen,

* Der Berichtersteller gehört mit seiner Frau zu den Aktivisten im Kampf um den „Trauben- und Salatboykott“ und gibt einen Erfahrungsbericht aus gewerkschaftlicher Sicht.

1 „Campeño“ ist das spanisch(-mexikanische) Wort für „Landarbeiter“. Der Campeño ist Tage- oder Wochenlöhner, der meist von Ernteplatz zu Ernteplatz zieht und die Feld-/Plantagenarbeit als einzige Beschäftigung betrachtet.

2 Ergebnis einer Repräsentativumfrage, durchgeführt im Oktober 1975 von „Harris Poil“ (Umfrageinstitut in New York).

3, 4 u. 5 Aus „Hearings before the Subcommittee on Migrant Labor of the Committee on Labor and Public Welfare, United States Senate, 92nd Congress, 1st and 2nd Session“, S. 744.

in der Gewährung von Subventionen und Hilfsprogrammen, die eigentlich für den kleinen Farmer gedacht sind, jedoch von den „Riesen aufgesogen“ werden. Diese Machenschaften werden sowohl von hochbezahlten Lobbyisten als auch von Politikern (*Senators, Representatives, Assemblymen, Legislators*) organisiert, die in vielen Fällen Großgrundbesitzer sind oder im Vorstand von Agrarunternehmen oder damit verknüpften Konzernen sitzen. Die mächtigste Organisation, die die Interessen des Agrarbusiness schon seit Jahrzehnten vertritt, ist das *American Farm Bureau*. Heute ist das Farm Bureau ein 4-Milliarden-Dollar-Unternehmen, das hauptsächlich den Verkauf von Versicherungen an den Farmer betreibt. Dieser Komplex besteht aus rund 50 Versicherungsgesellschaften, mehreren Einkaufszentren, Hotels, Bürogebäuden und unbebautem Grundstücksbesitz. In Kalifornien besitzt das Farm Bureau eine Werbeagentur und ist außerdem an Geschäften mit Öl, Chemikalien, Schädlingsbekämpfungsmitteln und Kunstdünger beteiligt. Das Farm Bureau ist zu einem der größten Konzerne in den USA geworden, vergleichbar mit *Chrysler, Du Pont* und *Shell*. Es hat Gesetzesentwürfe bekämpft, nach denen Landarbeitern das Recht auf Sozial- und Arbeitslosenversicherung zugestanden werden sollte. Ein weiteres Gesetz sah die Durchsetzung eines Mindestlohnes für Landarbeiter vor, und selbst ein Gesetzesentwurf, nach dem Kinderarbeit weitgehend verboten werden sollte, wurde vom Farm Bureau abgelehnt.

Die Opfer dieser Willkürherrschaft sind etwa 3 Millionen Landarbeiter, die wirtschaftlich und politisch machtlos gehalten, unter menschenunwürdigen Verhältnissen leiden.

Kinderarbeit: Mehr als 25 Prozent aller Landarbeiter sind Kinder unter 16 Jahren. Die Gesamtzahl liegt zwischen 600 000 und 800 000 Kindern, die durch Erntearbeit zum Unterhalt ihrer Familie beitragen müssen. Etwa 300 000 dieser Kinder ziehen mit ihren Eltern von Ernteplatz zu Ernteplatz — oft Tausende von Kilometern im Jahr⁶.

Löhne: Die Löhne von ungefähr 75 Prozent aller Landarbeiter liegen unterhalb der offiziellen Armutsgrenze⁷. Im Jahre 1971 verdiente ein Campesino im Stundenlohn durchschnittlich 1,48 Dollar, im Akkord 1,73 Dollar⁸. Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen verdiente ein Landarbeiter nur etwa 48 Prozent dessen, was ein Industriearbeiter zur gleichen Zeit erhielt⁹.

Gesundheit: Die durchschnittliche Lebenserwartung eines Campesinos liegt bei 49 Jahren; für andere US-Bürger liegt sie bei 72 Jahren. Die Häufigkeit des Auftretens von Tuberkulose und anderen Infektionskrankheiten liegt bei Landarbeitern um 260 Prozent über dem nationalen Durchschnitt. Die Unfallrate in der Landwirtschaft ist um 300 Prozent höher als in den anderen Berufszweigen¹⁰. Es kommt sehr oft vor, daß Campesinos- von Ärzten und Krankenhäusern die Behandlung verweigert wird, wenn der Arbeiter nicht nachweisen kann, daß er in der Lage ist, die Arztrechnung zu bezahlen.

Wohnverhältnisse: Im Jahre 1969 hatte die durchschnittliche Unterkunft einer Landarbeiterfamilie nur 1,9 Räume. 18,4 Prozent dieser Unterkünfte verfügten über keine Elektrizität, 90,4 Prozent waren ohne Kanalisation, 95,6 Prozent ohne WC und 96,5 Prozent ohne Bade- und Duschgelegenheit¹¹. Im Jahre 1972 schrieben 14 Senatoren an

6 Vgl. Bericht des „American Friends Service Committee“ über Kinderarbeit, Sommer 1970.

7 Migrant Community Studies Project, University of Denver, 1971.

8 Farm Labor, United States Department of Agriculture, Januar 1972.

9 Rural Manpower Development, United States Department of Agriculture, Juni 1972.

10 Hearing vor dem Senatsunterausschuß für die Probleme von Wanderarbeitern, 1969.

11 Zahlen des US-Arbeits- und Landwirtschaftsministeriums aus dem Jahre 1969.

den damaligen Präsidenten *Nixon*: „Die Hälfte aller Landarbeiterunterkünfte sind so unzulänglich, daß sie eigentlich abgerissen werden müßten. Die übrigen Wohnungen benötigen Reparaturen und Erneuerungen.“

Arbeitsbedingungen: Besonders beschwerlich ist zum Beispiel die Arbeit in den Kopfsalatfeldern. Es wird ständig in nassen Plantagen gearbeitet, immer in gebückter Haltung und mit unmenschlicher Schnelligkeit. Im Durchschnitt verbringt ein Arbeiter 6 Monate jährlich in den Salatfeldern. Bei diesem Rhythmus kann er die Arbeit ungefähr 6 bis 10 Jahre durchhalten, bis sein Körper vollkommen „ausgebrannt“ ist. Diejenigen, die 11 Monate im Jahr in den Feldern arbeiten, halten es physisch nicht länger als 5 Jahre aus. Jeder Arbeiter schneidet täglich bis zu 2,6 Tonnen Salat; die Arbeiter, die den Kopfsalat auf die Wagen laden, müssen am Tag bis zu 42 Tonnen heben. 6 Stunden in einem Kopfsalatfeld wären ein voller Arbeitstag. Dennoch werden die Arbeiter meist gezwungen, 10 bis 12 Stunden zu arbeiten, damit der Konzern mit seinen Aufträgen nicht in Verzug gerät. Damit die *Campeños* durchhalten, werden sie oft von Arbeitsvermittlern und Vorarbeitern mit drogenartigen Medikamenten und Bier wieder „aufgeputscht“.

Die Pestizide (Schädlings- und Unkrautvertilgungsmittel)

Einige der Pestizide, die heute in der amerikanischen Landwirtschaft gebräuchlich sind, wurden aus (von den Nazis während des Zweiten Weltkrieges eingesetzten) Nervengasen weiterentwickelt. Gesetzliche Bestimmungen über den Gebrauch von Pestiziden sind bisher noch sehr unzulänglich und selbst die Einhaltung der bestehenden Vorschriften wird nur sporadisch überwacht. Daraus läßt es sich erklären, daß jährlich zwischen 850 und 1000 Landarbeiter durch die Einwirkung von Pestiziden sterben. Weitere 80 000 bis 90 000 erleiden zum Teil schwere Erkrankungen. Das Ergebnis einer Untersuchung der *Salud Medical Clinic* in Tulare County war, daß 80 Prozent der 774 untersuchten *Campeños* Vergiftungen durch die Einwirkungen von Pestiziden erlitten hatten. Außerdem stellte man fest, daß fast 50 Prozent der Kinder von Landarbeitern ebenfalls Vergiftungssymptome aufwiesen.

„Seit dem Alter von 4 Jahren arbeitete ich mit meinen Eltern in den Zitrusplantagen in der Gegend von Fresno, Californien. Während der Arbeit kam es öfter vor, daß Flugzeuge oder Helikopter Schädlingsbekämpfungsmittel sprühten oder stäubten. Unsere Familie verließ die Plantage, denn der weiße Staub reizte zu unerträglichem Husten, Übelkeit und starkem Jucken auf der Haut. Die meisten Arbeiter nahmen diese Qual auf sich und blieben in der Plantage, weil sie sich entweder den Verdienstaufschlag nicht leisten konnten oder vor dem Arbeitsvermittler Angst hatten¹².“

Die *United Farm Workers* haben seit jeher gefordert, daß die Gesundheit aller beteiligten Menschen das vorrangige Kriterium bei der Anwendung von Pestiziden sein muß. In ihren Verträgen ist festgelegt, daß nur Pestizide mit möglichst geringer Schädlichkeit verwendet werden dürfen und nur unter solchen Umständen, die eine Gefährdung der Gesundheit von *Campeños* und Konsumenten ausschließen.

