

# Arbeitspolitik-Sonderdruck

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK 28.7.1973 0,50 DM

## Die Tarifrunde in der chemischen Industrie 1973

### Die allgemeinen Voraussetzungen zum Beginn der Tarifrunde

Der Vorstand der IG Chemie hat in dieser Tarifrunde für alle Bezirke seine Vorstellungen durchsetzen können. Die Beschlüsse einer Reihe von Vertrauensleute-Versammlungen für lineare DM-Forderungen für alle Kollegen sind nicht berücksichtigt worden. Die bezirklichen Tarifkommissionen verabschiedeten jeweils Forderungen von 11,5 bzw. 12 Prozent. Diese Ausgangsforderung stimmte bis auf Prozentbruchteile mit denen der IG Metall und der ÖTV zu Beginn des Jahres überein. In beiden Fällen — für die Beschäftigten im Metallbereich wie im öffentlichen Dienst — betrug die nominale Tarifierhöhung ca. 8,5 Prozent. Die Ausgangslage für die Tarifverhandlungen hatte sich jedoch seit den Abschlüssen dieser beiden Gewerkschaften erheblich geändert.

Eine Welle von Preiserhöhungen bei fortgesetzten Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmer brach über die Kollegen hinweg: die Automobilindustrie, die öffentlichen Nah- und Fernverkehrsbetriebe, verschiedene Zweige des Versicherungswesens u. a. m. erhöhten in kurzen Abständen die Preise; die Bundesregierung kündigte Erhöhungen der Benzinsteuern und der Postgebühren an; eine Neuregelung der Kfz-Steuer zu Ungunsten der „kleinen Leute“ ist im Gespräch.

Die Gewerkschaftsspitzen hatten ursprünglich versucht, den Kollegen einen niedrigen Abschluß mit dem Argument schmackhaft zu machen, daß dadurch die wirtschaftliche Stabilität erreicht werden könnte. Für die Arbeiter verbindet sich mit dem Begriff Stabilität die Sicherheit des Arbeitsplatzes und ein vernünftiges Auskommen. Der Mangel an Vertrauen darauf, daß Bundesregierung und Gewerkschaftsführung Einfluß auf die Preispolitik der Unternehmer nehmen wollen und können, hat die Glaubwürdigkeit der Stabilitätspropaganda der Gewerkschaftsvorstände erschüttert.

Es wäre jedoch falsch, die Stabilitätsfrage (und mit ihr die Tarifpolitik) für die einzige oder gar die entschei-

dende Ursache für die zunehmende Entfremdung zwischen der Gewerkschaftsführung und wachsenden Teilen der Arbeiterklasse zu nehmen, obwohl die Bedeutung der Preiserhöhungen für den Lebensstandard der Erwerbstätigen nicht unterschätzt werden darf. Auf dieser Ebene führen die Unternehmer den Klassenkampf gegen die Arbeiter, solange sie noch nicht genötigt sind, den Kampf unmittelbar um die Verringerung der Löhne zu führen. Die allgemeine Lage auf dem Weltmarkt setzt gegenwärtig die Kapitalisten in der BRD noch in den Stand, Lohnerhöhungen weitgehend über Rationalisierungsmaßnahmen und Preiserhöhungen aufzufangen. Die Entwertung der Löhne durch Preissteigerungen, Inflation, ist nur eine von vielen möglichen Formen des Angriffs auf die Arbeiterklasse. Dieser wird zugleich durch andere Formen ergänzt: Durch technische und verwaltungsmäßige Rationalisierung, durch Einstellungssperren und Aufgabenausweitungen, durch Einführung neuer Entlohnungsverfahren, durch Um- und Ausgliederung von Produktionsstufen und -zweigen, durch Verlagerung von Produktionsstandorten und ähnliche oder andere Maßnahmen. In dieselbe Richtung zielen auch Angriffe der Unternehmerverbände auf die Sozialversicherung; so z. B. mit Vorschlägen für eine „Reform“ der Krankenversicherung, die eine stärkere „Selbstbeteiligung“ bei Krankheit mit sich bringen soll.

Diesen Angriffen des Kapitals ist die Arbeiterklasse das ganze Jahr hindurch ausgesetzt. Die jährlichen Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen berühren diese Probleme kaum oder gar nicht. Das gelegentliche, wortradikale Auftreten von Gewerkschaftsführern kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Arbeiter in der Regel mit den oben genannten Problemen allein auf sich gestellt sind. Die Manteltarifverträge, in denen Lohngruppenmerkmale und Arbeitsbedingungen geregelt werden, werden mit mehrjähriger Laufzeit abgeschlossen. Die in ihnen enthaltenen Regelungen betreffen stets nur einen Bruchteil der betrieblichen Wirklichkeit und erweisen sich unter Umständen in der Praxis für die Arbeiter als

nutzlos oder gar gegen sie gerichtet.<sup>1</sup>

Auch ein Manteltarifvertrag stellt einen Kompromiß zwischen den Klassen dar. Die Veränderung im Verhältnis der Klassen zueinander, das Anwachsen der Spannungen und damit die Verschärfung des Klassenkampfes, machen jedoch den alten Kompromiß hinfällig, wenn nicht rechtlich, so doch faktisch. Wenn die Kapitalisten durch ihre Marktgesetze dazu veranlaßt werden, wenn die Arbeiter als Klasse beginnen zu handeln, dann kann dieser Prozeß des Hinfälligwerdens einmal ausgehandelter Kompromisse sehr schnell vor sich gehen. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, daß sie für die Arbeiter bedeutungslos werden in ihren Auseinandersetzungen mit der Bourgeoisie, sofern es ihnen nicht gelingt, an den wirklichen Klassenausscheidungen anzuknüpfen und die Kampfkraft der Arbeiter für deren eigene Interessen zu organisieren.

Die Gleichgültigkeit beträchtlicher Teile der Arbeiterklasse gegenüber der Gewerkschaft und schärferen Formen des Gegensatzes zwischen Arbeitern und Gewerkschaftsführung haben ihre Ursache nicht allein und nicht in erster Linie darin, daß bei Tarifverhandlungen ein oder zwei Prozent zu wenig gefordert oder am Verhandlungstisch „erkämpft“ werden. Denn der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit beschränkt sich nicht auf Lohntarifrunden und eine kurze Zeit des Jahres. Die Einführung neuer Produktionsweisen, Einstellungssperren, Umgruppierungen, Anwendung neuer Formen der Lohnberechnung, Beschleunigung des

<sup>1</sup> Die Firma Merck in Darmstadt fusionierte vor ca. zwei Jahren aus Rationalisierungsgründen und zur Marktausweitung ihren Pflanzenschutzmittel-Bereich mit dem der Firma Boehringer. Es kam zu Entlassungen und zu Umsetzungen. Die betroffenen Arbeiter und der Betriebsrat mußten feststellen, daß das vom IG Chemie-Vorstand hochgejubelte „Rationalisierungsschutzabkommen“ hier nicht anzuwenden war. Das ist kein Einzelfall. Dabei muß festgestellt werden, daß das Rationalisierungsschutzabkommen im Grunde genommen nichts anderes ist, als eine Richtlinie für Sozialpläne in besonders gelagerten Fällen. Einen wirklichen Schutz vor den Folgen der Rationalisierung — wie die IG Metall es seinerzeit propagierte — bietet es nicht.

Produktionstempos: Diese und andere Maßnahmen der Unternehmer treffen in der Regel die Arbeiter härter und andauernder, als ein Prozent mehr oder weniger am grünen Tisch. Die Lohntarifpolitik ist nur eine von vielen Ausdrucksformen, in der — vielleicht besser meßbar — die Folgen der sozialpartnerschaftlichen Politik für die Arbeiter sichtbar werden. Zum Verständnis der Vorgänge in der diesjährigen Tarifrunde in der chemischen Industrie ist es erforderlich, diesen größeren Zusammenhang vor Augen zu haben.

Dabei kann es nicht darum gehen, die Gewerkschaftsbürokraten zu „entlarven“, eigenen enttäuschten Illusionen über den Verlauf der Tarifrunde nachzutruern oder sich Bedingungen herbeizuwünschen, unter denen Tarifrunden anders verlaufen. Unsere Aufgabe besteht vielmehr darin, aus dem, was in dieser Tarifrunde sichtbar geworden ist, die Erkenntnisse zu entwickeln, die Lehren zu ziehen, die es klassenbewußten Arbeitern ermöglichen, sich Klarheit über ihre Lage zu verschaffen.

