
Stichwort: Tarifpolitik

Jetzt haben die Betriebsräte ihren Spielraum - Gespräch mit Manfred Schwarz*

Frage: Würdest Du uns bitte zunächst einige Angaben zu Deiner Person, Deiner Funktion, Deiner Tätigkeit machen?

Antwort: Ich bin 31 Jahre alt und habe, nachdem ich die Mittlere Reife gemacht habe, eine Lehre als Mechaniker bei der Firma Bosch begonnen. Vom ersten Tag meines Eintritts in den Betrieb an, bin ich mit der Gewerkschaft in Verbindung gekommen. Bereits nach einem Vierteljahr wurde ich Mitglied der Jugendvertretung, nach zwei Jahren deren Vorsitzender. 1977 habe ich aus privaten Gründen nach Stuttgart, hier in das Bosch-Werk Leinfelden, gewechselt. Dort habe ich 1978 erstmals für den Betriebsrat kandidiert und bin auch gleich gewählt worden. Seit 1981 bin ich Mitglied der Vertreterversammlung der IGM-Verwaltungsstelle Stuttgart, Betriebsratsvorsitzender im Bosch-Werk Leinfelden und darüber hinaus bin ich Mitglied einer Fachgruppe beim Vorstand der IG Metall für Montage, Fertigungssteuerung, EDV-unterstützte Fertigungssteuerung sowie CNC.

Dieser Betrieb hier hat zur Zeit 1750 Beschäftigte, davon 540 Angestellte. Wir sind 15 Betriebsratsmitglieder, davon 4 Angestellte. Sowohl auf der Arbeiters- als auch auf der Angestelltenseite gibt es je zwei nichtorganisierte Betriebsratsmitglieder. Der Organisationsgrad im Betrieb liegt bei den Arbeitern bei 91 Prozent, bei den Angestellten bei ungefähr 20 Prozent.

in diesem Gespräch soll es im wesentlichen um einen Rückblick auf die diesjährige Tarifaueinandersetzung gehen, um eine Beschreibung des gegenwärtigen Zustandes und um die Frage nach den Perspektiven aus der betrieb-

*Das Gespräch führte Hans O. Hemmer am 19. Oktober 1984 in Stuttgart.

lichen Sicht. Beginnen wir mit der Frage, wie denn die Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit, genauer gesagt nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich, bei dieser Belegschaft in der Zeit, bevor die Auseinandersetzung akut wurde, verankert war?

Da wir wußten, daß irgendwann einmal die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich auf uns zukommt, haben wir 1981 im Betrieb eine Kampagne gegen Überstunden begonnen. Wir haben die Belegschaft darauf aufmerksam gemacht, was Überstunden für die Gesundheit des einzelnen Arbeitnehmers bedeuten, und welche Auswirkungen sie auf den Arbeitsmarkt haben. Aufgrund dieser Aktion konnten wir die Überzeiten bis Ende 1982 faktisch bis auf Null reduzieren. Dabei haben wir einen Rückschlag dadurch erlebt, daß Ende 1982 180 Leute über Abfindungen den Betrieb verlassen haben, daß also ein erheblicher Personalabbau stattgefunden hat. Als dann die Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich offiziell beschlossen worden war, haben wir versucht, sämtliche Überstunden abzulehnen. Wir hatten in der gleichen Zeit einen auf ein halbes Jahr begrenzten Zusatzauftrag aus dem Ausland, so daß wir gezwungen waren, einem gewissen Prozentsatz von Überstunden zuzustimmen. Eine unserer Bedingungen dabei war, daß zusätzliche Einstellungen vorgenommen würden. Diesem Antrag hat die Geschäftsleitung entsprochen. Anschließend haben wir ihr mitgeteilt, daß der Betriebsrat in Zukunft Überstunden nur noch in absolut unausweichlichen Fällen zustimmen würde. Das hat zu Auseinandersetzungen mit der Betriebsleitung geführt.

Nun zu der eigentlichen Frage, wie sich die Forderung nach der 35-Stunden-Woche auf die Belegschaft niedergeschlagen hat. Da wir schon sehr früh begonnen hatten zu informieren, konnten wir eine gewisse Zustimmung zu dieser Forderung feststellen. Aber bei den Werkstatt-Führungskräften, bei den Facharbeitern und den Angestellten gab es zu Beginn doch erhebliche Vorbehalte. Von einem gewissen Zeitpunkt an gab es auch größere Schwierigkeiten bei den ausländischen Kollegen. Sie konnten nicht verstehen, wie man die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich durchsetzen könnte und auch nicht, daß dadurch keine Verdichtung der Arbeit stattfinden würde. Wir konnten dann allerdings einsichtig machen, daß eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich für die meisten Arbeitnehmer in unserem Bereich gar nicht verkraftbar sei: Sie haben einen Monatsverdienst von brutto 2400 bis 2500 DM, das sind 1600 bis 1700 DM netto. Es ist schon schwierig, damit eine vierköpfige Familie zu unterhalten. Bei einem solchen Verdienst kann man gar nicht auf Lohn verzichten. Auch beim Thema Leistungsverdichtung konnten wir argumentieren, daß es in unserem Betrieb im Akkordbereich schwierig sein würde, die Leistungsschraube noch weiter anzuziehen.

Bei den deutschen Facharbeitern stießen wir auf nachhaltige Schwierigkeiten, da dort die von Arbeitgeber- und Regierungsseite verbreitete Auffassung, die Wirtschaft werde durch die 35-Stunden-Woche kaputtgemacht, im Handwerk seien die Löhne nicht mehr zu bezahlen usw., relativ verbreitet war. Daneben hat die Propagierung der Vorruhestandsregelung uns sehr große Schwierigkeiten bereitet. Wir haben deshalb gerade in diesem Bereich sehr intensive Gespräche geführt, nicht zuletzt, weil wir gemerkt haben, daß insbesondere die Werkstatt-Führungskräfte ziemlich großen Einfluß haben. Wir haben versucht, die Werkstatt-Führungskräfte für unsere Forderungen zu gewinnen, damit sich von ihnen kein Widerstand auf diejenigen überträgt, die in der Vergangenheit Träger der Auseinandersetzungen gewesen sind.