Die „Illegalen“

Jeden Tag strömen Tausende von arbeitslosen Mexikanern über die Grenzen in die USA. Die meisten von ihnen kommen auf illegale Art und Weise ins Land, das heißt ohne Arbeitserlaubnis. Man kann fast schon von einem modernen Sklavenhandel sprechen, denn diese Mexikaner werden von professionellen Arbeitsvermittlern gegen ent-

12 Erfahrungen von Lucia Gonzalez-Schlosser als Landarbeiterin, UFW-Mitglied und Boykottorganisator.

sprechende Bezahlung über die Grenze geschmuggelt und dann an Plantagenbesitzer bzw. deren Mittelsmänner weitergeleitet. Die Bezeichnung für diese Leute, die andere illegal über die Grenze bringen, ist *Coyotes*, was den Kern der Sache sehr gut trifft, denn ihr Geschäft ist übelster Menschenhandel. Sobald die Mexikaner die Grenze überschritten haben, sehen sie sich nämlich der brutalsten Ausbeutung und Unterdrückung durch Pflanzler und deren Vertreter ausgesetzt. Da sie sich illegal im Lande befinden, haben sie keinerlei Rechte und können sich an niemanden wenden, ohne Gefahr zu laufen, daß sie wieder des Landes verwiesen werden. Die kalifornischen Ausländerbehörden schoben — nach ihren eigenen Angaben — 1972 über 84 000 Arbeiter ab, die allein in der Landwirtschaft illegal beschäftigt waren. (Man schätzt, daß sich zwischen 500 000 und 1 Million illegale Arbeitskräfte im Land befinden; die Dunkelziffer ist sehr hoch.)

Die Arbeitsvermittler

Als Instanz zwischen Plantagenbesitzern und Landarbeitern fungierend, übernimmt der Arbeitsvermittler das Einstellen von Arbeitern und deren Entlohnung. Da er in seiner Tätigkeit nicht durch gesetzliche Bestimmungen gebunden ist, kann er weitestgehend nach seiner eigenen Willkür verfahren. Durch den Einsatz von Arbeitsvermittlern brauchen die Pflanzler nicht direkt mit ihren Arbeitern in Kontakt zu treten. Statt dessen geben sie dem *Labor Contractor* eine vorher festgelegte Pauschalsumme für das Abernten ihrer Felder und haben sich damit meist jeglicher Verpflichtungen gegenüber den bei ihnen Beschäftigten entledigt. Der Arbeitsvermittler kann jetzt vollkommen willkürlich Arbeiter einstellen und auch entlassen und nach eigenem Gutdünken die Arbeitslöhne festsetzen.

Dieses Labor-Contractor-System ist nichts anderes als eine moderne Version des Sklavenhandels. Offen gestand ein Pflanzler aus Florida vor der Presse: „Früher haben uns die Sklaven gehört; jetzt mieten wir sie.“ Die Agrarkonzerne haben es stets verstanden, sich billige Arbeitskräfte zu sichern. Sie rekrutieren ihre Arbeiter unter ethnischen Minderheitsgruppen, die schutzloser und weniger organisationsfähig sind als die einheimischen Arbeiter. Mexiko-Amerikaner, und in geringerem Maße Filipinos, Schwarze, Puertoricaner, Portugiesen, Kubaner, Japaner und Araber stellen heute etwa 90 Prozent der Arbeitskräfte. Sie gehören der am meisten benachteiligten Gruppe Amerikas an.

Anfänge gewerkschaftlicher Organisation und Aktion

Während dieses Jahrhunderts wurde viel Energie aufgewandt, um Landarbeiter gewerkschaftlich zu organisieren. Mit zahlreichen Streiks versuchten die Campesinos ihre Lage zu verbessern. Doch über Jahrzehnte hinweg blieben diese Streiks erfolglos. Streikten Mexikaner, so wurden Filipinos als Streikbrecher angeheuert und umgekehrt. Da von Seiten der Pflanzler, Arbeitsvermittler und Vorarbeiter stets die verschiedenen Rassen gegeneinander aufgehetzt und ausgespielt wurden, war es in aller Regel unmöglich, einen Streik zu gewinnen. Streikversuche wurden fast immer mit Waffengewalt beantwortet, wobei es zahlreiche Schwerverletzte und Tote gab. Was jede gewerkschaftliche Organisation überaus erschwert, ist das Wanderarbeitertum. Die Landarbeiter haben keinen festen Wohnsitz, da sie von Ernteregion zu Ernteregion ziehen.

Im Jahre 1935 unter *Roosevelt* wurde der *National Labor Relations Act* verabschiedet, nach dem ein Unternehmer gezwungen ist, eine Urabstimmung stattfinden zu lassen und mit derjenigen Gewerkschaft Vertragsverhandlungen aufzunehmen, die die Mehrheit der Stimmen der Arbeiter bekommt. Gesetzgeber aus den Südstaaten gaben ihre Zustimmung zu dem N.L.R.A. nur unter der Bedingung, daß Landarbeiter von dieser Gesetzgebung ausgeschlossen werden. Die Benachteiligung durch das Gesetz, die Unterdrückung durch die offensichtlich werdende Profitgier der Farmindustrie, die rassistische Benachteiligung, die mangelnde oder völlig fehlende Schulausbildung und die Armut, der die

Campesinos ausgesetzt sind, stellen einen Teufelskreis dar, in dem diese Menschen eingefangen sind.

Im Jahre 1962 begann ein Mann namens *Cesar Chavez* die Lage zu verändern. Cesar Chavez kommt aus dem Milieu der Campesinos. Er zog mit seinen Eltern, die mexikanischer Herkunft sind, von Ernteplatz zu Ernteplatz. So kam es, daß er etwa 30mal die Schule wechselte und nur die 7. Klasse erreichte. Er kann sich wie viele andere noch sehr gut an die Worte erinnern, die auf Schildern vor Restaurants und Geschäften zu lesen waren: „Für Hunde und Mexikaner Zutritt verboten.“ Im Jahre 1962 zog Cesar Chavez mit seiner Familie ohne jeglichen Besitz außer einigen ersparten Dollars von den Slums in San Jose nach Delano, Kalifornien, und begann in den Feldern zu arbeiten. Einige Jahre lang erkundete er die Organisationsbereitschaft der Landarbeiter und propagierte den Gewerkschaftsgedanken. „Zuerst wurde eine Sterbekasse gegründet, womit vielen Campesino-Familien ermöglicht wurde, ihre Angehörigen, gemäß ihrem strengen katholischen Glauben würdig zu beerdigen, anstatt sie irgendwo in der Landschaft zu begraben¹³.“ Überall dort, wo Interesse zu erkennen war, suchte er den persönlichen Kontakt. Überall da, wo ein Campesino in Not geraten war, schaltete sich Chavez ein, um nach Möglichkeit zu helfen.

So gewann er die ersten Mitglieder für seine Landarbeiter-Vereinigung und knüpfte ein Netz direkter persönlicher Beziehungen. Er selbst stellte sich dabei nicht besser als diejenigen, welche er zu organisieren suchte. Als seine geringen Ersparnisse aufgebraucht waren, blieb seine Familie auf das Geld angewiesen, das seine Frau mit ihrer Arbeit auf den Traubenplantagen verdiente. Noch während des ersten Jahres kam es soweit, daß Chavez bei Landsleuten um Nahrungsmittel bitten mußte. Gerade dadurch wurde er aber noch mehr als bisher zu einem der ihren und gewann auf diesem Wege einige der tüchtigsten Gewerkschaftsmitglieder. So brachte Chavez die Organisation Schritt um Schritt voran, bis genossenschaftliche Formen der Zusammenarbeit eingeführt werden konnten. 1965 hatten die Traubepflücker nicht nur ihren eigenen genossenschaftlichen Lebensmittelladen, sondern auch eine Drogerie, eine Tankstelle, eine kleine Krankenstation und einen Kreditverein mit zunächst 600 Mitgliedern. Auf diese Weise lösten sich die Landarbeiter um einen gewissen Grad aus dem wirtschaftlichen System, in dem sie ausgebeutet wurden.

Im September 1965 begannen philippinische Landarbeiter einen Streik gegen Lohndiskriminierung. Als die bestreikten Traubepflanzer mexiko-amerikanische Pflücker aus Delano anwerben wollten, waren Chavez und seine Leute zu einer vorzeitigen Entscheidung gezwungen. Sollten sie als Streikbrecher agieren und die Kluft zwischen Landarbeitern verschiedener Rassen aufreißen oder sich dem Streik anschließen und vielleicht einen Fehlschlag riskieren? Die Entscheidung fiel einstimmig für den Streik aus. Nach diesem Zusammengehen mit Filipinos und Mexiko-Amerikanern wurde Chavez zusehends zum anerkannten Führer aller Streikenden und prägte den Charakter des Kampfes durch zwei Grundsätze. Zum einen achtete er darauf, daß mit der Entscheidung für den Streik ausdrücklich der gewaltfreie Charakter dieser Auseinandersetzung gewahrt wurde, zum anderen machte er es zum Prinzip, daß alle Entscheidungen von den Streikenden selbst zu fällen waren. Es zeigte sich recht bald, daß die Pflanzler allein durch den Streik weder an den Verhandlungstisch noch zur Anerkennung der inzwischen vereinigten Landarbeiter-Gewerkschaft (United Farm Workers) zu zwingen waren. Sie wichen dem ökonomischen Druck des Streiks aus, indem sie aus weiter entfernten Gebieten — sogar aus Mexiko — Streikbrecher anwarben. Chavez und die Traubepflücker antworteten darauf mit dem „einzig verbleibenden gewaltfreien und wirtschaftlich

13 s. Anm. 12, S. 621.

angemessenen Mittel", mit einem Verbraucher-Boycott gegen kalifornische Weintrauben. Den Verbrauchern mußte man klarmachen, so drückte es Chavez aus, „daß diejenigen, welche die von den Streikbrechern geernteten Weintrauben verkaufen, Armut und Ungerechtigkeit unterstützen“.

