

Raketengefahren erfordern gewerkschaftliches Engagement

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Die Pershing II erreicht in wenigen Minuten Moskau. Aufgrund ihrer Treffsicherheit kann sie die Kommandostellen des Warschauer Pakts gewissermaßen von einem Augenblick auf den anderen zerstören. Militärstrategen können daraus die Konsequenz ziehen: Nach einem solchen Enthauptungsschlag wird die Verwirrung so groß sein, daß es ein Leichtes ist, im Laufe von 30 bis 60 Minuten auch die strategischen Interkontinentalraketen der Sowjetunion zu zerstören.

Es liegt auf der Hand, daß der Warschauer Pakt das Leben unter dem Damoklesschwert nicht akzeptieren kann. Im Rahmen der Genfer Verhandlungen wurde deshalb angekündigt, in Kürze automatische Frühwarn- und Entscheidungssysteme zu installieren, die etwa eine Minute nach dem festgestellten Start der Pershing II den Gegenschlag sowjetischer Raketen auslösen. Irgendwelche menschlichen Entscheidungsträger sind dabei nicht vorgesehen: Wenn die Computer der Anlage die Flugbahn der westlichen Rakete bestimmt haben, werden die sowjetischen Raketen unwiderruflich gestartet. Wir wissen, daß auch Computer irren können. Bisher wurde ein Fehlalarm noch immer durch menschliches Eingreifen korrigiert. Davon kann in Zukunft nicht mehr die Rede sein. Der Zufall entscheidet darüber, ob das Pulverfaß explodiert, auf dem wir sitzen.

Mitte Mai konnte man diese Aussagen im „Spiegel“ nachlesen (Haefner, „Der Spiegel“ vom 16. 5. 1983, S. 226f.). Ein entsprechendes Szenario findet sich in einer großen Anfrage des Abgeordneten Bastian und der Fraktion Die Grünen (Bundestagsdrucksache 10/53 vom 11. 5. 1983). Auf welcher gewerkschaftlichen Mitgliederversammlung wird derartige diskutiert? Findet sich die Raketenproblematik wenigstens in den Programmen gewerkschaftlicher Bildungsstätten wieder? Da und dort mag es vorkommen – die Regel ist es sicherlich nicht. Allzu viele sehen die Friedenssicherung nicht als konkrete gewerkschaftliche Aufgabe, sondern als abstrakte Sonntagsreden – und 1.-Mai-Forderung, der mit einem „ehrlichen Bekenntnis“ genügt ist. Die „Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ hat im Betrieb zu erfolgen; Außen- und Verteidigungspolitik existieren da nur am Rande.

In einer solchen Situation einen Generalstreik gegen die Raketen zu fordern, erscheint reichlich mutig. Streiks lassen sich nicht per Knopfdruck befehlen und abblasen – die Skepsis von Monika Wulf-Mathies und Eugen Loderer ist da durchaus berechtigt. Der Einsatz

gewerkschaftlicher Kampfmittel ist nicht möglich, wenn nicht zuvor alle wissen, um was es geht. Überspitzt formuliert: Der Schritt vom Dornröschenschlaf hin zu einem Verhalten, das alles riskiert, ist illusionär.

Bei dieser Feststellung stehenzubleiben und fortan die Hände in den Schoß zu legen, würde allen jenen die Arbeit leicht machen, die an der Stationierung interessiert sind. Zwischen dem totalen Widerstand und der völligen Untätigkeit gibt es zahlreiche Handlungsformen, die innerhalb der Gewerkschaften bislang nur wenig diskutiert wurden. Wäre es beispielsweise nicht möglich, bei Vertrauenskörpersitzungen und Betriebsversammlungen die Raketenfrage anzusprechen? Warum soll nicht auch eine Gewerkschaft dazu aufrufen, an einer Demonstration gegen Raketen teilzunehmen?

Als Barzel im Frühjahr 1972 sein Mißtrauensvotum gegen Willy Brandt einbrachte, demonstrierten in Nordrhein-Westfalen mehrere 100 000 Kollegen während der Arbeitszeit – keinem einzigen wurde dabei von seinem Arbeitgeber ein Härchen gekrümmt. Um die Jahreswende 1978/79 praktizierten Metallarbeiter dasselbe als Protest gegen die Aussperrung bei Eisen und Stahl. Die RFFU versuchte im Dezember 1979, die Auflösung des NDR durch einen Demonstrationsstreik zu verhindern – wie man weiß, wurde er in letzter Sekunde verboten, doch der Demonstrationseffekt war durch die Auseinandersetzungen um den Streik sowieso erreicht. Ist die Raketenstationierung für uns alle denn wirklich weniger wichtig als ein versuchter Kanzlersturz, eine Aussperrung oder die Auflösung einer Rundfunkanstalt? Die Frage müßte sich im Grunde selbst beantworten.