Um es noch einmal zu sagen: Am Anfang unserer Diskussion war das Echo auf den Vorruhestand sehr groß. Aber nachdem wir erläutert haben, was ein solcher Vorruhestand hier im Betrieb konkret bedeuten würde, konnten wir die Kollegen langsam von dieser Vorstellung abbringen. Hier im Betrieb wären 1984/85 ungefähr 50 Kollegen von dieser Vorruhestandsregelung betroffen und in fünf Jahren würde sie insgesamt auf 100 bis 120 Kollegen zutreffen. Durch die 59er-Regelung, wie sie in den letzten Jahren auch hier angewendet worden ist, sind keine neuen Arbeitsplätze geschaffen worden. Die Begründung der IG Metall für ihre Forderung war aber, daß damit auch neue Arbeitsplätze geschaffen werden bzw. bestehende gesichert werden sollten. Die bisherige „Vorruhestandsregelung“ hat aber gezeigt, daß damit keine neuen Arbeitsplätze geschaffen worden sind. Mit diesen Argumenten und mit Berechnungen über die tatsächlichen Kosten der 35-Stunden-Woche sind wir auf die Kollegen zugegangen und haben sie, wie ich glaube, in gewisser Hinsicht von unseren Überlegungen überzeugen können. Wir haben auch beweisen können, daß davon die deutsche Wirtschaft eben nicht kaputtgeht. Zumindest haben wir erreicht, daß die Kollegen nicht mehr gegen die Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit waren. Das hat sich auch bei dem Ergebnis der Urabstimmung hier in diesem Betrieb gezeigt: Gut 90 Prozent haben für den Streik gestimmt. Sicher hat ein Teil der Kollegen diese Entscheidung aus Solidarität mit der IG Metall so getroffen, weil wir auch versucht haben, unseren Mitgliedern klar zu machen, was es bedeuten würde, wenn diese Tarifaussensatzung verloren ginge. Wäre diese Urabstimmung nicht mit der notwendigen Mehrheit abgeschlossen worden, wäre die deutsche Gewerkschaftsbewegung am Ende gewesen. Wir haben unseren Kollegen gegenüber argumentiert, daß die Gewerkschaft bisher noch in der Lage ist, Tarifverträge zu kündigen, daß es aber, wenn diese Tarifaussensatzung verloren ginge, in Zukunft die Arbeitgeber sein könnten, die Tarifverträge kündigen. Dann würde es nicht mehr darum gehen, wieviel mehr, sondern wieviel weniger wir bekommen. Ich glaube, daß das einiges Nachdenken ausgelöst hat.

Wie hat sich in der beginnenden Auseinandersetzung um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit die Betriebsleitung verhalten?

Seit im Betriebsrat 1981 ein Generationenwechsel stattgefunden hat, ist das Verhältnis zur Geschäftsleitung gespannt. 1981 stellten die meisten der Betriebsräte, die mehr als eine Amtsperiode amtiert hatten (bis auf zwei), sich nicht zur Wiederwahl.

Mein Vorgänger war sozusagen ein „Einzelkämpfer“ gewesen. Es mag auch an den damaligen Verhältnissen gelegen haben, daß ein Betriebsratsvorsitzender noch etwas unter vier Augen aushandeln konnte. Ob das immer gut war, darüber ließe sich streiten. Für die Kollegen ist jedenfalls oft etwas dabei herausgekommen. Nachdem aber der Arbeitgeberverband seine Mitgliedsfirmen stärker in die Pflicht nahm und schließlich den Tabukatalog veröffentlichte, hat sich auf der anderen Seite etwas Wesentliches verändert.

Ich habe den Eindruck, daß viele ältere Betriebsratsvorsitzende diese Änderung noch nicht bemerkt haben. Natürlich wird weiterhin versucht, den Betriebsratsvorsitzenden gewisse Erfolgserlebnisse zu vermitteln - allerdings auf Ebenen, die für die Gewerkschaftsarbeit nicht wichtig sind. So kann man in Einzelfällen oder für die interne Betriebsratsarbeit noch Zugeständnisse erreichen, nicht aber solche, die Auswirkungen auf die Mehrheit der Belegschaft hätten. Auf der Betriebsratsseite wird allerdings vielfach noch versucht, mit den gewohnten Mitteln weiterzuarbeiten. Jedenfalls haben wir seit 1981 zum Teil sehr heftige Auseinandersetzungen mit der Geschäftsleitung gehabt.

Entscheidend ist für mich, daß wir die Unterstützung der Belegschaft haben, daß wir von ihr Informationen bekommen und ihr Informationen geben. Das ist bei uns der Fall. Das hat nichts daran geändert, daß - als der Beschluß des Betriebsrates bekannt wurde, Überstunden nicht mehr zuzustimmen - es zu heftigen Attacken seitens der Geschäftsleitung gekommen ist. Das wurde unter anderem damit begründet, daß in anderen Bosch-Betrieben durchaus noch Überstunden gemacht würden. Dieser Konflikt ging so weit, daß wir einen offenen Brief an die Geschäftsleitung geschickt haben, der gleichzeitig in der Belegschaft verteilt wurde. Das hat Furore gemacht, weil es ein einmaliger Fall im Bosch-Bereich war. Aber es hatte die Wirkung, die wir erhofft hatten.

Gradmesser für die Wirkung all dieser Vorgänge war die Betriebsratswahl dieses Jahres. Erstmals wurde auf der Arbeiterseite eine gegnerische Liste aufgestellt, auf der unorganisierte, aber auch IG-Metall-Mitglieder kandidierten. Ergebnis ist, daß wir nunmehr zwei Betriebsratsmitglieder auf der Arbeiterseite haben, die nicht der IG Metall angehören. Im Angestelltenbereich hatten

wir seit 1978 drei unorganisierte Betriebsratsmitglieder, jetzt sind es nur noch zwei. Daraus kann man schließen, daß sich die Auseinandersetzung im Angestelltenbereich eher günstig für die IG Metall ausgewirkt hat, auch wenn die Arbeitszeitforderung vielleicht am Anfang für die Angestellten nicht besonders plausibel war. Die Geschäftsleitung hat auch versucht, die Meinung des Arbeitgebers in der Arbeitszeitfrage über leitende Angestellte in die Belegschaft zu tragen. Die Angestellten merken zunehmend, was gewerkschaftliche Organisation für sie bedeuten kann. Es hat sich zwar noch nicht in einem riesigen Mitgliederzulauf niedergeschlagen, aber die Resonanz, die Sensibilisierung wird größer und stärker. Ich hoffe, daß man schon bald einen größeren Teil von ihnen für die IG Metall gewinnen kann.