Das Hilfsmittel des Verbraucher-Boycotts und Gegenreaktion der Pflanze

Die nötige Publizität gewann der Boycott, als 150 der Streikenden von Delano aus in einem Demonstrationmarsch in die 300 Meilen entfernte Staatshauptstadt Sacramento aufbrachen. Sie wurden dort nach 25 Marschtagen von einer zehntausendköpfigen Menge vor dem Regierungssitz erwartet und in der Forderung nach einer neuen sozialen Ordnung für die Landarbeiter unterstützt. Chavez begann den Boycott gegen die Erzeuger von Tafelweintrauben. Kleine Gruppen von drei bis vier Streikenden wurden jeweils in die Städte geschickt, um dort die Unterstützung der Gewerkschaften, der Bürgerrechtsgruppen und der anderen Reformkräfte zu gewinnen und den Boycott zu organisieren. In San Francisco blockierten sie acht Tage lang einen Lastzug, der „Streikbrecher-Trauben“ geladen hatte. Als dann die Blockade durch Gerichtsbeschuß aufgehoben wurde, formierten sie sich binnen einer halben Stunde auf dem nächsten Markt zum „Picketing“ gegen den Verkauf von Weintrauben. Schließlich arbeiteten 200 der Traubenstreiker in mehr als 30 Städten bis hin nach Kanada daran, den größten Boycott in der Geschichte der amerikanischen Arbeiterbewegung in Gang zu halten.

Im Sommer 1968, als etwa in New York so gut wie keine Weintrauben mehr verkauft wurden, erreichte die Kampagne einen ersten Höhepunkt. Und 1969 wirkte sich der Boycott sogar bis nach Europa aus, als sich englische, norwegische und finnische Hafentarbeiter weigerten, Schiffe mit kalifornischen Trauben zu entladen. Der wirtschaftliche Druck, den der Boycott auf die Pflanze ausübte, äußerte sich nicht nur darin, daß der Verkauf von Trauben seit Streikbeginn um insgesamt 30 Prozent zurückgegangen war. Darüber hinaus waren auch die Preise für die „Streikbrecher-Waren“ beträchtlich gefallen. Wie sehr die Pflanze getroffen wurden, zeigte ihr Versuch, Landarbeiter und sympathisierende Gewerkschaften auf Schadensersatz in Höhe von 25 Millionen Dollar zu verklagen. Doch erst ein Jahr später, im August 1970, konnte der Sieg konstatiert werden, als 90 Prozent der kalifornischen Trauben-Industrie Verträge abschloß und damit die Gewerkschaftsorganisation der Campesinos anerkannt hatte.

Erstmals in der Geschichte war sie als Tarifpartei anerkannt worden. Erstmals erhielten die Traubenpflücker das Recht, über alle Fragen, die Einfluß auf ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen haben, mitzubestimmen. Es wurden *Ranch Committees* gewählt, die betriebsratsähnliche Funktionen haben. Die berüchtigten Arbeitsvermittler, die Labor Contractors, wurden durch eine gewerkschaftliche Arbeitsvermittlung, die *Hiring Hall*, ersetzt. Die Löhne wurden drastisch erhöht und eine ausreichende Gesundheits- und Altersversorgung garantiert. Ein Kündigungsschutz wurde vereinbart, bezahlte Feiertage und das Recht auf Urlaub gesichert. Kinderarbeit, eines der brennendsten Probleme innerhalb der Landwirtschaft, wurde in United-Farm-Workers-Verträgen verboten. Und schließlich wurden die Campesinos hinreichend vor Schädlingsbekämpfungsmitteln geschützt, was äußerst wichtig ist. Mit dem Sieg der Traubenpflücker war der Kampf noch nicht beendet. Seit zwei Jahren hatten sich die Kopfsalatarbeiter in United Farm Workers-Ortsgruppen organisiert. Als die Verträge mit der Traubenindustrie abgeschlossen waren, forderten die Salatarbeiter eine geheime Urabstimmung. Die Salatindustrie ignorierte diese Forderung nach geheimen Wahlen und unterzeichnete statt dessen sogenannte *Sweetheart Contracts* (Gefälligkeitsverträge) mit der *International Brotherhood of Teamsters*, Amerikas größter, reichster, wohl aber auch korruptester Gewerkschaft. Diese Transportarbeitergewerkschaft war Ende der fünfziger Jahre wegen krimineller Geschäfte ihrer Funktionäre aus der AFL/CIO ausgeschlossen worden. Jetzt verbündete

sie sich mit dem Agrarbusiness, um gemeinsam die erfolgreichen Organisationsversuche der United Farm Workers zu zerschlagen, die inzwischen dem AFL/CIO beigetreten waren.

Die Landarbeiter wurden nicht über die „Verhandlungen“ informiert, die die Pflanzer mit den Teamsters aufgenommen hatten. So traten 7000 Campesinos in den Ausstand, um zu demonstrieren, daß nur Chavez' Gewerkschaft sie repräsentieren sollte. Als die Salatpflanzer ein gerichtliches Verbot gegen den Streik erwirkten, zogen die Campesinos wiederum in die Städte, um einen Boykott von Kopfsalat zu organisieren. Durch den politischen Einfluß des Salatkonzerns *Bud Antle Inc.*, mit einem Landbesitz von nahezu 20 000 Hektar, wurde von einem kalifornischen Gericht auch der Boykott für ungesetzlich erklärt. Da sich Chavez geweigert hatte, den Boykott abubrechen, wurde er festgenommen. Seine Verhaftung lenkte die nationale Aufmerksamkeit noch mehr auf den Boykott, so daß Bud Antle eine Marktposition nach der andern verlor. Das Streik- und Boykottverbot stellte sich als verfassungswidrig heraus, nachdem die UFW Berufung einlegte. Unter dem Druck des Streiks und Boykotts gewährte der größte Kopfsalatproduzent *Interharvest* eine Urabstimmung, in der sich die Arbeiter in überwältigender Mehrheit für die UFW entschieden und mit dem Management einen Vertrag aushandelten. Die restlichen Salatpflanzer mußten sich durch ein Urteil des Obersten Gerichtshofes bescheinigen lassen, daß sie sich mit den Teamsters verschworen hatten, um die UFW abzublocken.

Als im Frühjahr 1973 die „Trauben-Verträge“ ausliefen, unterzeichnete die Traubenindustrie ohne das Wissen der Arbeiter mit den Teamsters die berüchtigten Sweetheart Contracts. Die Rechte, für die die Campesinos so hart gekämpft hatten, gingen damit verloren: Betriebsräte wurden abgeschafft, der Arbeitsvermittler wieder eingeführt, Schutzbestimmungen gegen Schädlingsbekämpfungsmittel gab es nicht mehr usw. So war nicht verwunderlich, daß die Mehrheit der Landarbeiter in den Ausstand trat. Der AFL/CIO stellte dann sogar 1,6 Mill. Dollars zur Finanzierung des Streiks zur Verfügung. Von der mexikanischen Grenze aus verbreitete sich die Streikwelle mehrere hundert Kilometer nach Norden. 15 000 bis 20 000 Campesinos legten die Arbeit nieder und formierten sich in sogenannten *Picketlines* (Streikdemonstration mittels Streikposten) außerhalb der Felder und Plantagen. Tausende von Landarbeitern begannen um 4 Uhr morgens, gerade vor Arbeitsbeginn mit dem Picketing, um ankommende Arbeiter zu überzeugen, sich dem Streik anzuschließen und Streikbrecher über den Streik zu informieren. Viele Streikbrecher, die von Arbeitsvermittlern illegal über die mexikanische Grenze geschmuggelt wurden, hatten keine Vorstellung, was eine Gewerkschaft oder ein Streik ist. Gleichzeitig waren diese Leute von den Arbeitsvermittlern und Vorarbeitern, die Schußwaffen offen bei sich trugen, so eingeschüchert, daß sie kaum wagten, mit den Streikposten auf den *Picketlines* zu reden. Trotzdem gelang es, viele Arbeiter zu überzeugen, sich mit den streikenden Campesinos zu solidarisieren.

Je mehr sich der Streik ausbreitete, um so mehr wandten sich die Pflanzer an die ihnen freundlich gesinnten Richter auf dem Lande, die das Picketing — ein Recht, das durch das amerikanische Grundgesetz garantiert ist — ganz einfach verboten. Die United Farm Workers wurden damit vor die entscheidende Frage gestellt: Sollten sie den Streik abbrechen und alles, was in den letzten elf Jahren aufgebaut wurde, als vernichtet betrachten oder sollten sie den Streik und die *Picketlines* fortsetzen und das Verbot brechen. Die Campesinos entschlossen sich einstimmig für die Weiterführung des Streiks und der *Picketlines*. Die Polizei reagierte sofort mit Massenverhaftungen. Hunderte von Campesino-Familien wurden in vergitterten Bussen in die Gefängnisse abtransportiert. Die meisten mußten nach ein oder zwei Tagen freigelassen werden, da die Gefängnisse in kurzer Zeit überfüllt waren. Unter den Gefangenen traf man auch Priester und Ordensschwwestern, die sich mit den Campesinos solidarisierten. Kaum aus den Gefäng-

nissen entlassen, marschierten die Leute wieder zurück in die Felder und demonstrierten mit der UFW-Flagge in der Hand und warteten auf ihre zweite Verhaftung.