### Die Streiks der Chemiarbeiter 1971

Wir wollen versuchen, die wesentlichen Unterschiede zwischen der diesjährigen Tarifrunde und den hessischen Chemiarbeiterstreiks des Jahres 1971 herauszuarbeiten. Die dabei sichtbar werdende Entwicklung soll die Grundlage für die anschließenden Schlußfolgerungen bieten. Anlässlich der Streiks 1971 schrieb man u. a.:

„... Das schlechte Organisationsverhältnis in der chemischen Industrie und die mangelnde Streikbereitschaft in den vorangegangenen Tarifrunden mußten die Gewerkschaft zu vorsichtigem Vorgehen zwingen. Angesichts der harten Haltung der Unternehmer konnte sie es sich nicht leisten, Streikunfähigkeit zu demonstrieren. Aufgrund dieser Überlegungen wurde die Taktik der IG Chemie in den ersten Streiktagen allgemein gerechtfertigt...“

Aus den Demonstrationstreiks ließ sich der Schluß ziehen, daß die Spontaneität der Belegschaften nicht ausreichen würde, den Arbeitskampf mit der notwendigen Härte zu führen. Die Voraussetzungen für einen organisierten Gesamtstreik waren jedoch außerordentlich günstig. Die Arbeiter wollten kämpfen. Aber die Gewerkschaft wollte den Kampf nicht; jedenfalls nicht auf Kosten der Sozialdemokratie, die zunehmend von den Unternehmern unter Druck gesetzt wurde. Im weiteren Verlauf der Streiks bestand

### Arbeiterpolitik

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

Herausgeber und verantwortlicher Redakteur: Günter Kuhlmann, 28 Bremen, Admiralstr. 139  
Herstellung und Vertrieb: Margret Kuhlmann, 28 Bremen, Postfach 1641  
Konten: Sparkasse in Bremen, Nr. 1146 1423  
und Postscheckkonto Hamburg 3579 94-205

der Hauptvorstand auf seinem Veto gegen die Urabstimmung, und die Bezirksleitungen und die Masse der Geschäftsführer unternahmen auch keine Versuche, den Vorstand unter Druck zu setzen. ... Der scheinbare Widerspruch zwischen den verschiedenen Instanzen der Bürokratie löst sich letzten Endes auf in tatsächlichen Widerspruch zwischen Arbeiterschaft und Gewerkschaftsapparat. Der unerwartet große Kampfwille der Chemiarbeiter trieb die Gewerkschaft bis hart an die Grenze der Urabstimmung, d. h. des organisierten, gemeinsamen Kampfes der Gesamtheit der Arbeiter...“<sup>2</sup>

### Der Streikausgang in Hessen 1971

Ein beträchtlicher Teil der Chemiarbeiter war bereit gewesen, ohne Urabstimmung und unter den ungünstigen Voraussetzungen der „Nadelstichtaktik“ die Arbeit für z. T. mehrere Tage niederzulegen. Eine darüber hinausgehende Zahl von Kollegen war willens, dem Streik beizutreten, sofern die Gewerkschaft durch Einleitung der Urabstimmung ihre Bereitschaft hätte erkennen lassen, sich voll hinter den Kampf der gesamten hessischen Chemiarbeiterschaft zu stellen. Gerade das Handeln der Kollegen ließ mit besonderer Schärfe und Deutlichkeit ans Licht treten, daß der Gewerkschaftsführung nichts daran lag, die Kampfkraft der Arbeiter zu nutzen.

### Die Erfahrungen aus dem Verhalten der Gewerkschaftsführung hinterlassen Spuren im Denken und Handeln der Kollegen

Die Kluft zwischen der sozialpartnerschaftlich denkenden und handelnden Gewerkschaftsführung und der Masse der Werktätigen nimmt für die unteren Funktionärskader der Gewerkschaft im Betrieb besonders deutliche Formen an. Als Funktionär der Organisation ist z. B. der Vertrauensmann verpflichtet, Mitglieder zu werben, satzungsgemäße Beiträge zu kassieren, die Politik der Gewerkschaftsführung den Mitgliedern zu erläutern und sie vor ihnen zu vertreten usw. Die Politik der Führung selbst bringt jedoch diese Kollegen immer wieder in untragbare Situationen. Nahezu jeder aktive Funktionär hat bereits mehrfach die Erfahrung gemacht, daß er nach einer Vertrauensleute- oder Vertrauensleute-Leitungs-Sitzung oder einer anderen Veranstaltung der Gewerkschaft erst einmal sieben mußte: Was kann ich den Kollegen im Betrieb sagen und was nicht? Was darf ich ihnen nicht sagen, wenn ich nicht will, daß sie das Mitgliedsbuch hinwerfen? Die Entfremdung zwischen Funktionären der Organisation und der Führung ist nur das Spiegelbild der Gegensätze zwischen Gewerkschaftsführung und Mitgliedern.

<sup>2</sup> siehe hierzu Arbeiterpolitik 5/1971, Seite 6.

Die Auswertung der in den letzten Jahren gemachten Erfahrungen führt eine wachsende Zahl von gewerkschaftlich aktiven Kollegen zu der Forderung, an den Entscheidungen der Gewerkschaftsführung beteiligt zu werden. Für eine Reihe gewerkschaftlicher Vertrauensleute z. B. in Darmstadt stand vor 1971 die Aufgabe im Vordergrund, den Kollegen durch Propagierung von Gewerkschaftsmaterial „gewerkschaftliches Bewußtsein“ beizubringen. Diese selbstgewählte Aufgabe wird heute weithin überlagert durch die Notwendigkeit, gegenüber den Gewerkschaftsspitzen die aus den Bedingungen im Betrieb sich herauschälenden Interessen durchzusetzen. Kaum ein Kollege hegte in diesem Jahr die Erwartung, die Arbeiter würden sich noch einmal auf eine „Nadelstichtaktik“ einlassen oder ohne die organisatorische und finanzielle Unterstützung durch den Apparat streiken. Aber viele vertraten die Meinung, daß bei entsprechender Vorbereitung und Unterstützung durch die Hauptamtlichen eine Mehrheit bei einer Urabstimmung mit „ja“ stimmen würde.

Diese Einschätzung der Lage und die Erfahrungen der Vergangenheit trugen dazu bei, daß — intensiver als zuvor — in diesem Jahr in vielen Vertrauensleutkörpern Tarifrunde und Ausgangsforderung diskutiert wurden.

Daß die IG Chemie-Führung diese Aktivitäten nur ungern sah und sie am liebsten verhindert hätte, geht aus folgendem hervor:

1. Der Hauptvorstand verpflichtete die Sekretäre der Verwaltungsstellen, Diskussionen in den Vertrauensleuterversammlungen über Forderungen zur Tarifrunde bis in den Februar dieses Jahres hinein zu unterbinden. Diese Anweisung wurde ausgeführt: Auch die „linken“ Sekretäre der Darmstädter Verwaltungsstelle nutzten ihr Ansehen bei den Kollegen dazu, lange Zeit eine gemeinsame Willensbildung im unteren Funktionärskörper zu verhindern.

2. Die von einer großen Zahl von Vertrauensleuterversammlungen, z. B. in Hessen und in Hamburg/Schleswig-Holstein, abgesetzten Forderungen wurden mit erheblicher Unterstützung durch den Vertreter des Hauptvorstandes, Werner Beck, und die Bezirksleiter zusammengestutzt.

### Die „Richtlinien zur Tarifarbeit“ — Ein Kompromiß zwischen Vorstand und Betriebsfunktionären

Wie groß der Unmut im unteren Funktionärskader ist und wie sehr er die Gewerkschaftsbürokratie zum Reagieren zwingt, läßt sich unter anderem daran ablesen, daß der Hauptvorstand der IG Chemie nach dem Gewerkschaftstag sogenannte „Richtlinien für die Tarifarbeit“ verabschiedete. Diese Richtlinien, die ab 1. Januar 1973 in Kraft sind, stellen einen Kompromiß

zwischen dem Apparat und den betrieblichen Funktionären dar, der die Wogen des Unmuts unter den Vertrauensleuten glätten soll. Wie sich in der Folge zeigen wird, ließ sich dieses Ziel nicht verwirklichen, da die Selbstherrlichkeit des Vorstandes in keiner Weise eingeschränkt wurde und die Vertrauensleute durch die Richtlinien keinen größeren Einfluß auf die Tarifpolitik gewinnen konnten. Es entsteht vielmehr der Eindruck, als entwickelten sich diese Richtlinien zum Ausgangspunkt für neue, schärfere Auseinandersetzungen zwischen Betriebsfunktionären und Vorstand.

Bereits die erste Probe aufs Exempel in diesem Jahr zeigte, daß die Richtlinien nicht darauf angelegt sind, den Funktionären im Betrieb größeren Einfluß auf die Tarifpolitik einzuräumen. Der Konflikt entzündete sich daran, daß die Richtlinien — besonders der Abschnitt VII „Gewerkschaftliche Vertrauensleute und Tarifarbeit“ — von vielen Vertrauensleuten anders ausgelegt wurden als vom Apparat. Der Vorstand versteht offensichtlich den Richtlinien-Kompromiß in dem Sinne, daß die Vertrauensleute überschüssige Energien in Diskussionen verausgaben, die letztlich belanglos bleiben. Die Vertrauensleute interpretierten den Kompromiß im Sinne einer echten Beteiligung an den Entscheidungen der Tarifkommissionen und des Hauptvorstands.