Ist nicht auch die Aufforderung, über derartige, beschränktere Gegenaktionen nachzudenken ein frommer, von außen herangetragener Wunsch? Niemand sollte die Schwierigkeiten überschätzen, die sich in einer Situation ergeben, wo die Angst um den Arbeitsplatz das Bewußtsein vieler Kollegen entscheidend prägt. Nicht auffallen

wollen, bisweilen auch den Kopf in den Sand stecken – das ist die ebenso falsche wie verständliche Devise. Wer „überwintern“ will und auf bessere, in mehr oder weniger ferner Zukunft liegende Verhältnisse hofft, wird sich schwerlich engagieren. Die langjährige Praxis, viele Fragen im Wege informeller Verhandlungen mit staatlichen Instanzen, insbesondere der Bundesregierung, zu klären, tut ein übriges. Wer Subventionen oder Regierungsaufträge will, tut gut daran, nicht als „Streikbetrieb“ verschrien zu werden oder gar die rote Fahne zu zeigen.

Dennoch: Würde alles nach diesem Muster ablaufen, könnten sich die Gewerkschaften und Betriebsräte im Grunde als Abteilungen für soziale und personelle Angelegenheiten in die Unternehmen und die staatliche Verwaltung eingliedern lassen. Die Gewerkschaft lebt davon, daß ihre Mitglieder sich engagieren, weil sie nicht nur die unmittelbarsten Tagesinteressen, sondern weitergehende Emanzipationsinteressen sehen. Die Gewerkschaft war zu allen Zeiten das, was politische Soziologen heute als „Hoffnungsträger“ bezeichnen. Die Streiks am 1. Mai brachten dies am unmittelbarsten zum Ausdruck: Die Beschwernisse der eigenen Existenz, Unterordnung und Demütigung, Armut und Frustration sollen eines Tages mal nicht mehr sein.

In den letzten Jahren sind die Gewerkschaften auf dem besten Weg gewesen, gerade diese Funktion als „Hoffnungsträger“ zu verlieren. Wie kommt es denn, daß viele, insbesondere aus der jüngeren Generation, über ihre Sorgen und Ängste mehr im kirchlichen Bereich reden als in den traditionellen Organisationen der Arbeiterbewegung? Andere sehen bei Grünen und Alternativen die Chance des Neuanfangs, auszubrechen aus den verkalkten Strukturen nie wirklich ernst genommener Programme, wo das Wort „Vergesellschaftung der Produktionsmittel“ weit hinten versteckt und das Wort „Sozialismus“ nur noch hinter vorgehaltener Hand geflüstert wird.

Die Engagiertesten zu verlieren, bedeutet, nicht nur in der Friedensfrage, sondern auch in anderen Bereichen, an Handlungsfähigkeit zu verlieren. Vielleicht ist es einseitig gesehen: Aber wo ist das Konzept und der gewerkschaftliche Kampf, mit dem man der von den Arbeitgebern praktizierten Arbeitszeitverkürzung begegnen kann? Wo sind die Betriebsräte, die mobilisieren (können), um den Abschluß von Teilzeitarbeitsverträgen, Job-sharing-Verträgen und anderen Formen der Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich zu verhindern? Was will man eigentlich einem Unentschlossenen sagen, der meint, 1 bis 2 Prozent Reallohnrückgang sei schließlich auch ohne gewerkschaftlichen Kampf erreichbar?

Sich in der Friedensfrage zu engagieren, bedeutet unter diesen Umständen

NGG: „Absolute Priorität“ für Lebensarbeitszeit-Verkürzung

Interview mit Erich Herrmann,
2. Bundesvorsitzender der NGG

Im Gegensatz zur IG Metall, Druck und Papier, Holz- und Kunststoff sowie der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und der Deutschen Postgewerkschaft räumt die Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten (NGG) der Verkürzung der Lebensarbeitszeit „absolute Priorität“ ein. Bereits 1978 wurden die ersten Tarifverträge zur Arbeitszeitverkürzung für Ältere abgeschlossen. Das erklärte der 2. Bundesvorsitzende der NGG, Erich Herrmann, im folgenden Interview, welches er unserer Mitarbeiterin Gisela Mayer gab.

NACHRICHTEN: Ihre Gewerkschaft hat rund 150 Tarifverträge mit kürzeren Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte abgeschlossen. Welches sind die wichtigsten Bereiche, für die diese Tarifverträge gelten?

Erich Herrmann: Alle Tarifbereiche sind natürlich für uns als auch für die unmittelbar betroffenen Mitglieder gleich wichtig. Das Ausmaß der verschiedenen tariflichen Regelungen ist allerdings entsprechend der unterschiedlichen Struktur der Wirtschaftsbereiche voneinander abweichend. Unter Berücksichtigung dieser Prämisse möchte ich folgende Reihenfolge nennen:

- Zigarettenindustrie

a) vom inhaltlichen Volumen als auch

b) vom räumlichen Umfang

- Brauindustrie, hier insbesondere für die Tarifbereiche Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen

- Süßwarenindustrie und

- Zuckerindustrie, die beide das gesamte Bundesgebiet umfassen.