Niederlage und erneuter Widerstandskampf der Campesinos

„Unsere Familie wurde siebenmal verhaftet. Mein Vater und mein Bruder kamen ins Stadtgefängnis, meine Mutter in ein Zwangsarbeitslager und ich wurde in eine Jugendstrafanstalt gesperrt, da ich erst 15 Jahre alt war. Mein Vater unternahm im Gefängnis mit seinen Zellengenossen einen 14tägigen Hungerstreik, um gegen die Ungerechtigkeit und Brutalität der Gerichte und der Polizei zu demonstrieren. Während des Streiks, der ungefähr drei Monate dauerte, in denen etwa 4000 Campesinos verhaftet wurden, war unsere Familie durch die Festnahmen meist getrennt. Doch dank der unbeschreiblich festen Solidarität unter den Campesinos war es der Polizei nicht möglich, unseren Willen durch Verhaftungen zu brechen. Im Gegenteil, immer mehr Arbeiter gesellten sich zu uns und unseren Picketlines und wanderten mit in die Gefängnisse¹⁴.“ Erst viele Monate später wurde das Picketverbot für ungesetzlich erklärt und aufgehoben. So wurden auch alle betreffenden Gerichtsverfahren eingestellt.

Als das Agrarbusiness erkennen mußte, daß Massenverhaftungen nichts halfen, wurde die Polizei mit Schlagstöcken und Tränengas gegen die Streikenden eingesetzt, um die Campesinos in ihrem gewaltlosen Arbeitskampf mit Gewalt zu brechen. Die Teamsters heuerten Schläger an, die 67 Dollar pro Tag bekamen, um mit Stöcken, Peitschen und Gewehren auf die Streikenden, Männer, Frauen und Kinder loszugehen sowie auch Häuser niederzubrennen. Mit Lastwagen wurde versucht, Leute auf den Picketlines zu überrennen, Hubschrauber sprühten Schädlingsbekämpfungsmittel über die Streikenden, Heckenschützen feuerten auf Picketlines . . . Mehrere Hundert Streikende wurden schwerverletzt ins Krankenhaus gebracht. Darunter waren auch Mitglieder anderer befreundeter Gewerkschaften, die sich den Streikaktivitäten der UFW anschlossen, Priester, Nonnen und Bürger, die die Campesinos unterstützten. Ein arabischer Landarbeiter wurde von einem Polizisten erschlagen und ein anderer, 60 Jahre alt und mexikanischer Herkunft, wurde auf der Picketline von einem Teamster-Heckenschützen erschossen. Ein Beerdigungszug von über 10 000 Leute bewegte sich kilometerweit durch Kalifornien, um den beiden Campesinos, die im Kampf für die Gerechtigkeit ihr Leben verloren, die letzte Ehre zu erweisen.

Nachdem der Streik über drei Monate andauerte und die blutigen Gewaltakte und Mafiataktiken von Seiten der Polizei, der Teamsters und der Pflanze ein Massaker befürchten ließen, waren die United Farm Workers gezwungen, den Streik abzubrechen und zum Boykott von Trauben und Salat aufzurufen.

„Meine Eltern, mein Bruder, mein Onkel und ich waren unter den etwa 500 Familien, die in einer Autokarawane von Kalifornien quer durch die USA an die Ostküste fuhren. Auf der langen Reise ließen sich Campesinofamilien in den Großstädten der verschiedenen Staaten nieder. Diejenigen, die die Ostküste erreichten, beendeten ihre Reise in Washington D.C., Philadelphia, Baltimore, Boston, New York . . . Im ganzen waren es 50 bis 60 Städte, in denen wir die Organisation des Boykotts gegen Trauben und Iceberg-Salat starteten. In New York begannen wir mit fast 100 Leuten, Campesinos und freiwilligen Mitarbeitern, zu denen Arbeiter, Studenten, Priester und Nonnen zählten. Sympathisch gesonnene Kirchen stellten uns Notbehausungen zur Verfügung. Nahestehende Gewerkschaften wie z. B. die *Seafahrer's Union CWA (Communication Workers of America)*, *OCAW (OH, Chemical and Atomic Workers)* usw. gaben uns und geben uns heute noch Gelegenheit, in den Mitgliederversammlungen der Ortsgruppen

14 s. Anm. 12, S. 621.

den Arbeitern über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Feldern und Plantagen zu berichten, sowie Filme über den Streik zu zeigen, um die Konsumenten zu überzeugen, keine Trauben und keinen Iceberg-Salat zu kaufen. Wir versuchten auch das Interesse von Bürgerinitiativgruppen, Musik- und Sportvereinen, politischen Organisationen und Parteien, Jugend- und Schülergruppen, Schulen und Universitäten zu gewinnen, damit wir auch dort Vorträge halten und Filme zeigen konnten.

Wir baten Familien, ihre Nachbarn, Freunde und Verwandten zu einer Kaffeestunde einzuladen, wo wir den Leuten unsere Anliegen nahebringen und auch jeden Gast bitten, ein solches Treffen in seinem Haus zu organisieren. Mit dieser Art Schneeballsystem kann die Nachricht über den Boykott über weite Stadtteile ausgebreitet werden. Für viele Campesinos, die wie mein Vater nur die spanische Sprache sprechen, mußte gedolmetscht werden. Glücklicherweise konnte ich wenigstens meinem Vater in dieser Sache beistehen.

Dabei sind wir immer gezwungen, um finanzielle Hilfe zu bitten, da wir und die ganze Boykottorganisation auf Spenden angewiesen sind. Von Spenden wird das Benzin für die Autos bezahlt, die wir oft als Wracks von Sympathisanten geschenkt bekommen, Telefonrechnungen beglichen usw. Jeder von uns bekommt wöchentlich fünf Dollar Taschengeld und fünf Dollar für Lebensmittel (dies ist das einheitliche „Gehalt“, das jeder Mitarbeiter in UFW erhält, einschließlich UFW-Präsident Cesar Chavez). Das restliche Spendengeld wird nach Kalifornien geschickt, wovon schon fünf „Clinics“ und einige Kindergärten gebaut wurden, in denen Ärzte, Krankenschwestern und Kindergärtnerinnen als Freiwillige arbeiten¹⁵."

Eine Hauptaufgabe im Boykott ist das Organisieren von Picketlines vor Supermärkten. Man versucht ständig, Leute zu gewinnen, die mit auf Picketlines gehen und helfen, ankommende Kunden zu überzeugen, in den boykottierten Supermarktketten nicht einzukaufen, bis der Iceberg-Salat und die Streikbrechertrauben aus dem Handel gezogen werden. Obwohl das „Picketing“ gesetzlich erlaubt ist, verhaftete die Polizei bis jetzt Hunderte von Campesinos, freiwillige Mitarbeiter und Sympathisanten in den Großstädten der USA. Die betreffenden Gerichtsverfahren wurden entweder eingestellt oder gewonnen. Doch ohne die kostenlose Hilfe zahlreicher Rechtsanwälte wären diese Boykottaktionen unmöglich gewesen. Neben den Verhaftungen reagierten die Supermärkte mit ganzseitigen Zeitungsanzeigen, in denen sie der Bevölkerung mitteilen: der Boykott sei „ungerecht“, „nutzlos“ oder gar „vorbei“.

Eine andere Reaktion war der verstärkte Trauben- und Iceberg-Salat-Export in europäische Länder. Die skandinavischen und britischen Hafentarbeiter weigerten sich, US-Streikbrechertrauben und Iceberg-Salat zu entladen. Man ist jetzt gezwungen, die boykottierten Produkte über Holland und die Bundesrepublik einzuführen, was sich als sehr kostspielig erwiesen hat. So sind die Kühllhäuser der US-Salat und -Traubenindustrie überfüllt von unverkauften Produkten. Die Preise für Iceberg-Salat und Trauben fallen, während das Agrarbusiness seine Werbekampagnen um Millionen Dollars verstärkt.

Gewerkschaftliche Zwischenbilanz

Unter dem Druck eines internationalen Boykotts sah sich das Agrarbusiness im Sommer 1975 gezwungen, die Opposition gegen eine gewerkschaftsfreundlichere Gesetzgebung aufzugeben. So wurde Ende August 1975 in Kalifornien ein Gesetz verabschiedet, das zum ersten Mal in der Geschichte die Pflanzler zwingt, dem Anspruch der Landarbeiter, eine Urabstimmung durchzuführen, stattzugeben und mit derjenigen Gewerkschaft Verhandlungen zu starten, die von der Mehrheit der Belegschaft gewählt wird.

¹⁵ s. Anm. 12, S. 621.

Wie in der gesamten amerikanischen Arbeitswelt sind auch hier die Verträge mit jedem Unternehmen individuell auszuhandeln. Sobald das neue Gesetz in Kraft trat, gingen die Teamsters zusammen mit den Pflanzern und bezahlten Schlägern mit Gewalt gegen Arbeiter vor, die ihre Mitarbeiter über die UFW aufklären wollten. Als trotz massiver Einschüchterungskampagnen 80 Prozent der Campesinos für UFW stimmten und der Boykott mehrere Farmkonzerne zwang, mit der UFW Verträge zu unterzeichnen, erzwirkte das Agrarbusiness durch seine mächtigen Lobbyorganisationen, daß die Finanzierung des staatlichen Ausschusses, der die Urabstimmung zu überwachen hatte, gestoppt wurde. Das heißt, daß seit Februar 1976 keine Urabstimmungen mehr stattfinden konnten. Durch den Finanzierungsstopp will das Agrarbusiness Zeit gewinnen, um das Gesetz durch Zusatz-Klauseln zu vernichten. Um der Absicht der Pflanzler zuvorzukommen, hat die UFW bei der kalifornischen Regierung beantragt, die Bevölkerung über das Gesetz abstimmen zu lassen. Dem Antrag wurde stattgegeben, als 700 000 wahlberechtigte Bürger in Kalifornien — doppelt so viel Unterschriften als gesetzlich notwendig — Petitionen unterschrieben, die eine Volksabstimmung über das neue Landarbeitergesetz verlangten.