Das „Privileg“, die „tarifpolitischen Wünsche und Vorstellungen“ diskutieren zu dürfen, müssen die Vertrauensleute mit der ausdrücklichen Verpflichtung bezahlen, „Verlauf und Ergebnis der Tarifverhandlungen den Mitgliedern im gewerkschaftlichen Sinne zu erläutern“. Hieran wird deutlich, daß der Gewerkschaftsführung bewußt ist, wie wenig sie es als selbstverständlich voraussetzen darf, daß die Vertrauensleute ihre Politik vor den Mitgliedern vertreten bzw. vertreten können. Aber auch der 1. Passus beinhaltet weniger eine Unterstützung als vielmehr eine Knebelung der Meinungsbildung unter den Vertrauensleuten der Verwaltungsstelle: „Rechtzeitig vor Beginn von Tarifverhandlungen sind mit Unterstützung der zuständigen Verwaltungsstellen Versammlungen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute . . . durchzuführen.“ — Unter den gegebenen Bedingungen nutzte der Vorstand diese Regelung derart, daß er den Sekretären der Verwaltungsstellen vorschrieb, daß sie vor einem bestimmten Zeitpunkt Diskussionen über die Tarifrunde zu unterbinden hätten. Die über diese Praxis verärgerten Vertrauensleute wurden dann mit Hinweis auf diesen 1. Absatz vertröstet.

Die IG Chemie-Führung versuchte in diesem Jahr — teilweise erfolgreich —, den Richtlinien-Kompromiß als formalen Vorwand für die Reglementierung sogar der Diskussion der Gewerkschaftsmitglieder auszunutzen.

## Die Verschmelzung von sozialdemokratischer Partei- und Gewerkschaftsführung

Allein schon im Bereich der Tarifpolitik wird den Mitgliedern Jahr für Jahr die enge Verschmelzung zwischen Gewerkschaftsapparat und Sozialdemokratie vor Augen geführt. Diese Funktionäre verbindet ein gemeinsames Interesse. Kernpunkt dieses gemeinsamen Interesses ist das Ziel, die Lage der Arbeiter durch Feilschen um Reformen innerhalb der bürgerlichen Ordnung ein kleines bißchen erträglicher zu machen.

Diese Erfahrung haben auch die beiden entlassenen Jugendsekretäre des DGB-Niedersachsen, Udo Bergmann und Hartwig Heine machen müssen. Im Bericht über ihre Entlassung schreiben sie unter anderem:

„Die Landesbezirksvorstandssitzung fand einen überraschenden Abschluß. Aus unseren Bildungsmaterialien grub der IG Chemie-Jugendsekretär Jürgen Walter eine Passage aus: „ . . . Das Kapital und sein Staat . . .“ Als Udo Bergmann antwortete, dieser Staat sei nicht unser Staat, weil bei uns das Kapital die wirtschaftliche und politische Macht in Händen habe (obwohl die Verfassung auch eine sozialistische Gesellschaftsordnung zulasse)<sup>3</sup>, stellte der DGB-Landesbezirksvorsitzende Drescher fest: ‚Im Namen des Landesbezirksvorstandes: Dieser Staat ist unser Staat.‘ Bergmann stehe damit nicht mehr auf dem Boden der Satzung des DGB, die in § 2 ein Bekenntnis zur ‚freiheitlich-demokratischen Grundordnung‘ ablegt.“<sup>4</sup>

Dieses Verhältnis zu „unserem Staat“ stellt für die Gewerkschaftsführung den entscheidenden Maßstab auch für die Tarifpolitik dar. Unter diesem Gesichtspunkt finden ihre Bemühungen um „stabilitätsgerechte“ Lohnforderungen eine angemessene Erklärung. Eine solche Politik ist aber nur zu Lasten der Arbeiterklasse möglich und bringt deshalb die Arbeiter in Gegensatz zu den Gewerkschaften. Die unteren Funktionärskader der Organisation im Betrieb bekommen die Folgen dieses Gegensatzes am schärfsten zu spüren. Daraus erklären sich die Bemühungen vieler Vertrauensleute, durch ihre Beteiligung an den Entscheidungen der Organisation den aufbrechenden Gegensatz zwischen Mitgliedschaft und Führung abzuschwächen und zu mildern.

## Die Forderungen der Vertrauensleute zur Tarifrunde

Eine mögliche Form, dies zu tun, erblickte eine beträchtliche Zahl von Vertrauensleuten in der chemischen

Industrie darin, daß sie eigene Forderungen an die Tarifkommissionen stellen. Durch die „Richtlinien zur Tarifarbeit“ des Hauptvorstandes sahen sie sich in ihrer Haltung unterstützt. Das große Maß an Übereinstimmung über die Höhe der Ausgangsforderung sowohl zwischen den Betrieben als auch zwischen den Bezirken weist darauf hin, daß über den einzelnen Betrieb und Tarifbezirk hinaus die Vertrauensleute die Probleme ähnlich gelagert sahen.

Vertrauensleute-Vollversammlungen aus den folgenden Bezirken und Betrieben bzw. Verwaltungsstellen stellten folgende Forderungen auf (die Liste ist nicht vollständig, sie soll bloß einen Eindruck der Ausgangsbedingungen vermitteln):

HESSEN	
Cassella	150 DM für alle
Hoechst-Offenbach	130 DM für alle
Verwaltungsstelle	
Darmstadt	175 DM für alle
Kalle u. Albert	150 DM für alle
Glanzstoff	70 DM und 6 %
Degussa-Wolfgang	150 DM und 4 %
Degussa-Frankfurt	70-80 DM und 6,5 %
Dupont-Neu Isenburg	140-150 DM für alle

NORDRHEIN	
Vertrauensleute	
Wuppertal	100 DM und 6 %
Bayer für Arbeiter	0,85 DM/Std.
für Angestellte	190 DM
für Lehrlinge	bis 130 DM

RHEINLAND-PFALZ	
BASF	15 %

HAMBURG/SCHLESWIG-HOLSTEIN	
Reichold/Albert Chemie	200 DM für alle
Beiersdorf	150 DM für alle
Promonta	150 DM für alle
Nordd. Affinerie	70 DM und 8,5 %
Jurid-Werke	60 DM und 12,5 %
Colgate-Palmolive	70 DM und 6,5 %
Agfa-Gaevert	Keine Forderung genannt, aber für lineare Lohnerhöhung
Uni-Chema (Bergedorf)	12 % (Sockelbetrag kann dabei sein)
Elida	12 % (Sockelbetrag kann dabei sein)

Kaum einer der Vertrauensleute, die für die oben genannten Forderungen stimmte, glaubte daran, daß diese voll zum Tragen kommen oder gegenüber den Unternehmern voll durchgesetzt werden würden. Einer Reihe von Kollegen, die jeweils dafür stimmten, mag die Forderung sogar überhöht erschienen sein. Wenn sie trotzdem Ja und Amen dazu sagten, so deshalb, weil das Aufstellen der Forderungen in dieser Höhe oftmals weniger auf die Unternehmer als auf die eigene Organisation abzielte. Viele Kollegen hofften, durch die Höhe der eigenen Forderungen Hauptvorstand und Tarifkommissionen zur Erhöhung der eigenen Ausgangsforderung bewegen zu können, weil man ahnte, daß deren Entscheidung im Grunde schon vorprogrammiert war. Diese Taktik schlug — obwohl sie in recht breitem Maßstab angewendet wurde — nicht zuletzt aus zwei Gründen fehl:

3 Dies ist allerdings eine Illusion, die heutzutage nicht einmal mehr die Entlassung aus den Diensten des Apparats verhindern helfen kann; Anm. d.Red.

4 zit. nach „express“, 16, 4, 1973

1. Die Gewerkschaftsführung wußte, daß die Forderungen in dieser Form nicht auf einer breiten Massenstimmung in den Betrieben beruhen. 2. Der Vorstand hatte den Betriebsfunktionären das „Diskussionsrecht“ gemäß Tarifrichtlinien keineswegs in der Absicht gewährt, unter allen Umständen auf das Ergebnis Rücksicht zu nehmen.

### Tarifkommissionen und Tarifpolitik

Man könnte nun die Meinung vertreten: Da die Mitglieder der bezirklichen Tarifkommissionen mehrheitlich gewerkschaftliche Vertrauensleute sind (auch wenn es sich um Betriebsräte handelt), müßten sich die Forderungen der Vertrauensleute letztlich auch in der Tarifkommission widerspiegeln. Um zu erklären, warum dies nicht so ist, soll hier kurz abgeschweift werden:

In dem Maße, wie der Kapitalismus im Verlauf der Geschichte sein Gesicht wandelte, wie er sich zum Imperialismus und Monopolkapitalismus entwickelte, veränderten sich auch die Kampfbedingungen für die Arbeiterklasse. Zu Beginn der Gewerkschaftsbewegung verhandelten die Arbeiter eines jeden Betriebes mit ihrem eigenen Kapitalisten. Auf diese Weise nutzten sie die Konkurrenz der Kapitalisten untereinander aus. Konzentration und Zentralisation des Kapitals erforderten demgegenüber eine andere, neue Taktik. Die Gewerkschaften, die ursprünglich örtliche und regionale Vereinigungen der Proletarier waren, mußten sich den vom Kapital gesetzten Ausgangsbedingungen anpassen. Sie entwickelten sich selbst zu großen, zentral geleiteten Verbänden mit hauptamtlich angestelltem Personal, besonders für die Tarifarbeit. Arbeits- und Tarifvertragsgesetzgebung, die große Zahl und die Verschiedenheit der zu betreuenden Sektionen innerhalb einer Branche, laufende Verhandlungen und Überwachung der abgeschlossenen Tarifverträge und deren Einhaltung machten Fachwissen und Spezialkenntnisse erforderlich, die sich nur eigens dafür Abgestellte aneignen konnten.