Wie war denn im Vorfeld der diesjährigen Tarifaueinandersetzung die Zusammenarbeit mit anderen DGB-Gewerkschaften, die ja nicht alle von vornherein in erster Linie für die Wochenarbeitszeitverkürzung waren? Wie stand es mit der Solidarität hier in Eurem Bereich?

Die Zusammenarbeit mit anderen DGB-Gewerkschaften ist hier im Gebiet problematisch. Das DGB-Ortskartell existiert seit ungefähr zwei Jahren nur noch auf dem Papier. Es hat sich in der letzten Zeit aus den Gewerkschaften heraus sehr wenig an Aktivitäten entwickelt, so daß eine Zusammenarbeit zur Zeit nicht gewährleistet ist. Wie in vielen anderen Gegenden auch, müßte das Ortskartell wahrscheinlich von der IG Metall getragen werden. Das läßt sich allerdings personell nicht immer leicht verwirklichen. Ich habe festgestellt, daß oftmals allgemein-gewerkschaftspolitische Diskussionen im Rahmen des DGB-Ortskartells nur mühsam zu führen sind.

Wollte man beispielsweise über mögliche Konsequenzen einer Niederlage bei der diesjährigen Tarifaueinandersetzung diskutieren, so stieß das nicht auf allzu große Gegenliebe. Vielleicht liegt das auch an fehlenden Schulungsmaßnahmen. Da bleibt noch einiges zu tun. Es gibt Gewerkschaftsfunktionäre, die Positionen vertreten, die ich ganz und gar nicht teilen kann und die manchmal in die Nähe von Arbeitgebermeinungen kommen. Ich will als Beispiel nur die Ausländerpolitik nennen. Dennoch ist es sicherlich dringend notwendig, das hiesige DGB-Ortskartell wieder auf die Füße zu stellen.

Das wirft ja kein gutes Bild auf die praktische Solidarität vor Ort...

Das hat sich auch in einer ziemlich geringen Beteiligung bei den Solidaritäts-Veranstaltungen niedergeschlagen, zu denen der DGB in diesem Sommer aufgerufen hatte. Bei diesen Veranstaltungen waren hauptsächlich Vertreter der IG Metall und der IG Druck und Papier anwesend. Aktive Solidarität von

anderen Gewerkschaften habe ich wenig verspürt. Wenn die Streikenden mit Tee, Kaffee und Brötchen versorgt worden sind, dann hat das auch zur Standfestigkeit der Kollegen beigetragen, aber echte Beteiligung an Aktionen hat es kaum gegeben.

Kommen wir zum Verlauf der Tarifaueinandersetzungen selbst: Habt Ihr gestreikt, seid ihr ausgesperrt worden? Wie war die Stimmung bei der Belegschaft?

Als bekannt wurde, daß das Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden Träger der Tarifaueinandersetzung werden würde, haben wir umgehend eine betriebliche Streikleitung gebildet: Fünf Kollegen formierten die eigentliche Streikleitung und fünf andere waren mit organisatorischen Aufgaben betraut. Wir haben sämtliche Vorbereitungen für einen möglichen Streik getroffen, und wir haben auch mit der Geschäftsleitung einen Notdienst verabredet. Das alles geschah in Abstimmung mit der Verwaltungsstelle Stuttgart der IG Metall. Wir haben innerhalb der Belegschaft Strategien entwickelt, wie wir den Streik durchführen würden. Wir haben einen Schichtplan aufgestellt, so daß alle Mitglieder in die Tarifaueinandersetzung hätten einbezogen werden können. Wir hatten dafür Sorge getragen, daß kein „Tapezierstreik“ - wie man frühere Streiks, die von manchen für häusliche Arbeiten genutzt wurden, scherzhaft nennt - hätte entstehen können.

Nachdem wir erfahren hatten, daß diese Firma nicht in den Streik einbezogen werden sollte, war das ein Schlag für uns. Der Vorstand der IG Metall hatte beschlossen, den Streik zunächst nur in Zulieferbetrieben für die Automobilindustrie zu beginnen. Diese Streiktaktik der „Nadelstiche“ war sicher richtig - jedenfalls bis zu einem gewissen Zeitpunkt. Nachdem die Auseinandersetzungen härter und schwieriger geworden waren, die „kalte Aussperrung“ hinzutrat und dann auch noch der Franke-Beschluß kam, hätte man erneut überlegen sollen. In einer Funktionärskonferenz habe ich gesagt: Die Streiktaktik der IG Metall war von vornherein durchsichtig. Die Arbeitgeber wurden davon nicht überrascht. Die Kampfaktik der Arbeitgeber dagegen war für die IG Metall nicht vorhersehbar. Das sollte für spätere Auseinandersetzungen zu denken geben. Vielleicht könnte man künftig verschiedene Betriebe rollierend in den Kampf einbeziehen, vielleicht hätte man ihn in Nordwürttemberg-Nordbaden kurzfristig beenden und dafür in Hessen beginnen können. Vielleicht hätte eine veränderte Taktik ja dazu beigetragen, daß die Stimmung der Mitglieder noch besser geworden wäre. Jedenfalls hat die Mitteilung, daß wir nicht in den Streik einbezogen werden, bei uns im Betrieb erheblichen Frust ausgelöst. Die Belegschaft war bereit zu kämpfen und hat das auch in vorgelagerten Aktionen bewiesen: zwei Warnstreiks, Übung des 7-Stunden-Tages.

Während des Streiks wurde eine Solidaritätsveranstaltung mit dem bestreikten Nachbarbetrieb durchgeführt.

