

Mitglieder die Problematik dessen, was in diesem RTS-Tarifvertrag festgeschrieben werden soll, noch gar nicht klar, sie ist noch nicht mit der Neuen Technik konfrontiert und beteiligt sich vor allem, weil die Unternehmer-Angriffe stärker werden.

Im Landesbezirk Nordmark hat sich eine Gruppe von direkt Betroffenen, vor allem aus der Setzerei von Gruner + Jahr genauestens mit dem Vertragstext auseinandergesetzt und eine grundsätzliche fachliche Kritik (mit politischer Bedeutung) daran formuliert.

Da der Vorstand der Gewerkschaft diese Kritik ignoriert, verbreiten die Kollegen ihre fachlichen Einwände selbständig und warnen vor einem Abschluß. Sie fordern eine umfassende **Aufklärung unter allen Mitgliedern**, um die gesamte Kraft der Organisation für die Durchsetzung dieser grundsätzlichen Probleme einsetzen zu können. Als der »Mayschoss-Abschluß« bekannt wird, finden gerade in den Betrieben, die einen tieferen Einblick in die Problematik der RTS-Tarifierung haben, Warnstreiks statt, die vor allem den führenden Funktionären der Gewerkschaft klarmachen, daß ein Teil der Mitglieder nicht einverstanden ist. Plötzlich lehnt auch einige Tage später die Große Tarifkommission auf Grund heftiger Proteste aus der Mitgliedschaft (bis hin zur Forderung nach Rücktritt des Vorstandes) **einstimmig** diesen Mayschoss-Vertrag ab! Das Vertrauen der betrieblich Aktiven wird durch diese Wechselbäder nicht größer.

Im **Februar 1978** beginnen Schwerpunkstreiks in 5 Betrieben, um die Unternehmer zur Neuaufnahme der Verhandlungen zu »zwingen«. Die Unternehmer antworten mit **Aussperrungen**,² die zuerst nicht von allen Betrieben befolgt werden. Die Gewerkschaftsführung bleibt bei ihrer Taktik »Schwerpunkstreiks« (die Kosten, die Kosten...) und spekuliert auf die Uneinigkeit der Unternehmer. In einer Reihe weiterer Betriebe wird aber die Urabstimmung durchgeführt, was bei den Mitgliedern die Hoffnung aufkommen läßt, daß auch sie sich in Kürze in die Reihe der kämpfenden Kollegen einreihen können.

Am **9. März 1978** werden zwei weitere Betriebe in den **befristeten** Streik genommen, einen Tag später werden zwei andere Betriebe aus dem Streik herausgenommen. Am **15. März 1978** ist die Front der Unternehmer stabiler, sie sperren in ca. 600 Betrieben ca. 40.000 Kolleginnen und Kollegen aus. Am **20. März 1978** Einigung über einen RTS-Tarifvertrag.³

Die Folgen: Die Kollegen von Madsack z. B. in Hannover haben nicht eingesehen, warum sie von der Streikleitung nicht die Erlaubnis bekamen, dem Hin und Her von Aussperrung und Produktion in Hannover ein Ende zu bereiten durch Eingliederung in den Streik anderer Zeitungsbetriebe, zur Not **auch ohne Streikunterstützung**. Diese Forderung aus der Mitgliedschaft ist erstmalig, weist einen richtigen Weg in die Zukunft und wird von der zentralen Streikleitung beiseitegeschoben.

Die Kollegen aus der Technik Gruner + Jahr haben nicht eingesehen, warum sie nach mehr als 20 Warnstreiks in ihrer Setzerei plötzlich in der entscheidenden Phase des Arbeitskampfes der einzige »Schwerpunkt«-Streikbetrieb im Bezirk Nordmark sein sollten, sie waren gegen unvorbereitete Kampfmaßnahmen, die (aus Kostengründen) **nicht alle streikbereiten** Kollegen einbezogen. Diese weitsichtige Überlegung wurde aus den Reihen der Streikleitung als »Streikbruch« diffamiert.