Der Boykott geht unterdessen weiter, bis das Gesetz wiederhergestellt ist, geheime Urabstimmungen stattfinden und das Agrarbusiness in Kalifornien Tarifverträge mit UFW unterzeichnet. Diese Verträge sollen u. a.

1. einen Minimallohn von 3 Dollar je Stunde einführen;
2. Den Arbeitsvermittler abschaffen und die „Hiring Hall“ allgemein einführen (die UFW hat somit die Aufgabe, Arbeiter einzustellen);
3. eine Mechanisierungskontrolle einführen, wobei die UFW unter bestimmten Voraussetzungen das Recht hat, gegen weitere Rationalisierungen Einspruch zu erheben, wenn dadurch Arbeiter ihren Arbeitsplatz verlieren;
4. den Gebrauch der gefährlichsten Schädlingsbekämpfungsmittel verbieten;
5. den Unternehmer dazu zwingen, für die Arbeiter Krankenversicherungs- und Pensionsbeiträge zu zahlen;
6. Trinkwasser und Toiletten in den Plantagen bereitstellen;
7. Kinderarbeit verbieten.

Es wird erwartet, daß, wenn die UFW bis Ende dieses Jahres eine solide Basis in Kalifornien geschaffen haben wird, die Organisation der Landarbeiter auch auf die Ostküste ausgedehnt wird. In Florida hat Coca-Cola, der größte Zitrusplantagenbesitzer der Welt, mit UFW bereits einen Tarifvertrag unterzeichnet, nachdem im Sommer 1975 mit einem Coca-Cola-Boykott gedroht wurde.

Klaus Schlosser

Die Mitbestimmung im Unternehmen in der inner-gewerkschaftlichen Diskussion (3. Teil) *

Rudolf Judith erinnerte in seiner Rede bei der *Veranstaltung der IG Metall am 21. Mai 1976 im IG-Metall-Bildungszentrum Sprockhövel* zunächst an die Vorgeschichte der Montanmitbestimmung in den ersten Nachkriegsjahren:

„Viele waren sich im klaren: Dieses kapitalistische Wirtschaftssystem ist den Lebensinteressen des deutschen Volkes nicht gerecht geworden. Dieses Wirtschaftssystem hatte abgewirtschaftet! . . .

* Teil 1: Heft 7/76, S. 425—430; Teil 2: Heft 8/76, S. 503—507.

Unter dem Druck des Bewußtseins hatten fast alle politischen Parteien die Sozialisierung der Wirtschaft auf ihre Fahnen geschrieben. Auch diejenigen, die heute am liebsten jede Kritik am Privateigentum an Produktionsmitteln zu einem Fall für den Verfassungsschutz machen möchten . . .

Ein zweites Mal sollte es dem deutschen Arbeitnehmer nicht passieren, was nach dem Zusammenbruch des kaiserlichen Obrigkeitsstaates 1918 passiert ist — nämlich am Ende wieder der Betrogene zu sein . . ."

Judith kennzeichnete die 1951 gesetzlich verankerte Mitbestimmung als „Kompromiß, der nach vorne zeigt“. Aber er wies auch auf den Substanzverlust hin, den die Mitbestimmung vor allem durch den Konzentrationsprozeß im Montanbereich erlitt:

„Wir haben es geschafft, durch zähen Kampf in Verhandlungen den Substanzverlust der Montanmitbestimmung abzubremsen. So konnte durch das Lüdenscheider Abkommen und einer Vielzahl weiterer Abkommen die Mitbestimmung der Arbeitnehmer gesichert werden.

Als Folge dieser Bemühungen um Sicherungsmaßnahmen ist heute' zu verzeichnen, daß mehr als die Hälfte der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene in Leitungs- und Kontrollorganen nicht mehr aufgrund von Mitbestimmungsgesetzen, sondern aufgrund von Vereinbarungen amtieren.

Es gibt, von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen, keinen Konzern und kein Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie mehr, in dem nicht eine irgendwie geartete Mitbestimmungsvereinbarung angewendet wird. Zum Teil werden dadurch Grundsätze der qualifizierten Mitbestimmung in Unternehmensteilen der weiterverarbeitenden Metallindustrie praktiziert."

Judith erinnerte daran, daß sich die Montanmitbestimmung bei der Bewältigung der Strukturprobleme sowie zur „Verhinderung der Folgen der Konjunkturschwankungen des kapitalistischen Wirtschaftssystems" bewährt habe. Außerdem sei die Stellung der Betriebsräte gestärkt worden. Judith weiter zur Bewährung der Montanmitbestimmung:

„Wenn ich hier positive Bilanz der 25 Jahre Montanmitbestimmung ziehe, so gilt es besonders, die Schrittmacherdienste auf den verschiedenen Gebieten unseres Arbeits- und Soziallebens herauszustellen. Das gilt für das Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Hier sind werksärztliche Dienste und ein System von Sicherheitsfachkräften schon weit vor den entsprechenden gesetzlichen Auflagen aufgebaut und ausgebaut worden. Das gilt für das Gebiet der Arbeitsgestaltung und Arbeitsumgebung.

Zugegeben: Die Anstrengungen auf diesen Gebieten sind auch mehr als notwendig! Die Arbeitsplätze der Stahlindustrie sind auch heute noch gekennzeichnet durch harte Arbeits- und Umweltbedingungen.

Das gilt auf dem Gebiet der betrieblichen Sozialpolitik. Die Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersrenten war lange vor der gesetzlichen Regelung durch Vertrag geregelt — allerdings beschränkte sich diese Regelung nur auf die Eisen- und Stahlindustrie.

Das gilt für den Bereich der Aus- und Weiterbildung. Die Qualität der Ausbildung ist zu einem anerkannten Gütesiegel der Mitbestimmung geworden. Die Forderung der Gewerkschaften nach einer qualifizierten und langfristig verwertbaren Ausbildung ist im Stahlbereich am ehesten verwirklicht worden. Die Unternehmen der Stahlindustrie haben sich auch nicht an dem Ausbildungsboykott anderer Unternehmen zur Verhinderung eines zeitgemäßen Berufsbildungsgesetzes beteiligt. Im Gegenteil! Dank unserer Arbeitsdirektoren ist es gelungen, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen, um somit einen qualifizierten Beitrag zur Behebung der Jugendarbeitslosigkeit zu leisten. Die

wenigen praktischen Beispiele zeigen, daß durch die qualifizierte Mitbestimmung wichtige Anstöße zur Verbesserung der rechtlichen und materiellen Lage der Arbeitnehmer möglich waren.

Das soll nicht heißen, daß die Arbeitgeber in mitbestimmten Unternehmen diese Dinge freiwillig gegeben haben. Die Arbeitgeber der Montanindustrie verteilen ebenso wenig Geschenke an die Arbeitnehmer wie andere Arbeitgeber. Nur durch das enge Zusammenwirken der Belegschaften, der Vertrauensleute, der Betriebsräte, der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten und den Arbeitsdirektoren waren diese Erfolge möglich. Nur durch ständigen Kampf auf allen Ebenen in Betrieb und Unternehmen ist es gelungen, unseren gewerkschaftlichen Zielen einen Schritt näherzukommen.

Die Gewerkschaften haben die positiven Möglichkeiten aus diesem Montanmodell für eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmer erkannt. Die Gewerkschaften haben deshalb gefordert, dieses bewährte Modell auf alle anderen Wirtschaftszweige auszudehnen."

Zum neuen Mitbestimmungsgesetz sagte Judith:

„Es ist die Ironie der Geschichte, daß gerade zum 25jährigen Bestehen der Montanmitbestimmung ein Gesetz im Bundestag verabschiedet wurde, das zwar Mitbestimmungsgesetz genannt wird, aber diesen Namen nicht verdient. Dieses Gesetz bringt nicht die paritätische Mitbestimmung. Dieses Gesetz verhindert die Parität. Das vom Parlament beschlossene Gesetz mag gut sein für die Koalition, weil man sich dort geeinigt hat.

Das neue Gesetz ist jedoch schlecht für die Gewerkschaften, weil es weiterhin den Arbeitnehmern die gleichberechtigte und gleichgewichtige Mitbestimmung vorenthält . . . Wir wollen keinen Mitbestimmungsersatz. Wir wollen die paritätische Mitbestimmung nach dem bewährten Modell von Kohle und Stahl."

Hans Preiss, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der IG Metall, stellte den Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Bildungsarbeit her:

„Nur ein Teil der Anstrengungen unserer IG Metall im Bereich der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit findet in den zentralen Bildungsstätten statt. Und das ist gut so! Da sich die gewerkschaftliche Bildungsarbeit an den konkreten Problemen und erlebten Widersprüchen unserer Mitglieder im Betrieb und an ihrer Lebenswirklichkeit zu orientieren hat, haben wir daraus mit dem Ausbau der örtlichen und regionalen Bildungsarbeit der IG Metall die Konsequenz gezogen. Und nicht zuletzt die Tatsache, daß vor allem im Bereich der mitbestimmten Unternehmen durch betriebliche gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen eine hervorragende Basis für die weitere Schulung und Ausbildung unserer Funktionsträger geschaffen wurde, hat uns die Überzeugung vermittelt, gerade die Einbeziehung des Ortes, der in besonderem Maße an der Bewußtseinsbildung teilhat, durch eine Intensivierung der betrieblichen Bildungsarbeit in den nächsten Jahren voranzutreiben.