Am Donnerstag, dem 14. Juni, bekamen wir die Mitteilung, daß wir ab 18. Juni ausgesperrt würden. Daraufhin haben wir für den 15. Juni eine außerordentliche Betriebsversammlung einberufen und haben die Belegschaft darüber informiert, was auf sie zukommt und was der Hintergrund der Aussperrungsmaßnahme ist. Das hat dazu geführt, daß wir am 18. und 19. Juni den Betrieb besetzt haben. Die Geschäftsleitung hat die Tore offen gelassen, weil sie der Meinung war, daß die Betriebsbesetzung dadurch ins Leere laufen würde. Doch war dies nicht ganz der Fall, weil sich aufgrund der Aussperrung schon eine entsprechende Bewußtseinslage bei den Kollegen eingestellt hatte. Das hat sich noch verstärkt, als bekannt wurde, daß Angestellte zu Streikbrecherarbeiten in der Montage eingesetzt werden sollten. Als wir am 26. und 27. Juni noch einmal versuchten, den Betrieb zu besetzen, kam es zu heftigen Auseinandersetzungen vor den Toren, weil die Geschäftsleitung diesmal den Betrieb hatte schließen lassen. Auch die von der Aussperrung nicht betroffenen Angestellten konnten also nicht hinein. Dadurch hat sich wohl in den Köpfen der Angestellten einiges verändert. Sie haben gemerkt, wie es ist, wenn man seine Arbeitskraft anbietet und ausgesperrt wird. Viele Angestellte haben nicht verstanden, daß der Betrieb sie bei einer derart günstigen Auftragslage nicht arbeiten läßt. Aussperrung und die Betriebsbesetzung hatten für das Bewußtsein der Belegschaft also eine hohe Bedeutung.

Hat Euch die Solidarität, die der DGB bis hin zum Bundesvorstand ausgedrückt hat, hier erreicht?

Es hat schon sehr geholfen, daß der DGB-Bundesvorstand, also alle Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften, sich entschlossen hat, die Forderung nach Wochenarbeitszeitverkürzung, nach 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich, als eigene Forderung zu stellen. Als dann einige Gewerkschaften von dieser Linie abgewichen sind, hat das auch hier bei uns Bedenken ausgelöst. Wir hatten schon gehofft, daß alle an einem Strang ziehen würden. Es ist klar, daß - aufgrund der unterschiedlichen Strukturen - die 35-Stunden-Woche nicht für jeden Bereich die richtige Forderung sein kann, aber für den Metallbereich paßte sie genau.

Was die praktischen Auswirkungen der Solidarität angeht, so haben sie weitgehend gefehlt. Ich erinnere mich an eine Ausnahme, die den Bereich der IG Druck betraf: Als vor dem Druckzentrum in Stuttgart-Möhringen der Vorsitzende der IG Druck in Stuttgart von einem Lkw-Fahrer überfahren wurde, gab es am nächsten Tag eine Solidaritätsveranstaltung aller Gewerkschaften vor

dem Tor. Da war erstmalig eine umfassende Solidarität zu spüren. Das war das einzige Mal, bei dem man die vom DGB-Bundesvorstand propagierte Solidarität hier wirklich festgestellt hat. Auf diesem Feld bleibt noch viel zu tun, wenn aus Lippenbekenntnissen praktische Solidarität werden soll.

Ich bin mir darüber im klaren, daß diese Forderung jeden einzelnen Gewerkschafter angeht. Vielleicht kann ein Ratschlag weiterhelfen, den wir hier zu beherzigen versuchen. Wir sagen unseren Mitgliedern, daß sie ihre Kritik an den Stellen anbringen sollen, an denen sie nützt, zum Beispiel bei Versammlungen der IG Metall. Wir müssen den Mitgliedern wieder stärker klar machen, daß sie zu ihrer Mitgliedschaft stehen müssen und das auch zeigen müssen. Das ist eine der wichtigen Aufgaben, die wir uns hier gestellt haben.

Wie schätzt Du das schließlich gefundene Ergebnis der Tarifaueinandersetzung, den sogenannten Leber-Kompromiß, aus Deiner Sicht, aus der Sicht des Betriebsrats ein?

Als das Ergebnis zuerst bekannt wurde, war die Auffassung der betrieblichen Streikleitung hier, daß einzig und allein geschafft worden sei, das Tabu der Arbeitgeber zu durchbrechen. Von der eigentlichen, ursprünglichen Forderung sei nicht mehr viel übrig geblieben. Als wir dann den Abschluß etwas genauer untersucht hatten, hat sich diese Einschätzung geändert. Auszusetzen bleibt, daß kein Stufenplan vereinbart wurde, so daß wir 1986 im Grunde genommen wieder in eine Auseinandersetzung um die Arbeitszeit hineingezogen werden. Es stellt sich die Frage, ob man in so kurzer Zeit erneut die Kraft entfalten kann, um zu einem womöglich noch besseren Ergebnis zu kommen. Das hängt sicherlich auch von der Umsetzung dieses Tarifvertrages in den Betrieben ab.

Wird diese Einschätzung auch von den Kollegen im Betrieb geteilt?

Das ist die Einschätzung der betrieblichen Funktionäre. Die Einschätzung in der Mitgliedschaft ist wahrscheinlich nicht ganz so positiv. Das hängt vielleicht auch damit zusammen, daß wir versuchen mußten, die Mitglieder ziemlich stark zu motivieren, weil wir wußten, daß wir alle Kraft für diese Tarifaueinandersetzung brauchen würden. Als wir dann nicht in den Streik miteinbezogen wurden, und als dann dieses zunächst enttäuschende Ergebnis kam, da entstand wohl doch eine gewisse Unzufriedenheit in der Mitgliedschaft. Wir hatten 50 Anträge auf Austritt aus der Gewerkschaft im Zusammenhang mit dieser Tarifaueinandersetzung. Dafür gab es zwei Arten von Begründung: die eine war eher politisch orientiert - also: dieser Streik richte sich gegen die Regierung und damit gegen die von dem Betreffenden unterstützte Partei -,

die andere war mit Ablauf und Ergebnis unzufrieden. Wir haben diesen Kollegen zu erklären versucht, daß, wenn sie aus der Gewerkschaft austreten, sie deren Kampfkraft beeinträchtigen. Wir haben ihnen gesagt, daß dann die zukünftigen Abschlüsse eher noch schlechter würden. Wir haben ihnen ferner gesagt, daß man ihre Unzufriedenheit in der Organisation bekanntgeben müsse, so daß bei künftigen Auseinandersetzungen eventuell noch mehr Kraft entwickelt werden könne. Diese Argumentation scheint mir bei vielen dazu beigetragen zu haben, daß sie schließlich nicht ausgetreten sind, so daß wir alles in allem nur 21 Austritte hatten.

Kann man aus den politisch motivierten Begründungen nicht irgendwelche Probleme für die Einheitsgewerkschaft ablesen?