NACHRICHTEN: Welche Verbesserungen sind im einzelnen enthalten?

nicht nur, unsere Existenz vor verheerenden Gefahren zu bewahren. Es könnte ein ganz entscheidender Beitrag dazu sein, die Gewerkschaft wieder zu einem „Hoffnungsträger“ zu machen. Dafür müssen sich nicht nur die Aktiven in den Betrieben einsetzen: Auch die führenden Repräsentanten der Organisation haben ein Interesse daran, Zeichen zu setzen. Schon ein Wort der Ermutigung könnte vieles bewirken. Wir haben nicht mehr sehr viel Zeit zu verlieren.

Erich Herrmann: Für die Zigarettenindustrie gilt die Regelung, daß Arbeitnehmer 24 Monate vor ihrer frühestmöglichen gesetzlichen Berentung die Möglichkeit haben, entweder bei vollem Lohnausgleich nur noch 20 Stunden wöchentlich zu arbeiten oder bei 75 Prozent ihres bisherigen Einkommens sich ganz von der Arbeit freistellen zu lassen. Diese Regelung gilt also für Frauen und Schwerbehinderte bereits ab dem 58. Lebensjahr.



In der Brauindustrie haben die Arbeitnehmer ab dem 60. Lebensjahr, über das Jahr verteilt, Anspruch auf 28 bezahlte zusätzliche arbeitsfreie Tage. Diese Regelung gilt im Umfang variierend, je nach Branche, für alle weiteren von uns getätigten Tarifverträge mit Arbeitszeitverkürzungen für ältere Arbeitnehmer.

NACHRICHTEN: Wieviel ältere Arbeitnehmer sind bereits in den Genuß der angesprochenen Tarifverträge gekommen?

Erich Herrmann: Nach unseren Berechnungen gelten die Tarifverträge für ca. 450 000 Arbeitnehmer, davon sind von der verkürzten Arbeitszeit unmittelbar ca. 4 bis 5 Prozent betroffen. Auch hier gibt es unter den verschiedenen Branchen starke Abweichungen voneinander. Die ersten Tarifverträge wurden 1978 für die Zigaretten- und Brauindustrie getätigt, die letzten in diesem Frühjahr. Von daher läßt sich nicht qualifizieren, wie viele ältere Arbeitnehmer bisher davon betroffen waren. Hinzu kommt, daß die Inanspruchnahme auf Freiwilligkeit beruht.

In der Zigarettenindustrie haben 1982 85,4 Prozent der Anspruchsberechtigten von der Tarifregelung Gebrauch gemacht. 56,2 Prozent haben die totale Freistellung und 43,8 Prozent die 20-Stunden-Woche gewählt. Aus den anderen Tarifbereichen liegen uns keine neueren Erhebungen vor. Die uns bekannten Daten gehen auf 1980 zurück. Zu der Zeit haben 89 Prozent der Anspruchsberechtigten in der Brauindustrie und 100 Prozent in der Zucker-, Süßwaren- und Mühlenindustrie von der Arbeitszeitverkürzung Gebrauch gemacht.

NACHRICHTEN: Konnte dadurch die Zahl der Arbeitslosen in Ihrem Bereich reduziert werden?

Erich Herrmann: Ohne Zweifel ja. Wir werden in dieser Haltung vor allem durch die Betriebsräte bestätigt, die uns sagen, daß mit den Arbeitszeitverkürzungen für ältere Arbeitnehmer Tempo und Umfang der Rationalisierungskündigungen, wie seit Anfang der 70er Jahre in der Ernährungsindustrie zu verzeichnen, eingengt wurden.

NACHRICHTEN: Wird Ihre Gewerkschaft auch in Zukunft um den Abschluß weiterer ähnlicher Tarifverträge ringen, und werden auch andere Formen der Arbeitszeitverkürzung angestrebt? Wenn ja, welche?

Erich Herrmann: Wir werden in allen Bereichen, in denen es uns bisher nicht gelungen ist, entsprechende Tarifverträge abzuschließen, auch in Zukunft auf den Abschluß solcher Tarifverträge drängen bzw. die bestehenden Tarifverträge ständig auszuweiten versuchen durch Herabsetzung der Anspruchsvoraussetzungen oder weiterer Verkürzungen der Arbeitszeit.

In der Frage des Gesamtkomplexes Arbeitszeitverkürzung haben wir der Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch eine tarifliche Vor-Ruhestandsregelung absolute Priorität eingeräumt. Daneben werden wir uns im Rahmen unserer qualitativen Tarifpolitik um weitere selektive Arbeitszeitverkürzungen für besonders belastete Personengruppen, wie eben ältere Arbeitnehmer und im besonderen Maße Schichtarbeiter, einsetzen.