Die Erfahrungen und Erfolge aus der Montanindustrie werden uns dabei sicher von großem Nutzen sein. Die solide organisatorische und gewerkschaftspolitische Grundlage, auf der die Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie heute stehen, nämlich ein hervorragender Organisationsgrad, hohe Beiträge, die die Kampfkraft unserer IG Metall sicherstellen, und verbesserte Arbeitsbedingungen für Vertrauensleute und Betriebsräte, bietet ein ausgezeichnetes Trainingsfeld für unsere Funktionäre. Gerade auch darauf gründet sich unsere Überzeugung, daß durch die Verbindung der Bildungsarbeit mit allen Teilbereichen gewerkschaftlicher Arbeit im Betrieb gewerkschaftliche Funktionsträger herangebildet werden können, die auch die kommenden Jahre verschärfter Auseinander-

Setzungen erfolgreich bestehen werden. Die Seminare ‚Recht und Praxis der Mitbestimmung‘ sind in besonderem Maße geeignet, die Idee der Mitbestimmung auch in jene Bereiche zu tragen, die Mitbestimmung weniger als politischen Auftrag, sondern teilweise als regionales ruhrspezifisches Problem betrachten."

Betriebliche Praktiker zur Mitbestimmung

In den Veranstaltungen von IG Metall und IG Bergbau berichteten Praktiker ausführlich über die tägliche Erfahrung mit der Montanmitbestimmung. Hier einige Auszüge:

Hans Becker, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Neunkircher Eisenwerk AG (vormals Gebrüder Stumm):

„Durch die Mitbestimmung und ihre Handhabung war es möglich, Voraussetzungen zu schaffen, weitaus mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten zu erlangen, als in nicht qualifiziert mitbestimmten Unternehmen. Die Betriebsräte und Vertrauensleute erkämpften sich Machtpositionen, die auch heute noch zum Teil weit über die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 hinausgehen. Dazu gehört u. a. die Integration des Schwerbehindertenvertrauensmannes in die Betriebsratsarbeit, die Durchführung der Wahl der Vertrauensleute in den Betrieben während der Arbeitszeit, mündliche und schriftliche Vereinbarungen über Versammlungen der Vertrauensleute innerhalb des Werkes während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts, jährliche Vollkonferenzen des Vertrauenskörpers, Durchführung von Betriebsrätevollkonferenzen. Diese Aufzählung ließe sich ohne weiteres um viele Punkte ergänzen.

Die Informationsbeziehungen des Betriebsrats wurden verbessert durch Besprechungen mit dem Arbeitsdirektor, mit dem gesamten Vorstand, mit den Vertrauensleuten und durch Bereichs-, Abteilungs- und Belegschaftsversammlungen. Um eine größere Effektivität der Betriebsratsarbeit zu erzielen, wurde eine Reihe von Kommissionen und Ausschüssen gebildet. Um nur die wichtigsten zu nennen: Betriebsausschuß, Lohn- und Akkordkommission, Arbeitszeitkommission, Arbeitssicherheitskommission, Personalkommission, Sozialkommission, Urlaubsplankommission, Verbesserungsausschuß, Berufsbildungsausschuß, Angestelltenausschuß, Ergonomieausschuß, Personalplanungskommission und Wirtschaftsausschuß.

Durch die gezielte Arbeit dieser Kommissionen und Ausschüsse und die ständigen Sitzungen sowohl mit dem Arbeitsdirektor als auch seinen zuständigen Sachbearbeitern war es möglich, Erfolge zu erzielen, die sich in einer Leistungsbilanz niederschlagen, wie sie sich selten in nichtmitbestimmten Unternehmen finden läßt. Diese Erfolge beziehen sich auf die Lösung von Problemen der betrieblichen Lohngestaltung, der innerbetrieblichen Information, der Arbeitssicherheit, der Ziele und Methoden einer fortschrittlichen Personalpolitik. Sie beinhalten aber auch Vereinbarungen über zum Teil hervorragende soziale Leistungen, über die Mitbestimmung bei der Einführung von Schicht- und Stellenbesetzungsplänen, die personelle Zuweisung schriftlicher Form mit Ausweis des Stamm-arbeitsplatzes und des dafür gezahlten Lohnes. Damit wird die Arbeitseinsatzmanipulation der Belegschaft verhindert.

Die besonders bedeutungsvolle Ausschöpfung der Ausbildungskapazitäten, die volle Bezahlung der Lehrgänge nach § 37 (6) des Betriebsverfassungsgesetzes gehören dazu.

Die nachhaltigsten und gravierendsten Errungenschaften zur Abwehr der Folgewirkungen von Konzentrationen, Kooperationen, Umorganisationen und strukturellen Wandlungen waren jedoch die Vereinbarungen von Sozialplänen. Auch die Alterssiche-

rung für mindereinsatzfähige Belegschaftsmitglieder bei Versetzungen und Umsetzungen im Rahmen von Rationalisierungsmaßnahmen waren bereits vor Abschluß der Tarifverträge von den Mitbestimmungsträgern vereinbart. . .

Es wäre töricht und falsch zu behaupten, die Lösung der Probleme wäre innerhalb des Mitbestimmungsbereiches in den Unternehmen ohne Auseinandersetzung vonstatten gegangen. Wir würden bei den Belegschaften unglaubwürdig werden, da sie teils mittelbar, teils unmittelbar die Konflikte zwischen dem Vorstand und seinen Mitarbeitern einerseits und den Betriebsräten, Vertrauensleuten und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat andererseits miterlebt haben.

Der Arbeitsdirektor stand und steht dabei sehr oft im Schußfeld der Betriebsräte. Die wesentlichsten Gründe sind darin zu suchen, daß er juristisch auch nach dem Aktiengesetz gleichberechtigtes Vorstandsmitglied ist. Von daher gesehen, hat er fast nur gesinnungsmäßige Bindungen zu Gewerkschaft, Betriebsrat, Vertrauensleuten und Belegschaft. Es gehört mit zu den menschlichen Schwächen, daß nicht jeder von Dauer seine Herkunft, seinen Auftrag und die Zugehörigkeit zu seiner Gewerkschaft aufrechterhält.

Im übrigen muß ich an dieser Stelle feststellen, daß die Mitbestimmung nie Konflikte verschweigen, vertuschen oder kaschieren wollte. Wir müssen aber auch berechtigte Kritik an den Schwächen der Mitbestimmung üben. Diese sollte aber dazu dienen, erkannte Schwächen, zumal solche in den eigenen Reihen, zu beseitigen und zu verbessern. Deshalb gehört auch zur Kritik, daß die Mitbestimmung als solche auch als Ordnungsfaktor sowohl für die Belegschaft, aber auch für die Unternehmensleitungen teilweise fungieren sollte. Sie trägt unter anderem auch zu einer gewissen Disziplinierung der Belegschaft bei. Die Mitbestimmung zwingt auch punktuell zu größerer Rücksichtnahme gegenüber dem Arbeitsdirektor und seinen Abteilungen in der Öffentlichkeitsaussage, damit das Ansehen und die Bedeutung der Mitbestimmung nicht abgewertet werden.

Daß die Mitbestimmung die Konflikte nicht gänzlich beseitigen kann, wie ich eingangs bereits festgestellt habe, beweisen ferner die Tatsachen, daß es durchaus Arbeitsgerichtsprozesse und Streiks gab. Hierzu ist aber festzustellen, daß sich im wesentlichen die Streiks nicht gegen die Mitbestimmungsinstitution richteten, sondern gegen Verhältnisse, die aufgrund von Mehrheitsentscheidungen der Vorstände, und zahlenmäßig ist der Arbeitsdirektor immer der Unterlegene, im Sinne der Belegschaft nicht geändert worden sind."

Hermann Klos, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Gesamtbetriebsräte der Ruhrkohle AG:

„Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten wurden im Bergbau durch zwei zeitlich auseinanderliegende Ereignisse entscheidend beeinflußt. Die erste positive Veränderung ging von der Wahl von Arbeitsdirektoren durch den Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1951 aus. Damit wurde der Personalarbeit generell Vorstandsrang verliehen und die Bedeutung dieser Aufgaben für das Gesamtunternehmen auch nach außen hin sichtbar. Von nun an war es möglich, Personalprobleme ihrer Bedeutung entsprechend in den Unternehmensprozeß zu integrieren. Der dadurch ausgelöste Umdenkungsprozeß bei allen Beteiligten hinsichtlich der Mitwirkung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Wenn sich heute die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Werks- bzw. Betriebsleitung in den meisten personellen Fragen so reibungslos vollzieht, dann sollte daran erinnert werden, daß erst durch die Mitbestimmung die oftmals unüberwindlich erscheinenden Gegensätze zu den Vertretern der Arbeitgeber abgebaut werden konnten. Das gilt auch für das Verhältnis Arbeiter und Angestellte. Die Solidarität von Arbeitern

und Angestellten im Betrieb und in Verwaltungen ist nicht immer so selbstverständlich gewesen. Gerade deshalb sollten wir den Anteil, der auf die gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitsdirektor in personellen Fragen zurückgeht, nicht unterbewerten.

Die zweite positive Veränderung ergab sich rund 18 Jahre später nach Gründung der Ruhrkohle AG (RAG). Zunächst muß aber daran erinnert werden, daß der schon vor Bildung der RAG eingeleitete Konzentrationsprozeß die Wirkungsmöglichkeiten der Mitbestimmung durch immer größer werdende Entfernungen zu den Mitarbeitern auf betrieblicher Ebene erheblich eingengt hatte. Mit der Einsetzung des Betriebsdirektors für Personal- und Sozialfragen (PS-Direktor) bei den Werksdirektionen konnte dieser Mangel beseitigt werden. Daraus sollte keineswegs abgeleitet werden, als betrachteten wir Betriebsräte Arbeits- und PS-Direktoren als unseren verlängerten Arm. Das ist keineswegs so. Wir haben deshalb auch keine Veranlassung, ihre Unternehmerfunktion in Frage zu stellen. Das ganze Geheimnis der erfolgreichen Zusammenarbeit der Betriebsräte mit den Werks- und Unternehmensleitungen liegt darin, daß wir immer wieder versuchen, gegensätzliche Auffassungen auf ihre sachlichen Ursachen zurückzuführen und für Entscheidungen gemeinsam die Verantwortung zu tragen. Das gelingt nur in einer Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und der Partnerschaft, die erst die Mitbestimmung geschaffen hat. Eine in diesem Zusammenhang erwähnenswerte Bewährungsprobe der erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitsdirektor ergab sich nach Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972. Die darin enthaltenen neuen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im personellen Bereich wurden bei der RAG wesentlich schneller als allgemein in der Wirtschaft durch entsprechende Betriebsvereinbarungen, Richtlinien und Absprachen ausgefüllt.