Ich sehe keine Gefährdung der Einheitsgewerkschaft. Franz Steinkühler hat einmal sinngemäß gesagt, daß solche Tarifauseinandersetzungen dazu beitragen müßten, Gerümpel aus den Köpfen zu entfernen, damit etwa in Baden-Württemberg auch andere Wahlergebnisse zustande kommen könnten. Wir wollen jedenfalls versuchen, den Tarifabschluß so umzusetzen und zu erklären, daß jeder Beschäftigte den unmittelbaren Nutzen für sich erkennt. Wenn die Kollegen nämlich spüren, was die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für sie bedeutet, dann können wir vielleicht auch solche für uns gewinnen, die bislang noch abseits stehen oder den falschen Weg beschreiten.

Nicht hier bei uns, aber in einigen anderen Betrieben sehe ich schon gewisse Gefahren, weil dort der Christliche Metallarbeiter-Verband (CMV) teilweise erfolgreich versucht, der IG Metall Mitglieder abzuwerben. Dort werden lukrative Angebote gemacht: Es werden Mitgliederbeiträge von 10 oder 12 Mark angeboten, während man bei der IG Metall 30 Mark Beitrag zahlen muß. Wir haben diese Schwierigkeiten bisher nicht und hoffen, daß wir sie auch nicht bekommen werden. Wir versuchen, unsere Mitglieder mit dem Solidaritäts-, dem Gewerkschaftsgedanken zu werben. Wir weisen auch daraufhin, daß wir als Betriebsrat um so mehr bewirken können, je mehr Arbeitnehmer gewerkschaftlich bei der IG Metall organisiert sind. Das ist natürlich hier, wo auf ein Betriebsratsmitglied etwa 120 Belegschaftsmitglieder kommen, einfacher als in einem Betrieb, wo auf einen Betriebsrat 1000 Belegschaftsmitglieder kommen. Dort können solche organisierten Abwerbemaßnahmen eher erfolgreich sein. Wenn das allerdings im größeren Ausmaß Erfolg hat, ergibt sich eine erhebliche Gefahr für die Einheitsgewerkschaft.

Es ist ein besonderes Merkmal dieser Tarifvereinbarung, daß ihre „Umsetzung“, das heißt die konkrete Vereinbarung der Arbeitszeitverkürzung, vor allem in die Hände der Betriebsräte gelegt ist. Damit kommt auf sie eine

besondere Anstrengung und Verpflichtung zu. Wie ist Euer aktueller Informations- und Vorbereitungsstand?

Eigentlich haben die Betriebsräte durch diesen Tarifvertrag etwas bekommen, was sie immer schon haben wollten. Bisher haben sie sich immer beklagt, daß sie durch starre Tarifverträge festgelegt seien, keinen Spielraum hätten. Jetzt haben sie diesen Spielraum. Und nun müssen wir darauf achten, daß er sinnvoll genutzt wird. Das ist nicht ohne Schwierigkeiten. Wir haben inzwischen die Schulungen der IG Metall durchlaufen und wissen, was in diesem Tarifvertrag steckt.

Unsere Grundposition ist, 38,5 Stunden für alle durchzusetzen. Das haben wir bei den ersten Sondierungsgesprächen auf einer unteren Ebene auch Vertretern der Geschäftsleitung gesagt. Dann kam für uns der große Hammer: Es wurde ein Angebot gemacht, das wirklich sehr attraktiv klingt. Wir sind der Meinung, daß das ebensogut ein Eigentor werden kann wie auch ein großer Schritt nach vorn. Das Angebot läuft darauf hinaus, von der bisherigen starren Pausenregelung abzugehen — bei uns machen alle Arbeitnehmer zur gleichen Zeit Pause —, so daß die Nutzungszeit der Maschinen von 6 bis 23 Uhr, d. h. über beide Schichten, voll gewährleistet ist. Wenn der Betriebsrat dieser Regelung zustimmen würde, wäre die Geschäftsleitung bereit, sozusagen auf drei Arbeitnehmer einen vierten einzustellen. Diese vier Arbeitnehmer hätten dann die Aufgabe, drei Arbeitsplätze über die gesamte Schicht zu betreuen. Die Regelung soll im einzelnen so aussehen, daß die bisherigen starren Pausen in vier Pausenschichten aufgeteilt werden. Es würde bedeuten, daß der vierte, mithelfende Kollege dann den Arbeitsplatz des ersten übernimmt, wenn dieser in die Pause geht. Kommt er von der Pause zurück, geht der zweite Kollege in die Pause usw. Der Betrieb würde insgesamt vier Pausen haben, davon drei Kurzpausen nach dem Lohnrahmentarifvertrag II, dazu die halbstündige Mittagpause. Die vorgeschlagene Regelung hätte den gravierenden Nachteil, daß nicht mehr alle Kollegen gemeinsam in die Pause gehen könnten; es würden sich im Betrieb vier Pausenschichten bilden; einige Kollegen müßten sicher auch neue Bekanntschaften gewinnen. Das wird von einem Teil der Belegschaft als Nachteil gesehen. Ein großer Vorteil dagegen wäre, daß eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern neu eingestellt werden könnte. Für den produktiven Bereich wären das rein rechnerisch etwa 250 Leute. Dazu wäre die Betriebsleitung, wie gesagt, bereit, wenn die Maschinen kontinuierlich genutzt würden. Ein weiterer Vorteil wäre, daß viele Kollegen womöglich in eine bessere Stammlohngruppe kommen würden. Das würde für fast alle Arbeitnehmer eine Lohnerhöhung bedeuten. Der dritte Vorteil wäre wohl, daß die Streßsituationen am Arbeitsplatz entzerrt würden, weil vier Arbeitnehmer drei Arbeitsplätze betreuen. Es müßte natürlich erreicht werden, daß keine

Veränderungen der Vorgabezeiten stattfinden und daß vier Arbeitnehmer das zu leisten haben, was vorher drei getan haben. Das wäre dann eine echte Leistungszerrung .

Alle diese Punkte haben natürlich auch ihre Probleme. So taucht zum Beispiel die Frage auf, was passiert, wenn in dieser Vierergruppe einmal jemand fehlt. Dann müßte die bisher gültige Pausenregelung in diesem Bereich wieder gelten. Das heißt, daß dann die Pausenüberbrückungen nicht mehr möglich wären.