Im Zuge dieser Entwicklung war es zwangsläufig, daß der Gewerkschaftszentrale, dem Hauptvorstand, gegenüber den einzelnen Gliederungen der Organisation ein großes Maß an Macht und Einfluß über die örtlichen und regionalen Entscheidungen hinaus zuwuchs.

Die praktischen Auswirkungen dieses historischen Prozesses, der hier kurz skizziert worden ist, finden ihren Ausdruck sowohl in den Satzungen der Gewerkschaften als auch in der Praxis der Tarifpolitik. Die Richtlinien der IG Chemie für die Tarifarbeit z. B. bestimmen, daß die Verhandlungsführung in den Händen der Tarifabteilung des Hauptvorstandes bzw. des Bezirksleiters, der nach der Satzung „Beauftragter des Hauptvorstandes“ ist (§ 34, Abs. 4), liegt. Hauptvorstand und Verhandlungsführer haben nach den

Richtlinien weitgehende Befugnisse. Gemäß Abschnitt VIII, Abs. 14 sind „die Tarifkommissionen . . . verpflichtet, bei ihren Beschlüssen die Richtlinien und Anweisungen (Hervorhebung von der Red.) des Hauptvorstandes zu beachten. Der Verhandlungsführer ist berechtigt, Beschlüsse der Tarifkommissionen auszusetzen und den Hauptvorstand anzurufen, insbesondere dann, wenn er der Meinung (Hervorhebung von der Red.) ist, daß gegen bindende Beschlüsse gewerkschaftlicher Gremien verstoßen wird.“ Die Tarifkommission selbst ist jedoch nach § 2 der Satzung der IG Chemie selbst kein Organ der Gewerkschaft.

Zwar schreiben dieselben Richtlinien vor, daß in den Tarifkommissionen „die ehrenamtlichen Mitglieder in der Mehrheit“ sind und daß die „Tarifkommissionsmitglieder in Vertrauensleuteversammlungen gewählt“ werden müssen. Doch spielt in der Praxis die Große Tarifkommission gegenüber der Verhandlungskommission, die nur aus einer geringen Anzahl von Kollegen besteht, eine untergeordnete Rolle. Wir sagten bereits, daß Spezialkenntnisse und Erfahrungen in tarifpolitischen Fragen sich zunehmend auf eine kleine Zahl vorwiegend hauptamtlicher Funktionäre konzentriert haben. Dadurch haben sich die Verhandlungskommissionen (sowohl die der Gewerkschaften als auch die der Arbeitgeberverbände) zu Expertengremien entwickelt, die – insbesondere unter dem Vorzeichen reformistischer oder gar sozialpartnerschaftlicher Weltanschauung – die anstehenden Fragen vorwiegend unter wirtschaftspolitischen, arbeits- und tarifrechtlichen Gesichtspunkten behandeln. Der einzelne, unerfahrene Kollege aus dem Betrieb steht diesem Wust an wissenschaftlicher Gelehrsamkeit in der Regel hilflos gegenüber und muß sich auf die Unterstützung seines „Experten“ aus dem Apparat verlassen.<sup>5</sup>

### Zunehmende Entfremdung zwischen Apparat und Mitgliedern

Wenn Otto Brenner seinerzeit, anläßlich der Septemberstreiks 1969, und zwei Jahre später Eugen Loderer und

5 Wenn heute, aus der Erfahrung dieses Zustandes heraus, von einigen Kollegen die Meinung vertreten wird, man müsse deshalb zu einer betrieblichen oder sogenannten Konzerntarifpolitik kommen, so muß dazu folgendes gesagt werden: Das Rad der Geschichte läßt sich nicht zurückdrehen. Die Zusammenballung des Kapitals zwingt die Arbeiterklasse, ihrerseits alle Kräfte zusammenzufassen, um ihrem Klassengegner mit größtmöglicher Geschlossenheit entgegenzutreten. Die Zersplitterung ihrer Kräfte bewirkte ihre Niederlage vor den großen Organisationen der Bourgeoisie. Mit der Auflösung der zentralen Tarifverhandlung der Gewerkschaften, mit der Zersplitterung der Tarifverhandlungen allein wäre kein Problem gelöst, würde vielmehr ein Rattenschwanz neuer Probleme für die Arbeiterklasse geschaffen.

Karl Hauenschild übereinstimmend erklärten, die Gewerkschaftsführungen würden aus den Streiks und den aufbrechenden Konflikten zwischen Mitgliedschaft und Apparat Lehren ziehen, so war dies nicht allein hohles Gerede. Tatsächlich zeigt es sich, daß die Gewerkschaftsführung Lehren aus den Vorgängen gezogen hat.

Bereits Ende des vorigen Jahres fanden Koordinierungsgespräche mit Bezirksstellenleitern und Verwaltungsstellenleitern statt, in denen laut Satzung „die Strategie für die jeweilige Tarifrunde festgelegt wird“.

Ergebnisse dieser Koordinierung waren unter anderem:

1. Die Tarifkommissionen sollen keine Forderung über 12 Prozent aufstellen.
2. Lineare DM-Forderungen werden nicht berücksichtigt.
3. Die Willensbildung unter den Vertrauensleuten gemäß Tarifrichtlinien ist erst kurz vor Beginn der Tarifverhandlungen einzuleiten.
4. Die Tarifkommissionen verhandeln nur kurz und leiten dann in die Schlichtung über.

Das war, in groben Zügen, die Taktik der Gewerkschaftsführung, wie sie sich im Nachhinein aus den Ereignissen in den Tarifbezirken entwickeln läßt. Hieran wird insbesondere deutlich, wie sehr der Hauptvorstand und seine Bezirksleiter davon überzeugt waren, gegen die Stimmung in der Mitgliedschaft zu stehen. Die erst sehr späte und dann geringfügige Beteiligung der Mitglieder an der Vorbereitung der Tarifrunde; die halbherzige Tarifpropaganda zeigen das deutlich:

– in einigen Bezirken wurden von der Gewerkschaftsführung keine Flugblätter und Tarifinformationen herausgegeben;

– die „Gewerkschaftspost“ vom April brachte lediglich auf Seite 2 einen kurzen Bericht über die offiziellen Forderungen der Tarifkommissionen. Dafür war die zweite Hälfte dieser Seite dem SPD-Parteitag gewidmet, mit einem Foto und einem Leitartikel von Karl Hauenschild.

Als die Verhandlungen kurz bevorstanden, schickte der Hauptvorstand seine Beauftragten an die Front, um abzuwiegeln. Der Bericht, den ein Genosse aus Hamburg über den Verlauf der Vertrauensleute-Vollversammlung gibt, auf der die Forderungen der Vertrauensleute vorgetragen wurden, gibt stellenweise fast wörtlich die Erfahrungen von Kollegen aus anderen Tarifbezirken wieder:

„Die Sitzung wurde eingeleitet durch eine sehr polemische, überwiegend demagogische Hetzerei gegen nicht weiter genannte Schmierfinken, die die Gewerkschaftsarbeit in den Dreck ziehen usw. – Gemeint war damit die Verteilung der speziellen ‚Chemie-Arbeiter‘-Zeitung des Hamburger KB („Kommunistischer Bund“) vor der Veranstaltung. Der zweite Redner war Werner Beck, eigens vom Haupt-

vorstand aus Hannover angereist. Seine Aufgabe bestand darin, durch äußerst umfangreiche Aufzählung aller möglichen ökonomischen Begriffe (Produktionsfaktoren, Konjunkturkenngößen, Bruttosozialprodukt usw.) erstens die Leute zu verwirren, zweitens kleinlaut zu machen, schließlich einzuschläfern. Eine Reihe älterer Kollegen hatten tatsächlich schon die Augen zugemacht!

Kern seiner Ausführungen war jedenfalls, die Lohnforderungen komplett von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängig zu machen. In seinen Augen ist die Unterordnung des 'Sozialpartners' Arbeiter unter den 'Sozialpartner' Unternehmer nach wie vor eine Selbstverständlichkeit. Zum Schluß plädierte er für die gleichen Forderungen wie in NRW, Hessen, Rheinland-Pfalz, obwohl es in Hamburg der chemischen Industrie schlechter geht.

Der dritte Vorstandsredner im Anschluß daran zog wieder demagogische Register: Er forderte, die wirtschaftliche Lage vom Standpunkt des Verbrauchers zu sehen! Er dämpfte aber sogleich wieder alle Erwartungen, indem er sagte, daß man eben mit niedrig organisierten Betrieben keine Tarifverhandlungen aus dem Feuer reißen könne. Der Schwarze Peter war damit wieder bei den Vertrauensleuten, die eben nicht rührig genug neue Mitglieder gewonnen haben.

Dieser Vorwurf (zu wenig Mitglieder) wurde noch mit dem verbunden, daß die vorhandenen Mitglieder zu geringe Beiträge zahlten. Das tauchte bei jedem offiziellen Sprecher auf. Danach brachten die Vertrauensleute-Sprecher der Betriebe ihre Forderungen vor. Mehrfach wurde betont, daß alle Forderungen nur Vorschläge für die Große Tarifkommission sind, diese aber selbständig und unabhängig eigene Forderungen aufstellt.