Da bei allgemeinen wirtschaftlichen Maßnahmen eines Unternehmens grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates besteht, kommt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben können, eine besondere Bedeutung zu.

Die Betriebsräte im Bergbau haben in ihrer Eigenschaft als Aufsichtsratsmitglieder gemeinsam mit den außerbetrieblichen Vertretern Stilllegungs- und Rationalisierungsbeschlüssen nur dann ihre Zustimmung gegeben, wenn Pläne entwickelt wurden, mit deren Hilfe der Anpassungsprozeß für die betroffenen Arbeitnehmer ohne unzumutbare Belastungen vollzogen werden konnte. Die im Bergbau abgeschlossenen Sozialpläne gelten auch heute noch als Vorbild dafür, wie man die sozialen Interessen der Beschäftigten bei Stilllegungen bis an die Grenze des wirtschaftlich Vertretbaren berücksichtigen kann. Auch der Gesetzgeber hat dieser vorbildlichen Praxis mit der Aufnahme der Bestimmungen über den Gesamtsozialplan in das Kohleanpassungsgesetz Rechnung getragen.

Über die gesetzlichen Leistungen des Gesamtsozialplanes hinaus konnten die Betriebsräte zusätzliche betriebliche Leistungen vereinbaren, die ihren Niederschlag im Rahmensozialplan der RAG gefunden haben, der Mitte 1972 abgeschlossen wurde und — wenn man von Aktualisierungen absieht — auch heute noch seine Gültigkeit hat. Die umfangreichen Beihilfen der öffentlichen Hand sowie erhebliche zusätzliche Leistungen der RAG trugen wesentlich dazu bei, daß die Anpassungsmaßnahmen für die Betroffenen ohne große Härten abgewickelt werden konnten."

Paul Schommer, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats der Saarbergwerke AG:

Lange bevor das Betriebsverfassungsgesetz 1972 eine Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie allgemein des

Gesundheitsschutzes und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit einführte, war dies im Bergbau tägliche Praxis. Die Arbeitsbedingungen im Bergbau lassen sich sicherlich noch weiter verbessern. Wer jedoch die heutigen Arbeitsbedingungen im Bergbau mit denen vor 20 Jahren vergleicht, dem ist bewußt, was hier von den Unternehmen gemeinsam mit den Betriebsräten im Interesse der Arbeitnehmer getan wurde. Mitbestimmung im Bergbau hatte nicht nur eine Schönwetterperiode, sondern auch einen lang anhaltenden Schrumpfungsprozeß durchzustehen. Dabei war es dank der paritätisch zusammengesetzten Aufsichtsräte möglich, nur dann Stilllegungen durchzuführen, nachdem ausreichende Sozialpläne verabschiedet worden waren. Lange vor der endgültigen Stilllegung einer Schachanlage wurden zwischen Betriebsräten und den Unternehmensleitungen Maßnahmen eingeleitet, die den Schrumpfungsprozeß von sozialen Härten möglichst freihielten. Ohne die begleitenden staatlichen Anpassungsmaßnahmen wäre dies allerdings nicht möglich gewesen.

Aber nicht nur bei Stilllegungsmaßnahmen geht der Kündigungsschutz des einzelnen über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus. Im Laufe der Entwicklung hat es die Mitbestimmung vermocht, ein Grundbedürfnis des einzelnen Arbeitnehmers, nämlich die Sicherheit seines Arbeitsplatzes, weitgehend zu befriedigen. Gegen den Widerspruch des Betriebsrates wird heute praktisch keine Kündigung mehr ausgesprochen. Daß damit auch die Verantwortung wuchs, versteht sich von selbst.

Der Führungsstil im Bergbau erfüllt sicherlich noch nicht in allen Punkten unsere Erwartungen. Zwar gibt es den ‚Herr-im-Hause-Standpunkt‘ nicht mehr, ein kooperativ-demokratisches Verhalten, wie wir es uns vorstellen, ist jedoch auch noch nicht überall an seine Stelle getreten. Es ist jedoch festzustellen, daß sich — vergleicht man den jetzigen Zustand mit der Zeit vor Einführung der Mitbestimmung — die Arbeitsatmosphäre für den einzelnen spürbar verbessert hat. Dabei spielt insbesondere die Institution des Personal- und Sozialdirektors auf den einzelnen Schachanlagen, zu dem der einzelne Arbeitnehmer wie der Betriebsrat unmittelbaren Kontakt hat, eine entscheidende Rolle. Gespräche werden auf dieser Ebene in einer Atmosphäre der Sachlichkeit geführt. Die gemeinsame Grundhaltung bildet die Basis dafür, die im Unternehmen und in den Betrieben zwangsläufig auftretenden Interessenkonflikte fair zu lösen.

In der Diskussion um eine Erweiterung der Montanmitbestimmung auf die übrigen Wirtschaftszweige wurden immer wieder negative Auswirkungen auf die Unternehmenspolitik behauptet. Aus meiner Sicht ist jedoch zu sagen, daß die Bergbauunternehmen als hochtechnisierte, modern organisierte und wirtschaftlich effektiv arbeitende Unternehmen nicht nur trotz, sondern sogar wegen der paritätischen Mitbestimmung diesen Standard erreicht haben. Wer von einer Verzögerung oder gar Verschleppung von Entscheidungen durch eine paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat spricht, kennt den unternehmerischen Entscheidungsprozeß in der Praxis nicht. Durch gleichberechtigte Einbeziehung der Arbeitnehmerinteressen in den Meinungsbildungs- und Entscheidungsfindungsprozeß wird die spätere Durchsetzung getroffener Entscheidungen erleichtert. Dadurch werden Überlegungen, die bei einem nicht rechtzeitigen Einbeziehen eventuell als Hindernisse bei der Durchführung auftreten können, von vornherein berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für die Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter an Investitionsentscheidungen. Dadurch kann bereits im Planungsprozeß gewährleistet werden, daß gesundheitsgefährdende Apparaturen und Anlagen gar nicht erst gebaut werden. Mitbestimmung tritt dabei also nicht nur als Korrektiv, sondern als kreatives, den unterschiedlichen Interessen Rechnung tragendes Instrument auf."

Eberhard Kadow, Arbeitsdirektor:

„Die Arbeitsdirektoren sind zusammen mit ihren Vorstandskollegen der Gesamtver-

antwortung des Vorstands nach dem Aktiengesetz unterworfen. Das Montan-Mitbestimmungsgesetz hat dem Arbeitsdirektor keine besondere Aufgabenstellung zugewiesen. Es war nur klar, daß die allgemeine Zielrichtung dahin gehen sollte, daß der Arbeitsdirektor auf personal- und sozialpolitischem Gebiet besondere Aktivitäten zu entwickeln hatte, um neue Wege für die Beantwortung der ‚Fragen der Menschen im Betrieb‘ zu suchen. Daraus ergab sich eine bedeutende Hürde für die Wirksamkeit des Arbeitsdirektors, aber vielleicht auch eine große Chance für sein Wirken und die Mitbestimmung als Ganzes.

Der eigentliche Tätigkeitsbereich, der Personalbereich, war in der Vergangenheit von kaufmännischen oder technischen Vorstandsmitgliedern im Rahmen einer nachgeordneten, im allgemeinen minderrangigen Organisation verwaltet worden, aber kaum als wesentlicher und zentraler Bestandteil der Unternehmenspolitik gesehen worden. Hier ist es gelungen, Personal- und Sozialpolitik als wirklichen Bestandteil der Politik des Gesamtunternehmens darzustellen. Ihre Anhebung auf ein Vorstandsressort ist gerechtfertigt worden. Damit ist gleichzeitig auch nach außen hin dokumentiert, daß das Unternehmen als Einheit von Arbeit und Kapital funktioneller Bestandteil unserer Gesellschaft ist. Dies alles ist klar eine Folge der Einführung der Montan-Mitbestimmung im Bergbau . . .

Man kann die Funktion des Arbeitsdirektors nicht vertreten oder beschreiben, ohne sich mit einem immer wieder vorgetragenen Argument auseinanderzusetzen. Besonders Kritiker der Mitbestimmung sprechen von den zwei Seelen, die der Arbeitsdirektor in seiner Brust zu tragen habe. Sie verbinden mit dieser Zwei-Seelen-Theorie die Vorstellung von dem naturnotwendigen Scheitern des Arbeitsdirektors in seiner Funktion im Spannungsfeld zwischen den Interessen der Anteilseigner einerseits und der Arbeitnehmer andererseits. Es handelt sich um ein typisches Scheinargument, das nur deshalb vorgebracht wird, weil man ganz allgemein nach Einwänden gegen die Mitbestimmung sucht. Was hier angesprochen wird, ist nichts anderes, als der Zielkonflikt, der eigentlich naturgemäß zum täglichen Geschäft jedes Vorstandes eines Unternehmens und damit auch jedes einzelnen Vorstandsmitgliedes gehört. Es ist geradezu eine Frage der Qualifikation jedes Vorstandsmitgliedes — gleich welcher Herkunft —, daß es imstande ist, diese Zielkonflikte zu einer sinnvollen Synthese in der Unternehmenspolitik zu führen. Interessant ist sicher, daß diese Zwei-Seelen-Theorie niemals eine Rolle gespielt hat bei der Betrachtung der Mitbestimmung der Banken. Die Unmöglichkeit, ohne Kredite die unternehmenspolitischen Aufgaben zu finanzieren, hat eine immer stärkere Einflußnahme der Kreditgeber hervorgerufen, die schon frühzeitig imstande waren, sich ein sehr weitgehendes Mitbestimmungsrecht zu sichern, das über den Aufsichtsrat auch in den Vorstand hineinwirkt."