Bevor über diesen Vorschlag beraten oder abgestimmt werden kann, muß er in der Belegschaft intensiv diskutiert werden. Die Argumente und Bedenken der Belegschaft müssen aufgenommen und eingebracht werden. Erst dann kann der Betriebsrat sich ein abschließendes Urteil bilden. Sollte er auf diesen Vorschlag eingehen und darüber in Verhandlungen treten, tauchte natürlich sofort die Frage nach der Qualifikation der Neueinstellenden auf. Sie müßten ja an vielen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können und müßten auch entsprechend ausgebildet werden. Das würde ein umfangreiches Weiterbildungskonzept erfordern.

Die größten Schwierigkeiten, die bei diesem Modell gesehen werden, hauptsächlich im Werkstatt-Führungsbereich, beziehen sich auf die Organisationschwierigkeiten. Sie werden als sehr hoch eingeschätzt, wenn zum Beispiel in den Gruppen Arbeitnehmer sind, die nicht gleichermaßen mitarbeiten wie die anderen. Das alles muß selbstverständlich bedacht werden, so daß man Schwierigkeiten womöglich von vornherein ausschließen kann.

Erwähnt werden sollte auch, daß es auch im gewerkschaftlichen Sinn liegt, von der Monotonie, der einseitigen Arbeitsbelastung wegzukommen hin zu einer gewissen Selbstgestaltung und zu größeren Aufgabengebieten für die Arbeitnehmer. Auch diese Möglichkeit könnte durchaus in dem Vorschlag mitenthalten sein. Ich betone nochmal, daß es sehr schwierig sein wird, die Regelung so zu gestalten, daß sie ohne Nachteile für die Arbeitnehmer ist.

Generell sind Betriebsrat, Vertrauensleute und die Belegschaft für die gleichmäßige Durchsetzung der 38,5-Stunden-Woche. Auch Angestellte kommen in verstärktem Maße auf den Betriebsrat zu und wollen aus der neuen Arbeitszeitvereinbarung einen Nutzen gewinnen. Unsere Vorstellung ist, daß im Angestelltenbereich zwei Wochen zusammengefaßt werden und daß die Angestellten am Freitagnachmittag drei Stunden früher nach Hause gehen können oder am Montagvormittag drei Stunden später beginnen können. Bisher gibt es bei uns eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit, die für Freitag-

nachmittag bzw. Montagvormittag das Gleiten nicht zuläßt. Dieser Vorschlag würde bei den Angestellten auf sehr viel Zustimmung treffen. Im Produktionsbereich werden zur Zeit zwei Modelle besonders intensiv diskutiert, und zwar einmal, daß die Spätschicht im Zwei-Schicht-Betrieb am Freitagabend statt um 23 Uhr um 20 Uhr nach Hause gehen kann. Alternativ dazu wird diskutiert, die Freizeit zweier Monate zusammenzufassen. Das wäre dann ein ganzer Tag, ein halber Tag und anderthalb Stunden. Es wird dahin überlegt, den einen Tag fest einzurichten und den halben Tag sowie die Stunden womöglich individuell zu gestalten. Favorisiert wird allerdings die Lösung, alle zwei Wochen am letzten Arbeitstag drei Stunden früher nach Hause gehen zu können. Entscheidend ist, daß diese Arbeitszeitverkürzung für jeden spürbar wird - also 38,5 Stunden für jeden -, daß keine Leistungsverdichtung stattfindet und daß eine Qualifizierung der Arbeitnehmer erfolgt. Bei der von mir eben skizzierten Pausenregelung könnten diese drei Ziele, die für uns hier wichtig sind, erreicht werden. Hinzu kämen die Neueinstellungen. Nach unseren Berechnungen müßten auch im Angestelltenbereich 28 Neueinstellungen stattfinden. Wir werden jedenfalls fordern, daß die freiwerdende Arbeitszeit durch neue Arbeitskräfte ersetzt werden muß. Ganz obenan steht für uns das Ziel, die 38,5 Stunden für alle durchzusetzen.

Gibt oder gab es denn auch Vorschläge der Geschäftsführung, die Arbeitszeitverkürzung für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen unterschiedlich ausfallen zu lassen?

Ja, es gab zu Beginn Vorstellungen, die un- und angelernten Arbeiter im produktiven Bereich 37 Stunden arbeiten zu lassen, wobei die zusätzliche Arbeitszeit durch neue Arbeitskräfte hätte ausgeglichen werden sollen, die relativ leicht auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen seien. Bei den Facharbeitern und Angestellten sollte dagegen die 40-Stunden-Woche beibehalten werden, weil hier auf dem Arbeitsmarkt wenig Ersatz zu finden sei. Schaut man sich den Arbeitsmarkt aber genauer an, so wird man feststellen, daß für alle drei Bereiche - un- und angelernte Arbeiter, Facharbeiter und Angestellte - genügend Arbeitskräfte vorhanden sind. Natürlich wird es kaum 30jährige Fachingenieure mit 25jähriger Berufserfahrung geben, die sich die Betriebsleitung wohl wünschen würde. Aber es lassen sich sicherlich noch genügend qualifizierte Arbeitnehmer mit entsprechenden Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt finden.

Wir haben gegen diese Art von Flexibilisierung Argumente vorgebracht, von denen ich einige nennen möchte. Wenn in unterschiedlichen Bereichen unterschiedlich lang gearbeitet wird, in dem einen Bereich Personal ab-, in dem anderen Bereich Personal ausgebaut wird, dann müssen — weil dem Betriebsrat monatlich eine durchschnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden nachgewie-

sen werden muß - Änderungen vorgenommen werden. IG Metall und Betriebsrat stehen auf dem Standpunkt, daß, wenn während der Laufzeit des Tarifvertrages eine Änderung der Arbeitszeit vorgenommen wird, es einer Änderungskündigung bedarf. Es bedürfte dann auch einer Änderung der bestehenden Betriebsvereinbarung, die - nach dem Betriebsverfassungsgesetz - eine Kündigungsfrist von drei Monaten hat. Mit einer Änderung dieser Frist wird der Betriebsrat sicherlich nicht einverstanden sein. Es bedarf also immer wieder der Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, es bedarf immer wieder Einigungsstellenverfahren, wenn es um die individuelle Festsetzung von Arbeitszeiten geht. 1982 waren wir in einer Situation, bei der im produktiven Bereich 120 Arbeitsplätze abgebaut werden sollten. Dazu bedurfte es natürlich auch Änderungen bei denjenigen, die 40 Stunden arbeiteten. Wenn jemand kündigt, wenn jemand neu eingestellt wird, das alles zieht auch Änderungskündigungen für andere Arbeitnehmer nach sich, bedeutet eine Veränderung der Betriebsvereinbarung über die individuelle Arbeitszeitgestaltung der einzelnen Arbeitnehmer. Das haben wir auch Vertretern der Geschäftsleitung vorgetragen, und ich glaube, daß nicht zuletzt aufgrund dieser Gespräche die Überlegungen nun in eine etwas andere Richtung gehen.