Von einigen Vertrauensleuten wurde gefordert, daß die Gewerkschaft während der Tarifrunde mehr Informationen an die Mitglieder ausbittet und nachher den Tarifabschluß breit diskutiert.

In der späteren Diskussion ging es teilweise hoch her. Viele der durch Zettelabgabe namentlich erfaßten Sprecher zielten auf eine Demaskierung der Vorstandsfunktionäre ab. Diese schossen erregt zurück gegen Kommunisten und solche, „die jetzt aus ihren Löchern kriechen“. Viele der älteren Vertrauensleute standen in dieser Diskussion noch hinter dem Vorstand.

Die zunehmende Entfremdung zwischen Apparat und Mitgliedschaft schlägt immer wieder um in heftiges Mißtrauen zwischen Gewerkschaftsführung und Teilen des betrieblichen Funktionärskaders. Die Vorwürfe an die Adresse der Vertrauensleute, nicht genug Mitglieder zu werben und den Beitragsdurchschnitt nicht zu verbessern, gehören nicht allein in Hamburg zum feststehenden Repertoire der Vor-

standsfunktionäre. Als in Frankfurt die Vertrauensleute ihre Forderungen ausbreiteten, wurden sie von einem Sekretär der Bezirksleitung listig gefragt, ob ihre Kollegen denn streikbereit seien. Wurde diese Frage mit Ja beantwortet, so erfolgte darauf ein Gelächter der Hauptamtlichen. In Abwandlung dieser Taktik schlug der betreffende Sekretär Kollegen, die sich über die Inaktivität der Gewerkschaftsführung beschwerten, vor, doch selbst „etwas loszumachen“. Solches Verhalten hauptamtlicher Funktionäre ist geeignet, Ventile zu schaffen, um der Unruhe Luft zu machen. Es zeigt, wie tief bereits die Kluft zwischen der Leitung der Organisation und den Arbeitern geworden ist, wie sehr die Gewerkschaftsbeamten in den Mitgliedern nur die Befehlsempfänger sehen, deren selbständige Regungen als gefährlich für die Organisation betrachtet werden.

Daß der Apparat dieses Mißtrauen nicht nur der breiten Mitgliedschaft und den Vertrauensleuten, sondern sogar den ziemlich gut gesiebelten Tarifkommissionen entgegenbringt, wird aus der Darstellung des weiteren Verlaufs der Tarifrunde ersichtlich:

In Hessen trat ebenfalls der Wirtschaftsexperte der IG Chemie, Werner Beck, als Vertreter der kapitalistischen wirtschaftlichen Vernunft auf. Sein mehr als zweistündiger wirtschaftspolitischer Monolog in der ersten Sitzung der hessischen Tarifkommission gipfelte in der Erkenntnis: Man hätte erfahren, daß die Unternehmer nicht über 9 Prozent hinausgehen wollten. Deshalb würde es sich empfehlen, selbst keine viel höhere Ausgangsforderung aufzustellen. Bezirksleiter Fabian wurde dann noch deutlicher: Wenn die Tarifkommission in ihrer Forderung auch nur um 0,1 Prozent über die 12 Prozent-Grenze hinausginge, müßte er die Sitzung abbrechen und die Entscheidung an den Hauptvorstand zurückgeben.

Vom Standpunkt des Vorstandes aus konnte das abschließende Ergebnis der Beratung durchaus als Erfolg für die offizielle Linie verbucht werden. Die hessische Große Tarifkommission sprach sich mit 21:10 Stimmen gegen eine lineare Forderung aus, entschied mit 18:13 Stimmen, nicht über eine 12-Prozent-Forderung hinauszugehen. Auch in allen anderen Tarifbezirken gelang es dem Vorstand, seine Vorstellungen in den Tarifkommissionen durchzusetzen.

### Schlichtungsverfahren verurteilen Tarifkommissionen zur Einflußlosigkeit

Trotzdem – oder: gerade deswegen war den Tarifkommissionen nur eine kurze Zeitspanne der Aktivität beschert. Die Schlichtungsordnung, die zwischen IG Chemie und Unternehmerverband vereinbart wurde, sieht vor, daß unmittelbar nach Erklärung

des Scheiterns der Tarifverhandlungen erst eine Landesschlichtung und, falls diese für gescheitert erklärt wird, eine Bundesschlichtung stattfindet.<sup>6</sup>

Die historischen Voraussetzungen, unter denen heute Schlichtungsverhandlungen stattfinden, können nicht denen in der Weimarer Republik gleichgesetzt werden. Die Absicht, die sich für die Gewerkschaftsbürokratie mit der Schlichtung verbindet, ist allerdings heute die gleiche wie zur Zeit der Weimarer Republik: Der Schutz der bürgerlichen Herrschaft vor dem selbständigen Handeln der Arbeiterklasse. Daß dies nicht nur so dahersagt ist, wird deutlich an einem Bericht über eine Sitzung der Konzentrierten Aktion, den die „Welt“ am 18. Mai veröffentlichte:

„Karl Hauenschild, der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Chemie, machte allen Beteiligten eindringlich klar: Die Gewerkschaften kämpfen gegen eine radikale Minderheit. Alle müßten sich in dieser Lage so verhalten, daß nicht ein paar Radikale die noch gutwilligen und wenig informierten Arbeitnehmer mit Schlagworten und Schlagziffern einfangen“. Der Vorsitzende der IG Metall, Eugen Loderer, stimmte Hauenschild zu und warnte ebenfalls alle Beteiligten nachdrücklich, es werde einen „heißen Herbst“ geben, wenn nicht eine Wende in der Preisentwicklung erreicht werde. Die „staatsmännischen Beiträge“ – so ein Teilnehmer – dieser beiden Gewerkschaftsführer beeindruckten die ganze Runde außerordentlich, vor allem das „Unternehmerlager“. Überzogene Polemik wurde als „wenig hilfreich“ empfunden.“

Wenngleich der Einfluß des Vorstandes in den Tarifkommissionen recht groß und teilweise entscheidend ist, so stehen doch die Mitglieder dieser Kommissionen in viel stärkerem Maße in Kontakt und auch unter dem Druck der Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben. Je stärker der Gegensatz zwischen der Politik der Bürokratie und der Lage der Arbeiter wird, umso mehr empfindet der Vorstand auch die

<sup>6</sup> Über das Schlichtungswesen schrieben wir anlässlich der Chemiestreiks 1971: „Der Gedanke des Schlichtungswesens hat tiefe Wurzeln in der reformistischen Ideologie der Gewerkschaften schon seit dem ersten Weltkrieg. Ihm liegt die Vorstellung zugrunde, daß über die Vermittlung einer sogenannten neutralen, unparteiischen Institution ‚kostspielige‘ Streiks und Aussperrungen vermieden werden könnten. Daß der Wunsch der reformistischen Gewerkschaftsführer nach Schlichtungsorganen nicht schon vor 1918 verwirklicht werden konnte, lag am Widerstand der Unternehmer. Diese schätzten das Kräfteverhältnis zu den Gewerkschaften so ein, daß sie derlei Institutionen nicht nötig hätten. Insgesamt hat die Schlichtung den Arbeitern noch nie genützt. Die Schlichtung ist ein Instrument des Reformismus: Sie dient dem Bestand der ökonomischen Grundlagen des Kapitalismus, indem sie die Arbeiter an die Institutionen des bürgerlichen Staates fesselt.“

gewählten Tarifkommissionen als Hemmnis bei der Durchsetzung seiner Ziele. Die IG Metall-Führung hat im vorigen Jahr gegen den einstimmigen Beschluß der Tarifkommission den Tarifvertrag für die Beschäftigten auf der Klöckner-Hütte in Bremen unterschrieben. Für die IG Chemie-Bürokratie bedarf es solch spektakulärer Maßnahmen nicht, da sie in den Schlichtungskommissionen abschließen kann, ohne die Tarifkommissionen hinzuziehen zu müssen. Die Möglichkeit des Abschlusses in der Schlichtung ist in diesem Jahr von der IG Chemie-Führung in allergrößtem Umfang wahrgenommen worden. Dies stellt eine Degradierung der von den Mitgliedern gewählten Tarifkommissionen zu rein dekorativen Diskussionsrunden dar.

#### Dem Gewerkschaftsapparat sind die Aktivitäten der Mitglieder unerwünscht

An den Reaktionen der Gewerkschaftsbürokratie auf ihre Forderungen hatten die Vertrauensleute bereits gemerkt, daß ihre Aktivitäten in dieser Tarifrunde nicht weiter erwünscht waren. Die Statuten der Organisation boten für sie allein keine weiteren Möglichkeiten der Einflußnahme auf den Verlauf der Verhandlungen. So sahen sie ihre letzte Chance darin, unter Hinweis auf die Richtlinien zur Tarifarbeit vom Vorstand eine Erklärungsfrist und die Durchführung von Mitgliederbefragungen zu fordern. Diese Rechnung ging deshalb nicht auf, weil die Bürokratie gar nicht daran dachte, die Verhandlungsergebnisse in den Bezirken im Rahmen einer Erklärungsfrist bei den Vertrauensleuten zur Diskussion zu stellen. Mit dem ersten Abschluß in Höhe von 9,9 Prozent in der Bundeslichtung in Nordrhein am 17. April war ein Ergebnis zustande gekommen, daß von breiteren Teilen der Arbeiterschaft akzeptiert wurde. Für die Bezirke, die bis dahin noch nicht abgeschlossen hatten, signalisierte das Ergebnis von Nordrhein ebenfalls die Höhe des eigenen vorstehenden Abschlusses. Darüberhinaus rechneten die Belegschaften einer Reihe von Betrieben mit zusätzlichen außertariflichen Erhöhungen im Anschluß an die Tarifrunde; in einigen Fällen hatten Betriebsratsmitglieder solches schon während der laufenden Verhandlungen angekündigt. In den Großbetrieben der chemischen Industrie wie BASF, Hoechst und Bayer bestehen überdies Betriebsvereinbarungen, denen zufolge die Tarifierhöhung jeweils auf den Effektivlohn (Tariflohn plus Zulagen) berechnet wird.