Franz Ludwig, Arbeitsdirektor der Stahlwerke Röchling-Burbach GmbH, Völklingen/Saar:

„Lassen Sie mich kurz ein Organisationsmodell des Ressorts ‚Arbeitsdirektor‘ darstellen, wie es sich im wesentlichen, wenn auch mit Abwandlungen je nach Unternehmensstruktur und Unternehmensgröße durchgesetzt hat, in dieser Ausgestaltung aber auch notwendig ist, um dem Arbeitsdirektor als Mitbestimmungsorgan die Einflußnahme und Richtlinienkompetenz in der Personal- und Sozialpolitik des Unternehmens zu sichern: Das Personalwesen im weitesten Sinn, wozu ich auch die Personalabteilung für außertarifliche und leitende Angestellte zähle, die Arbeitswirtschaft, das Bildungswesen mit technischer und kaufmännischer Ausbildung sowie Weiterbildung und Förderung, das Sozialwesen, die Arbeitssicherheit sowie das Gesundheitswesen einschließlich Ergonomie wurden im Laufe der Entwicklung dem Ressort des Arbeitsdirektors zugeordnet.

Erst nachdem die Zuständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des Arbeitsdirektors für diese Aufgabenbereiche gegeben waren, konnte humanitären Zielsetzungen zum Durchbruch verholfen, in der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik dem veränderten Sozialbewußtsein der arbeitenden Menschen Rechnung getragen werden.

25 Jahre nach Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes können wir feststellen, daß in den Unternehmen der Montanindustrie viel Vorbildliches für die Humanisierung der Arbeitswelt getan wurde. Es ist beispielsweise kein Zufall, daß das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit von 1974 für die paritätisch mitbestimmten Stahlunternehmen nicht viel Neues brachte. Schon lange vor diesem Gesetz hatten die Mitbestimmungsorgane, Arbeitsdirektor und Betriebsrat, für diese Unternehmen in fortschrittlicher Weise Regelungen durchgesetzt, die erst 1974 durch das erwähnte Gesetz allgemein verbindlich wurden.

Es ist weiterhin kein Zufall, daß der seit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 bei Betriebsänderungen mit wirtschaftlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer vorgeschriebene Sozialplan in der Montanindustrie schon viele Jahre vorher praktiziert wurde. Durch die Einführung solcher Sozialpläne in der Stahlindustrie haben Arbeitsdirektoren und Betriebsräte Pionierarbeit geleistet. Die paritätische Mitbestimmung ermöglichte es, im Zusammenspiel der drei Mitbestimmungsorgane — Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Arbeitsdirektor, Betriebsrat — in Krisenzeiten Regelungen zu schaffen, die viele wirtschaftliche Härten für die betroffenen Arbeitnehmer vermeiden halfen.

Nachdem ich herausgestellt habe, wie wichtig es für die Durchsetzung mitbestimmungspolitischer Zielsetzungen ist, dem Arbeitsdirektor ein umfassendes Ressort (Personal- und Sozialwesen) zu übertragen, möchte ich kurz auf einen Einwand zu sprechen kommen, der vor Verabschiedung des neuen Mitbestimmungsgesetzes von dessen Gegnern wiederholt vorgebracht wurde. Sie wiesen darauf hin, daß außerhalb der Geltung des Montanmitbestimmungsgesetzes in immer mehr Unternehmen das Personal- und Sozialressort mit Vorstandsrang ausgestattet worden sei. Es bedürfe daher keines Arbeitsdirektors, um der Personal- und Sozialpolitik in der Unternehmensspitze den ihr gebührenden Rang zu geben.

Der Hintergrund solcher Argumente war durchsichtig. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dazu zu sagen, daß es nicht allein damit getan ist, im Rahmen einer modernen Unternehmensorganisation ein Vorstandsmitglied für Personal- und Sozialwesen zu installieren. Ebenso wichtig, ja entscheidend, ist es für uns, mit welcher Person dieses Vorstandsressort besetzt wird und wer den maßgeblichen Einfluß bei der Bestellung hat.

Das Montanmitbestimmungsgesetz hat sich für den Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes und gesamtverantwortliches Vorstandsmitglied entschieden. Es hat sichergestellt, daß zu Arbeitsdirektoren nur solche Personen berufen werden, die das Vertrauen der Gewerkschaften, der Betriebsräte und Belegschaften besitzen . . .

In 25 Jahren Montanmitbestimmung hat sich gezeigt, daß der Arbeitsdirektor im Zusammenspiel der Mitbestimmungsträger oft Schlüsselfigur und zugleich Bindeglied war. Eine besondere Bedeutung bekam er für die gegenseitige Information der Mitbestimmungsträger . . .

Wir alle wissen, daß Mitbestimmung ohne umfassende, richtige und rechtzeitige Information nicht möglich ist. Zur Sicherstellung dieser Information der Mitbestimmungsorgane in der Montanindustrie hat sich eine Praxis entwickelt und bewährt, ohne die trotz echter Parität im Aufsichtsrat das Mitentscheiden durch die Arbeitnehmervertreter erschwert worden wäre. Ich meine die vor jeder Aufsichtsratssitzung stattfindende Vor-

besprechung der Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrates unter Beteiligung des Arbeitsdirektors.

Ein besseres Informations- und Kommunikationsgremium ist meines Erachtens zur Realisierung und Sicherstellung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene nicht denkbar: Der Arbeitsdirektor hat als Vorstandsmitglied an den Aufsichtsratsvorlagen mitgearbeitet. Ihm ist es daher möglich, in der Vorbesprechung den Arbeitnehmervertretern Auskunft über Detailfragen zu geben. Die außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter bringen bei diesen Gesprächen außer ihrem Sachverstand die zur richtigen Beurteilung der anliegenden Dinge notwendige Unvoreingenommenheit mit, die betrieblichen Vertreter, in der Regel Betriebsräte, stellen sicher, daß das Belegschaftsinteresse und die Meinung der Arbeitnehmer in den Betrieben ausreichend berücksichtigt werden.

Diese Informations- und Kommunikationsstruktur in den Unternehmen der paritätischen Mitbestimmung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Ohne sie wäre gleichberechtigte Mitbestimmung nicht denkbar . . .

Auch wenn der Arbeitsdirektor vom Vertrauen der Gewerkschaft und der Betriebsräte getragen sein muß, so wäre es falsch, von ihm zu erwarten, daß er jedem Wunsch und jedem Anliegen der Belegschaft Rechnung tragen könnte. Wer das anders sieht, strapaziert und ruiniert die Institution Arbeitsdirektor, der verkennet, daß dieser als Vorstandsmitglied rechtlich der Arbeitgeberseite zuzurechnen ist und sowohl als Ressortchef wie auch im Rahmen der Allgemeinverantwortlichkeit des Vorstandes die Interessen des Unternehmens in ihrer Gesamtheit zu vertreten hat. Wir dürfen nicht vergessen, daß der Arbeitsdirektor nur eines von mehreren Vorstandsmitgliedern ist und er sich nur dort durchsetzen kann, wo es ihm gelingt, bei seinen Vorstandskollegen Anerkennung und Unterstützung zu finden.

Dieses ist durchweg gelungen. Es muß andererseits einmal gesagt werden, daß es inzwischen nicht wenige Vertreter des Managements in der Stahlindustrie gibt, die das Modell der paritätischen Mitbestimmung bejahen und mit Arbeitsdirektoren sowie den übrigen Mitbestimmungsorganen in ehrlicher, vertrauensvoller und kollegialer Form zusammenarbeiten.

Noch einige Worte zur besonderen Stellung des Arbeitsdirektors. Ich verrate wohl kein Geheimnis, wenn ich sage, daß ein Arbeitsdirektor, der seinen Standort richtig gewählt hat, im Rahmen seiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied ein Arbeitgebervertreter besonderer Art ist und in Denken und Handeln sich von seinen übrigen Vorstandskollegen in vielen Punkten unterscheidet. Er ist nach landläufiger Meinung nicht nur ein Vorstandsmitglied wie Finanzmann, Verkaufschef oder Techniker, sondern ein Mann, der vom Vertrauen der Gewerkschaft und der Belegschaft getragen sein muß, der von Herkunft und Werdegang sowie in seinem Denken, in seiner Haltung nicht verleugnet, daß in diesem Lager sein geistiger Standort vor der Berufung zum Arbeitsdirektor war und auch nachher geblieben ist."

Diese Auszüge aus verschiedenen Referaten deuten an, daß die Mitbestimmung immer noch das Aktionsfeld ist, an dem sich die Veränderungen des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses am deutlichsten nachweisen lassen, und sie zeigen zugleich, daß es keine „endgültige“ Vorstellung von Mitbestimmung gibt. Ihre Möglichkeiten müssen vielmehr in jeder historischen Situation neu bestimmt werden.

Zusammengestellt von Gerhard Leminsky und Hans-O. Hemmer.