Im hiesigen Verwaltungsstellenbereich hätten allerdings Geschäftsleitungen und Betriebsräte schon beinahe Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die 38,5 Stunden für alle vorsahen. Der Arbeitgeberverband hat dazu wissen lassen, daß die entsprechenden Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband ausgeschlossen würden. Das kann nur heißen, daß die Arbeitgeberverbände ganz massiv Flexibilisierungen der Arbeitszeit in den Betrieben durchsetzen wollen. Deshalb glauben wir, daß wir bei der Umsetzung des Tarifvertrages die Kollegen brauchen. Ich fürchte, daß die Tarifaueinandersetzung im Frühjahr erneut beginnen wird. Das kann sogar so weit gehen, daß es wieder zu Arbeitskämpfmaßnahmen kommt. Ich kann mir nämlich nicht vorstellen, daß Verfahren vor der Einigungsstelle in diesem Zusammenhang zugunsten der Arbeitnehmer ausgehen würden. Deshalb muß man sich bei der Umsetzung des Tarifvertrages letztlich mehr auf die politische als auf die rechtliche Kraft verlassen. Wir müssen frühzeitig Vorstellungen entwickeln und sie auf breiter Basis den Mitgliedern darstellen. Und wenn die Mitglieder daran etwas auszusetzen haben, dann sollen sie es laut sagen, damit man auf Argumente eingehen und sie eventuell überzeugen kann. Nochmals: Die Umsetzung des Tarifvertrages wird nur erfolgreich sein, wenn die Kollegen hinter uns stehen. Deshalb müssen sie von der Sache überzeugt sein.

Die Einwirkungen der Arbeitgeberverbände auf ihre Mitglieder, Regelungen, die mit Betriebsräten vereinbart werden und die nicht „flexibel“ genug sind, zu unterbinden, sind also deutlich zu spüren?

Diese Erfahrung haben wir auch schon in Fällen gemacht, bei denen es um die Einführung neuer Technologien ging. Wenn die Betriebsleitung in solchen Fällen womöglich bereit gewesen wäre, Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat abzuschließen, so haben die Arbeitgeberverbände abgeblockt.

Dahinter steckt also politisches Kalkül?

Wir stellen diese Politik verstärkt im Zusammenhang mit der Umsetzung des neuen Tarifvertrages fest. Wenn man sich ansieht, mit welchen Mitteln die Arbeitgeber gearbeitet haben, um die „Wende“ in Bonn herbeizuführen, dann wundert man sich über gar nichts mehr. Vor den letzten Bundestagswahlen haben Arbeitgeber bekanntlich mit Entlassungen gedroht, wenn nicht CDU gewählt würde. Die „Wende-Politik“ soll nun verstärkt in den Betrieben durchgesetzt werden. Die Arbeitgeberverbände nehmen ihre Mitglieder immer enger an die Leine. Ich glaube, es ist das letzte Ziel, die Gewerkschaften wieder dahin zu bringen, wo sie vielleicht einmal begonnen haben. Und in den Betrieben soll die Mitsprache der Betriebsräte so weit reduziert werden, daß die Arbeitgeber allein zu sagen und zu bestimmen haben.

Von Arbeitgeberseite wird ja gelegentlich der Vorwurf erhoben, in den Betrieben würden Gewerkschaftsfunktionäre nach betriebsfremden Gesichtspunkten mitregieren. Würde man diesen absurden Vorwurf einmal umkehren, so müßte er lauten: Betriebsfremde Arbeitgebervertreter geben den Betrieben eine Linie vor, von der es kein Abweichen im Sinne betrieblicher Notwendigkeiten geben kann.

Man muß schon anmerken, daß die Betriebsräte, die gewerkschaftlich organisiert sind, einen wesentlich größeren Spielraum gegenüber den Gewerkschaftsorganisationen haben als offenbar die Betriebsleitungen gegenüber den Arbeitgebern. Wir haben, nach Absprache mit der Organisation, im Betrieb schon viele Dinge vereinbart, die nicht immer identisch waren mit dem Ziel, auf das die Organisation insgesamt zusteuerte, sondern womöglich nur Teilschritte dahin waren. Es hat auch solche Maßnahmen gegeben, die nicht ganz der gewerkschaftlichen Linie entsprochen haben mögen. Die entscheidende Frage lautete immer: Könnt ihr im Betrieb damit leben? Kriterium war der Nutzen für die Arbeitnehmer im Betrieb und damit für den Betrieb selbst. Auf der Arbeitgeberseite ist es anders. Alles, was mit Mitbestimmung zu tun hat, gleichgültig in welchen Bereichen, wird derzeit von den Arbeitgeberverbänden massiv koordiniert. Das geht so weit, daß die Betriebsleitungen Betriebsvereinbarungen zum Wohle des Betriebes bald nicht mehr abschließen können.

Ist das Fernsteuerung?

Ja. Die Betriebsräte, ob sie nun die Meinung der IG Metall vertreten oder nicht, werden immer auf den Widerstand der durch die Arbeitgeberverbände vorgeprägten Betriebsleitungen stoßen. Die betriebliche Situation spielt dabei eigentlich keine Rolle mehr. Nicht die Funktionäre sind also ferngesteuert, sondern die Betriebsleitungen.

Nach dem Tarifabschluß ist auch über das Verhältnis Gewerkschaften und Betriebsräte viel diskutiert worden. Dabei tauchte die Frage auf, ob nicht durch die Spielräume für betriebliche Vereinbarungen die mühsam errungene industrieweite Solidarität, wie sie sich in den Industrie-Gewerkschaften spiegelt, in Frage gestellt werden könnte. Dabei sind auch Begriffe wie „Syndikalismus“ und „Betriebsegoismus“ in die Debatte geworfen worden. Was sagst Du dazu auf dem Hintergrund Deiner praktischen Erfahrungen?