Unter diesen Voraussetzungen konnte die IG Chemie-Bürokratie die Forderungen der Vertrauensleute ignorieren, ohne befürchten zu müssen, daß dadurch Empörungstürme in weiten Teilen der Mitgliedschaft losbrechen würden. In Bezug auf ihre Forderungen nach Erklärungsfristen, zentrale

Vertrauensleuteversammlungen und Mitgliederbefragungen waren somit die Vertrauensleute von der Masse der Mitglieder in den Betrieben isoliert.

Daß der Gewerkschaftsapparat mit der Stimmung in der Mitgliedschaft rechnet, geht z. B. aus dem Verhalten der hessischen Bezirksleitung hervor. Im Flugblatt 3/73, welches am 12. 4. vor den Betrieben verteilt wurde, erklärte der Bezirksleiter Fabian:

„Dieses unzumutbare Angebot (gemeint war das ursprüngliche 8-Prozent-Angebot der Unternehmer; die Red.) bedeutet gegenüber unserer wohlhabgewogenen Forderung eine Provokation. Glauben Sie nicht, meine Herren, daß die Tarifkommission bereit ist, in diesen Eiskeller ihres Angebots zu steigen. Wenn es zu Unruhen in den Betrieben der chemischen Industrie Hessen kommt, haben Sie dies ganz allein zu verantworten. Wir sind nicht bereit, Arbeitgeberangebote zu akzeptieren, die für unsere Mitglieder Realeinkommensverlust bedeuten.“ Die Gewerkschaft droht hier den Unternehmern mit dem Unmut der Arbeiter, was in diesem Jahr insoweit folgenlos bleiben konnte, als es dem hessischen Bezirksvorstand nicht gelang, den hier angedeuteten Unmut der Proletarier aufzufangen.

Vom „Eiskeller“ des Unternehmerangebots war kurz darauf nicht mehr die Rede, als Hessen in der Landeslichtung mit rund 9,5 Prozent Tarifierhöhung abschloß.<sup>7</sup>

Es ist bezeichnend für das Verhältnis der Gewerkschaftsbürokratie zu den Mitgliedern und insbesondere zu ihren Vertrauensleuten in den Betrieben, daß sie mit allen Mitteln versucht, deren Einflußnahme auf ihre Politik zu verhindern, und ihnen auf der anderen Seite direkt oder indirekt die Schuld an Folgen dieser Politik in die Schuhe schiebt. Die „Unzufriedenheit“ der Gewerkschaftsbeamten mit der westdeutschen Arbeiterklasse äußerte sich zu Beginn der Tarifverhandlungen in Vorwürfen an die Vertrauensleute, sie hätten zu wenig Mitgliederwerbung betrieben oder der Beitragsdurchschnitt sei zu gering. Die Gewerkschafts'linken' bringen zudem noch eine andere Variante ins Spiel: Die Vertrauensleute täten zu wenig, ihre Kollegen zu agitieren, oder: sie seien ihren Kollegen zu viele Schritte voraus – je nachdem, was gerade paßt.

Was aber die Bürokraten unter gewerkschaftlicher Stärke verstehen, das geht aus einem Abschnitt des Flugblatts 5/73 vom Bezirk Hessen der IG Chemie hervor. Darin heißt es: „Noch einmal ein Wort an alle Unorganisierten:

*Überlegen Sie einmal: Die Löhne und Gehälter werden in völliger Freiheit, ohne Einfluß Dritter, zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbänden ausgehandelt. Die Arbeitgeber bieten immer weniger an, als sie wirtschaftlich verkraften können. Das kann man ihnen nicht übelnehmen.*

*Sie wollen viel, gut, aber möglichst billig produzieren, je höher sind ihre Gewinne. Und hohe Gewinne möchte jeder Manager vorweisen, auch wenn ihm der Betrieb, für den er sie erwirtschaftet, überhaupt nicht gehört. Sie steigern sein Ansehen bei den Aktionären und verbessern seine Position – auch materiell. Jeder Lohn- oder Tarifabschluß wird also davon abhängen, wie die Arbeitgeber am Verhandlungstisch die Stärken ihrer gewerkschaftlichen Verhandlungspartner einschätzen. Sie als Unorganisierte stehen dabei, ob Sie es wollen oder nicht, auf dem Plus-Konto der Arbeitgeber. Je mehr Unorganisierte, je mehr Mut bei den Arbeitgebern, „zugeknöpfter“ zu sein, als sie es eigentlich müßten.*

*Begreifen Sie nun? Wenn dabei ein Tarifabschluß nur ein einziges Mal um 1 Prozent niedriger ausfällt, als er bei stärkerer Verhandlungsposition der Gewerkschaften gewesen wäre, haben Sie den eingesparten Gewerkschaftsbeitrag an Ihrem Einkommen eingebüßt. Sitzen Sie bei der nächsten Tarifrunde am Verhandlungstisch der Ge-*

7 Daß die Behauptung der Bürokratie, sie würde keine Realeinkommensverluste für die Kollegen akzeptieren, äußerst anzweifelbar ist, geht aus der folgenden Berechnung in den „Roten Informationen“ der Cassella-Betriebsgruppe in Frankfurt hervor. Das Lohnbeispiel geht aus von einem Facharbeiter, Lohngruppe VI, verheiratet, ein Kind, Steuerklasse III/1:

	bisheriger Lohn	neuer Lohn
Tarifstundenlohn + Zulagen	6,27	6,89
Gesamtstundenlohn bei 173 Stunden	1,43	1,43
Monatslohn:	7,70	8,32
	1.332,10	1.439,36
davon gehen ab:		
Lohnsteuer	152,80	172,80
Kirchensteuer	15,30	17,30
Krankenversicherung	52,06	63,30
Rentenversicherung	113,32	129,50
Arbeitslosenversicherung	11,33	12,20
Gesamtabzüge:	344,81	395,10
verbleibt als Netto-Lohn:	987,29	1.044,26

Vor diesem nominalen Netto-Lohn 1.044,26 gehen 8 % Preissteigerungen ab: /, 83,54

Reallohn 960,72

DM 987,29 weniger 960,72 – das bedeutet einen Reallohnverlust von: DM 26,57

In den letzten Jahren hatte die IG Chemie-Bürokratie als Ziel ihrer Tarifpolitik propagiert, die Abstände zwischen den Lohn- und Gehaltsgruppen zu verringern und die Altersstaffelung schrittweise abzubauen. Hier ist es bei frommen Wünschen geblieben. Eine Korrektur der Altersstaffelungen in K/T 1 und K/T 2 fand nicht statt. Die „Nivellierung“ der Abstände zwischen den Lohn- bzw. Gehaltsgruppen soll nunmehr nicht mehr durch entsprechende Tarifpolitik, sondern durch einen optischen Trick erreicht werden: Die Lohngruppen wurden in Manteltarifverhandlungen bereits von vier auf sieben erweitert, im Angestelltenbereich sollen statt der jetzt fünf in Zukunft zwölf Gehaltsgruppen eingerichtet werden. Das heißt, es werden jeweils Zwischengruppen geschaffen, die optisch das Bild „verbessern“, an den bestehenden Verhältnissen jedoch kaum etwas ändern.

werkschaften, statt auf der Gegenseite. Werden Sie Mitglied der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik! Ihre organisierten Kolleginnen und Kollegen würden Sie viel sympathischer finden.“<sup>8</sup>

Es kommt dem Apparat nicht auf aktive Kollegen an, die Einfluß auf die gewerkschaftliche Politik nehmen, die der Arbeiterklasse helfen, sich um die Durchsetzung ihrer Forderungen und Interessen zu organisieren. Aufgabe der Mitglieder ist es dagegen nach den Vorstellungen der Gewerkschaftsbürokratie, die Stühle „am Verhandlungstisch der Gewerkschaften“ auszupolstern.

### Der Kampf der Gewerkschaftsführer gegen die „radikale Minderheit“

Daß die Gewerkschaftsführung bereit ist, mit dieser, ihrer Vorstellung ernst zu machen, sie notfalls mit Gewalt gegenüber den Mitgliedern durchzusetzen, wird in Beschlüssen und Handlungsweisen der hauptamtlichen Funktionäre deutlich:

„Die Gewerkschaften kämpfen gegen eine radikale Minderheit“, erklärte Karl Hauenschild in der Konzertierte

8 Wenn die Bürokraten hier mit wirtschaftlichen, „rentabilitätsbezogenen“ Argumenten werben, wie z. B. eine Versicherungsgesellschaft, so haben sie auch der Sache nach unrecht. Karl Marx, der sich seinerzeit mit den Angriffen der bürgerlichen Ökonomen gegen die Gewerkschaften herumschlagen mußte, schrieb hierzu im Manuskript über den Arbeitslohn:

„Was die Ökonomen gegen die Assoziationen (gemeint sind Gewerkschaften; die Red.) bemerken, ist richtig:

1. Kosten, die sie den Arbeitern verursachen, meist größer als die Gewinnerhöhung, die sie erlangen wollen. Auf die Dauer können sie den Gesetzen der Konkurrenz nicht widerstehen. Diese Koalitionen rufen hervor neue Maschinen, neue Arbeitsteilung, Displacement von einem Produktionsort an den andern. Infolge von allem diesem Verminderung des Arbeitslohnes.

2. Gelänge es den Koalitionen, in einem Lande den Arbeitspreis so hoch zu halten, daß der Profit bedeutend tiefer im Verhältnis zum Durchschnittsprofit in anderen Ländern, oder daß das Kapital in seinem Wachstum aufgehalten würde, so wäre die Stockung und der Rückgang der Industrie die Folge und die Arbeiter wären ruiniert mit ihren Herrn, denn das ist, wie wir gesehen haben, die Lage des Arbeiters. Seine Lage verschlimmert sich sprunghaft, wenn das produktive Kapital wächst, und er ist von vornherein ruiniert, wenn es abnimmt oder stationär bleibt ...“

Daraus schließt Marx:

... 3. Alle diese Einwürfe der bürgerlichen Ökonomen sind wie gesagt richtig, aber nur richtig von ihrem Gesichtspunkt aus. Handelt es sich in den Assoziationen wirklich nur um das, worum es sich zu handeln scheint, nämlich um die Bestimmung des Arbeitslohnes, wäre das Verhältnis von Kapital und Arbeit ein ewiges, so würden diese Koalitionen an der Notwendigkeit der Dinge erfolglos scheitern. Aber sie sind das Mittel der Vereinigung der Arbeiterklasse, der Vorbereitung zum Sturz der alten Gesellschaft mit ihren Klassengegensätzen ... Wer den Gegner schlagen will, wird nicht die Kosten des Krieges mit ihm diskutieren.“

Aktion und Eugen Loderer sekundierte ihm. Er warnte die Unternehmer vor den eigenen Mitgliedern: „Es werde einen ‚heißen Herbst‘ geben, wenn nicht eine Wende in der Preisentwicklung erreicht werde.“ An anderer Stelle heißt es in der „Welt“ vom 18. Mai: „Die beiden Gewerkschaftsführer Karl Hauenschild (Chemie) und Eugen Loderer (Metall) machten eindringlich auf die politischen Gefahren anhaltender Preissteigerungen in Kombination mit einer ‚Gewinnexplosion‘ der Unternehmen aufmerksam. Ein ‚paar Radikale‘ könnten dann die Gelegenheit nutzen, die gutwilligen Arbeitnehmer für ihre Zwecke einzuspannen.“

Die Gewerkschaftsführung ist bereit, die Unternehmer und die Bundesregierung im Kampf gegen die Gegner der niedergehenden bürgerlichen Ordnung im Lager der Arbeiterklasse vorbehaltlos zu unterstützen. Am 9. März 1973 faßte der Hauptvorstand der IG Druck und Papier folgenden Beschluß:

„Mitglieder der Industriegewerkschaft Druck und Papier, welche sich zur ‚Roten/Revolutionären Gewerkschaftsopposition‘ (RGO) oder Gruppen mit gleicher beziehungsweise ähnlicher Zielsetzung bekennen, deren Bestrebungen durch ihre Mitgliedschaft, durch Äußerungen in Wort und Schrift beziehungsweise durch aktive Mitwirkung unterstützen, verstoßen gegen § 4 der Satzung der IG Druck und Papier. Auf sie ist das Verfahren nach § 11 (Ausschluß aus der Gewerkschaft) Ziffer 1a beziehungsweise 1c anzuwenden.“ (Hervorhebungen durch die Redaktion) Ein entsprechender Beschluß der IG Metall lautet:

„Die Zielsetzung und die Aktivitäten der unter der Bezeichnung KPD, KPD/ML, KPD/AO, Arbeiter-Basisgruppen, Kommunistischer Bund, Kommunistische Arbeiterpresse tätigen Gruppen und der von ihnen getragenen sogenannten revolutionären Gewerkschaftsopposition sind gewerkschaftsfeindlich. Die sogenannten Gruppierungen werden zu gegnerischen Organisationen erklärt. Die Zugehörigkeit zu diesen Organisationen ist unvereinbar mit der Mitgliedschaft in der Industriegewerkschaft Metall. Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall, die sich an deren gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten beteiligen oder diese unterstützen, verstoßen gegen die Interessen unserer Gewerkschaft und müssen mit dem Ausschluß rechnen.“ (Hervorhebungen durch die Redaktion)

Einige Kollegen suchen die Erklärung für diese Vorgänge in einer mutmaßlichen Änderung in der Politik der Gewerkschaftsführungen. Das ist jedoch nicht der Fall. Nicht die Apparate haben sich geändert, sondern die gesellschaftlichen Verhältnisse zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Arbeiterklasse und Bourgeoisie, haben in den letzten Jahren eine zunehmende Verschärfung erfahren.

1969 führte die IG Metall-Bürokratie ein Ausschlußverfahren gegen 42 Kollegen der Klöckner-Hütte in Bremen durch, die durch eine zweite Gewerkschaftsliste den alten, korruptierten sozialdemokratischen Betriebsrat aus seiner Stellung verdrängt hatten. Anläßlich dieses Ausschlußverfahrens schrieben wir seinerzeit:

„Bisher ist es der Bürokratie möglich gewesen, die Gegensätze nicht sichtbar werden zu lassen, oder, wenn sie aufbrachen, zu verschleiern. Auf der Klöckner-Hütte war dies nicht mehr möglich. Alles Gerede von notwendiger Einheit zerbrach an den tatsächlichen, konkreten Widersprüchen zur Gewerkschaftsführung, die keine Bewegung von unten in der Mitgliedschaft, die sich hier nicht gängeln ließ, dulden kann. Betriebliche Verhältnisse, sozialdemokratische Betriebsräte und die IG Metall im Betrieb sind in vielen Großbetrieben der BRD ähnlich. Mit Organisationsraison, Manipulation und Privilegien für ihre Funktionärskaste war es dem Apparat bisher möglich, die Gegensätze zwischen Mitgliedschaft und Organisation weitgehend auszuschalten. Das Besondere an den Betriebsratswahlen der Klöckner-Hütte besteht darin, daß sich trotz der Drohungen und administrativen Maßnahmen der Gewerkschaftsbürokratie ein linke Opposition, bestehend aus sozialdemokratischen, kommunistischen und parteilosen Gewerkschaftern bildete, die sich nicht mehr gängeln ließen und der Belegschaft als IG Metall-Mitglieder eine klare Alternative zur offiziellen IG Metall-Politik boten.

In diesem neuen Anfang liegt für die Gewerkschaftsbürokratie die Gefahr der Ausweitung auf andere Betriebe und gleichermaßen für die bewußten Gewerkschafter die Möglichkeit, die Erstarrung im Gewerkschaftsapparat zu überwinden.“<sup>9</sup>

Diese Einschätzung der Ursachen der Auseinandersetzungen wie auch des Verhaltens der Gewerkschaftsbürokratie ist seit jener Zeit durch eine Reihe von Ereignissen bestätigt worden. In den Streiks im September 1969, den Betriebsratswahlen im Jahre 1972, in den letzten Tarifrunden kommen die Arbeiter durch ihre Erfahrungen mit dem sozialdemokratisch orientierten Gewerkschaftsapparat zunehmend zum selbständigen Handeln.

Wir wollen hier nicht im einzelnen auf die anschwellende Flut von Ausschlußverfahren gegen klassenbewußte Gewerkschafter durch die Bürokratie eingehen, die von den zahlreichen Publikationen der DGB-Organisationen fast ausnahmslos totgeschwiegen werden.