Wir halten uns generell an die Linie der IG Metall. Die bereits erwähnte Pausenregelung haben wir mit der Verwaltungsstelle der IG Metall in Stuttgart abgestimmt. Wir können natürlich nicht immer alle gewerkschaftspolitischen Aspekte einzelner betrieblicher Regelungen abschätzen. Dazu haben wir ja auch die Organisation, die zum Beispiel über verschiedene Informationen aus verschiedenen Betrieben verfügt.

Zum Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft: Es hat ja in der Presse zahlreiche Berichte gegeben, daß es bei vielen Gewerkschaftsmitgliedern Ärger über den Tarifabschluß gebe, daß sie mit der Organisation nicht mehr einverstanden seien. Eine gewisse Verärgerung scheint mir tatsächlich vorhanden zu sein. Sie rührt daher, daß die Einzelheiten des Tarifabschlusses noch nicht so bekannt sind, daß seine Auswirkungen auf den einzelnen nur schwer erkennbar sind. Wenn wir es schaffen, die Umsetzung des Tarifvertrages so zu gestalten, daß für jeden in puncto Arbeitszeitverkürzung etwas dabei herauskommt; wenn wir klarmachen können, was die Umsetzung dieses Tarifvertrages für die Tarifaueinandersetzen 1968 bedeutet, dann könnte ich mir vorstellen, daß uns daraus die Stärke erwächst, die wir benötigen, um 1986 eine weitere Kraftprobe um die Arbeitszeit zu bestehen. Was die direkte Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaft angeht, stellt sich die Frage, inwieweit sich die Betriebsräte an ihre Organisation halten. Es besteht durchaus die Gefahr, daß einige Betriebsräte Alleingänge versuchen. Man fragt sich, ob die IG Metall in manchen Fällen nicht ähnlich durchgreifen müßte wie die Arbeitgeberverbände. Ich sehe die Gefahr, daß einige Betriebsräte ihre eigenen Wege gehen, daß sie versuchen, mit Betriebsleitungen auch „Flexibilisierungen“ einzuführen.

Wäre es nicht am sinnvollsten, einerseits sehr eng mit der IG Metall zusammenzuarbeiten, andererseits die betrieblichen Belange, die ja sehr verschieden sein können, so weit wie möglich zu berücksichtigen?

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Stuttgart hat eine Empfehlung herausgegeben, die die Bündelung der freien Zeit zwischen anderthalb Stunden und einem Tag vorsieht. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. Wenn sich ein Betrieb aus diesem Rahmen hinausbewegen will, dann muß er schon sehr überzeugende Argumente haben. Es ist wichtig zu verhindern, daß mit der freien Zeit etwa die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr überbrückt werden usf. Wenn man das gewollt hätte, hätte man zusätzlichen Urlaub fordern müssen, und die Struktur der Forderung wäre falsch gewesen. Beim Stahlarbeiterstreik von 1978 wurde die Forderung nach der 35-Stunden-Woche schließlich u. a. zugunsten einer Urlaubsregelung aufgegeben. Ich glaube nicht, daß die IG Metall sich noch einmal den Luxus leisten kann, von der Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf Urlaubsverlängerung oder ähnliches überzugehen. Deshalb sehe ich in dieser Richtung auch keinen allzu großen Spielraum.

Der IG Metall waren bei ihrer Forderung die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen besonders wichtig. Wie steht es damit bei der betrieblichen Umsetzung?

Wir wissen noch nicht genau, welche Wirkungen und Spätfolgen in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht die eben dargestellte Regelung für diesen Betrieb haben könnte. Es könnte sein, daß sie einen guten arbeitsmarktpolitischen Effekt hat, daß sie für die Arbeitnehmer ohne große Nachteile ist und daß sie - auch das muß erwähnt werden - Diskussionen über Überstunden bzw. dritte Schichten einfacher machen würde. Die Arbeitgeber hätten die Möglichkeit, die Nutzungszeit der Maschinen um fünf Stunden täglich auszudehnen. Das ist ein Wert, der nicht wegzudiskutieren ist. Die Frage ist, welche politischen Auswirkungen diese Pausenregelung hat, und ob die Geschäftsleitung nicht anschließend behauptet, die Neueinstellungen seien auf die Flexibilisierung zurückzuführen.

Diese Tarifauseinandersetzung ist mit besonders viel publizistischer Begleitmusik versehen worden. Wie hat das auf Euch gewirkt?

Die Einflußmöglichkeiten für die Arbeitgeber sind sehr viel größer als für die Gewerkschaften, und sie sind auch entsprechend genutzt worden. Aussagen führender Gewerkschafter sind oft genug aus dem Zusammenhang gerissen worden, ich denke etwa an solche von Hans Janßen vom Vorstand der IG Metall. Das hat zum Teil zu ganz erheblichen Diskussionen in der Mitglied-

STICHWORT: TARIFFPOLITIK

schaft geführt. Wir haben es immer schwerer, auf unsere Kollegen Einfluß zu nehmen. Viele sehen viel Fernsehen, hören viel Radio, lesen die Bild-Zeitung. Zählt man die Aussagen von Regierungsmitgliedern, insbesondere auch die des Bundesarbeitsministers, hinzu, kann man den hohen Stellenwert außerbetrieblicher Einflüsse abschätzen. Und leider nehmen viele Arbeitnehmer auch den „sozialen Kahlschlag“ einfach hin. Es ist verdammt schwer geworden, die Arbeitnehmer von Einflüsterungen fernzuhalten, die ihnen weismachen wollen, was sie zu beanspruchen und zu fordern haben. Betriebsräte haben es heute sehr viel schwerer, den Kollegen spürbare Erfolge nachzuweisen.

Trotz alledem: Wir müssen unsere Mitglieder, die Belegschaften wieder stärker dazu bringen, sich für die Gewerkschaften zu engagieren. Wir müssen sie von ihrer bisherigen Bequemlichkeit wegbringen, damit sie zeigen und dafür sorgen, daß der Arbeitnehmer in diesem Land wieder den Rang hat und bekommt, den er verdient.