Diese Ausschlußverfahren sind eine Ausdrucksform der zunehmend aufbrechenden Klassengegensätze in der Bundesrepublik. Dabei betrachten sich die Gewerkschaftsführer als Hüter der kapitalistischen Ordnung, die diese Ordnung, wenn es nützt, auch gegen

die eigenen Mitglieder zu verteidigen haben. Sie können die Auseinandersetzung mit der aus ihrer jahrelangen Passivität erwachenden Arbeiterklasse nicht anders führen, als mit administrativen und bürokratischen Mitteln.<sup>10</sup>

Die Grundlage der bürgerlichen Ordnung ist die Ausbeutung der Arbeiterklasse durch das Kapital, der unverrückbare Gegensatz von Proletariat und Bourgeoisie. Dieser Gegensatz läßt sich weder durch die vom Apparat propagierte Mitbestimmung noch durch „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“ versöhnen. Die qualifizierte Montan-Mitbestimmung hat weder die Strukturkrise im Steinkohlebergbau noch den Verlust der Arbeitsplätze verhindern können. Auch in der Eisen- und Stahlindustrie hat die Mitbestimmung die Arbeiter vor den Folgen der Umstrukturierung und Rationalisierung nicht schützen können; der Verlust der Arbeitsplätze mit allen seinen Folgen für die betroffenen Arbeiter wurde durch die abgeschlossenen „Sozialpläne“ in keiner Weise wettgemacht.<sup>11</sup>

Gegen die „Vermögensbildung“ nahmen ursprünglich die ganze „Linke“ in Sozialdemokratie und Gewerkschaftsbürokratie Stellung, als Georg Leber – damals Vorsitzender der IG Bau, Steine, Erden – diese Prinzipien aufstellte. Heute versuchen sie, mit der Ideologie der Vermögensbildung den Arbeitern den Kapitalismus schmackhaft zu machen. In der Zeitschrift „Der Volkswirt“ schrieb der heutige Bundesverteidigungsminister Leber am 25. 9. 1964:

„... Das Gesamtziel dieses Vorschlages ist ein dreifaches: 1. Der Arbeitnehmer soll mit einem gerechten Anteil am Sozialprodukt beteiligt werden. 2. Diese Beteiligung wird den Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Wachstum teilnehmen lassen und seiner staatsbürgerlichen Existenz weiteren Rückhalt geben. 3. Da die für den wirtschaftlichen Fortschritt notwendige Investitionsquote gesichert bleibt, ist die geplante Förderung der Vermögensbildung auch ein Beitrag zur Währungsstabilität“ ...

Punkt 1 ist reformistisch-Christliche Ideologie von der Klassenharmonie und Gerechtigkeit. Punkt 2 Bindung der Arbeiterklasse an kapitalistische Wirtschaft und Staat. Punkt 3 Sicherung der Investitionen für die Erhaltung des kapitalistischen Profitstrebens.<sup>12</sup>

Da die Gewerkschaftsbürokratie – gemeinsam mit der Sozialdemokratie – ihre vornehmste Aufgabe darin sieht, den niedergehenden Kapitalismus vor seinem Abstieg zu retten, muß sie sich gegen alle Bestrebungen richten, die eine Überwindung der kapitalistischen, bürgerlich-demokratischen Gesellschaft bewirken könnten.<sup>13</sup>

Das ist die Ursache der sogenannten Unvereinbarkeitsbeschlüsse, die immer mehr Gewerkschaftsvorstände beschließen. Das ist zugleich auch die Ur-

sache für die wachsende Diffamierung klassenbewußter Gewerkschafter und für die Haltung des Apparats und seiner hauptamtlichen Funktionäre gegen die Versuche der Mitglieder, Einfluß auf die Politik der Gewerkschaftsführung zu gewinnen.

Solange die Voraussetzungen für eine Resonanz klassenbewußter Gewerkschaftskollegen in der breiten Mitgliedschaft noch nicht gegeben war, d. h. in der Zeit der Hochkonjunktur, des florierenden Kapitalismus in der BRD, ging die Bürokratie über Proteste der Mitglieder einfach hinweg. Heute, wo sich die politische und wirtschaftliche Lage in der gesamten kapitalistischen Welt zunehmend sichtbar zum Schlechten wendet, ist die Bürokratie ihrer vormaligen Laxheit abhold. Sie wendet sich mit bürokratischen, administrativen Methoden gegen alle jene, die sie in ihrer Handlungsfreiheit bedrohen. Das hat zur Folge, daß langjährige, verdiente Gewerkschaftsfunktionäre von der Organisation verstoßen, daß junge Kollegen gemaßregelt werden. Bereits am 15. 1. 1970 mußten Betriebsrat und Vertrauenskörper in der Firma Felten & Guillaume Kabelwerke in Köln an den Vorstand der IG Metall schreiben:

„... Es scheint sogar, daß eine Spaltung der Einheitsgewerkschaft gewollt ist; denn der stellvertretende Vorsitzende der IG Metall Eugen Loderer hat in der letzten Vertreterversammlung 1969 in Köln erklärt, wenn Euch der Weg der IG Metall nicht paßt, dann gründet doch eine eigene Gewerkschaft.“

Wir fühlen uns durch die vom Vorstand praktizierte Methode angeregt und werden über diesen Weg einmal für eine innergewerkschaftliche Öffentlichkeit sorgen. Wir können uns des Eindrucks nicht erwehren, daß die Briefe an einzelne Vorstandsmitglieder nicht diskutiert werden, ja es muß sogar der Eindruck entstehen, daß die Briefe unterschlagen werden, weil sie in der Regel bestehende Zustände konstruktiv kritisieren.<sup>14</sup>

Die bisherigen Unvereinbarkeitsbeschlüsse von IG Druck und Papier und IG Metall stellen bereits allen Kollegen Ausschluß in Aussicht, die den Eindruck „durch Äußerungen in Wort und Schrift“ erwecken, sie unterstützten die „Rote/Revolutionäre Gewerkschaftsopposition“ (RGO) oder Gruppen mit gleicher beziehungsweise ähnlicher Zielsetzung“.

Diese Art von Beschlüssen ist nicht gegen einige Studenten oder Intellektuelle gefaßt; hier soll dem wachsenden Unmut innerhalb der Mitgliedschaft mit der Politik der eigenen Organisationsführung eine Barriere errichtet werden.

Sicherlich wird kein klassenbewußter Kollege aus diesem Sachverhalt den Schluß ziehen, nunmehr die Hände in den Schoß zu legen. Gerade die Vertrauensleute und Kassierer in den Betrieben sind besonders starken Bela-

stungen ausgesetzt: Die Verwaltungsstelle fordert von ihnen Mitgliederwerbung und Erhöhung des Beitragsdurchschnitts. Auf der anderen Seite müssen sie sich mit ihren Kollegen über die Politik des Apparats auseinandersetzen. So müssen sie versuchen, zwischen den Bedingungen im Betrieb und den Anforderungen, die an sie durch die Sekretäre der Organisation gestellt werden, einen Ausgleich zu finden. Und eben dieses Bemühen bringt sie immer stärker in die Lage, gegenüber dem Apparat die Belange der Mitgliedschaft in scharfen Auseinandersetzungen zu vertreten. Das aber führt sie zunehmend in Widerspruch mit dem Denken und Handeln der Bürokratie und bewirkt immer häufiger, daß klassenbewußte Gewerkschafter vom Apparat den Vorwurf der Gewerkschaftsfeindlichkeit oder ähnliches zu hören bekommen.

Diesen Kampf gegen die Erstarrung der Gewerkschaftsbürokratie werden die klassenbewußten Gewerkschafter nur dann unbeschadet überstehen, wenn sie es verstehen, in ihren Auseinandersetzungen ständig aufs Neue an den unmittelbaren Belangen der Mitglieder im Betrieb anzuknüpfen. Auch das beste Rednertalent und alles vorsichtige Taktieren führt gegenüber der Gewerkschaftsleitung zu nichts, wenn nicht dahinter die Stütze durch die Masse der Kollegen steht.

10 Siehe Arpo 1/73 zur dju-Mitgliederversammlung S. 32

11 Zur Analyse der politischen Zusammenhänge empfehlen wir: Arpo Nr. 3/1970 Und „Zur Auseinandersetzung auf der Klöckner-Hütte Bremen“ I und II, sowie die Schrift von Waldemar Bolze „Der Weg der Gewerkschaften“. Alle diese Publikationen sind zu beziehen über Margret Kuhlmann, 28 Bremen 1, Postfach 1641.

12 Zit. aus Arpo Nr. 3/1970

13 Das Verhältnis der reformistischen und später sozialpartnerschaftlichen Partei- und Gewerkschaftsführer zur kapitalistischen Ordnung beschreibt Waldemar Bolze in „Der Weg der Gewerkschaften“, S. 138 so:

„Nach ihrer Auffassung ist jede Reform oder demokratische Errungenschaft keineswegs etwas mit der bürgerlichen Demokratie im Widerspruch Stehendes, sondern ein natürlich verbundener Bestandteil dieser Demokratie. Sie stellen sich die bürgerliche Demokratie so ungefähr wie einen wilden Obstbaum vor, der durch Auftropfen echt demokratischer Edelreiser ganz und gar veredelt werden kann. Nach ihrer primitiven Logik muß also der Baum selbst bzw. die bürgerliche Demokratie unter allen Umständen erhalten bleiben. Auch das furchtbare Beispiel Italiens und Deutschlands, wo sich die bürgerliche Demokratie ohne auch nur im geringsten mit ihrem ‚demokratischen‘ Charakter in Konflikt zu kommen, auf ganz natürliche Weise zur faschistischen Diktatur ‚veredelt‘, hat den unbeherrschbaren Reformisten nicht beibringen können, daß sich bürgerliche Demokratie und faschistische Diktatur keineswegs wie Feuer und Wasser gegenüberstehen, daß umgekehrt die bürgerliche Demokratie unter bestimmten Voraussetzungen in den Faschismus mündet.“

14 Der vollständige Brief ist abgedruckt in „Die Auseinandersetzungen auf der Klöckner-Hütte Bremen, II, Teil, S. 53 ff.