Im **Januar 1979** beginnen die Vorbereitungen für eine Lohnrunde, in der auch der Manteltarif-Vertrag (MTV) neu verhandelt werden soll. Eine »grundsätzliche Forderung« ist für die IG Drupa der Einstieg in die 35-Stunden-Woche (den die IG Metall im Dezember '78 mit dem Stahlarbeiter-Streik nicht erreicht hatte!). Mahlein propagiert: »Der Glaube an die eigene Kraft... sind die Quellen des Optimismus der IG Druck und Papier für das Jahr 1979... Unser Optimismus aber ergibt sich keineswegs aus mangelnder Kenntnis der Kräfteverhältnisse oder aus mangelndem Verständnis der bestehenden Situation (!). Unser Optimismus beruht darauf, daß wir (uns) unserer Kraft, unserer Geschlossenheit und unserer Stärke bewußt sind.«

In den folgenden Wochen wird die Mitgliedschaft für die Forderungen erwärmt, ohne daß erkennbar ist, in welcher

Form die anderen DGB-Gewerkschaften den Einstieg in die 35-Std.-Woche praktisch unterstützen werden. Bevor überhaupt irgendwelche Arbeitskämpfmaßnahmen in Gang kommen, schließen die Tarifparteien ab. Ein **plötzlich** von den Unternehmern eingebrachtes »umfassendes« Angebot konnte nicht abgewiesen werden, »schon um nicht unglaublich (wem gegenüber? d. Red.) zu erscheinen«, meint Hensche nachträglich. Und: »Da mußten wir zupacken, zumal sie sich selber als unter Druck stehend bezeichneten«. Doch nicht etwa von der Gewerkschaft? Nein, denn »die IG Druck und Papier hätte... in diesem Frühjahr angesichts der Kräfteverhältnisse den Durchbruch nicht erreichen können... vielleicht hätte für uns... im Herbst eine gewisse Chance bestanden. Aber die Unternehmer haben Lohn- und Arbeitszeitverhandlungen gekoppelt und uns damit den Zeitpunkt bestimmt (!). Wir mußten mit der Faust in der Tasche akzeptieren.«

Gemessen an der Grundsätzlichkeit der Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit und den entsprechenden »grundsätzlichen« Äußerungen des Vorstandes wird diese Forderung (die ein Ergebnis für alle ermöglicht) für ein Linsengericht noch **vor** Einsatz von Kampfmaßnahmen fallengelassen: Lohn-Zusatzanhebungen, Freischichten und Urlaubstage sind auf einmal ein »Erfolg«. Vertraglich festgeschrieben bis 1984 wurde die **Nichtbehandlung des Einstiegs in die 35-Std.-Woche**.

Trotz dieser deprimierend wirkenden Erfahrungen kann auf dem **Gewerkschaftstag 1980 im Oktober** Ferlemann unter dem Beifall vieler Delegierter in dieser Frage Schaum schlagen: »Wir können jedenfalls davon ausgehen, daß der stärkere Wind, der uns tarifpolitisch zur Zeit ins Gesicht bläst, kein vorübergehender Herbststurm ist... laßt uns auch und gerade auf diesem Gewerkschaftstag unserer Forderung nach der 35-Std.-Woche eine ganz klare und eindeutige Priorität einräumen!... Wir fordern nach wie vor die 35-Stunden-Woche, und wir wissen, warum!«

Bei dieser und ähnlichen Agitations-Äußerungen bleibt es dann. Die ausführlichste Diskussion entsteht stattdessen an der Frage, unter welchen Gesichtspunkten eine zu fordernde neue Lohnstruktur gegliedert werden müßte. Einigkeit herrscht von vornherein darin, daß eine wie auch immer formulierte neue Lohnstruktur »die volle Kraft der Organisation zur Durchsetzung« (Ferlemann) erfordert. Auch in den Zielen ist man sich einig, die erreicht werden sollen (siehe den folgenden Artikel dazu). Über die Kriterien zur Gliederung der verschiedenen Lohnstufen gibt es Differenzen: Die Kollegen aus NRW wollen im wesentlichen bei den Facharbeitern die Tätigkeitsjahre als Bemessung, die Kollegen aus Hessen wollen dort die Qualifikation und die Arbeitsanforderung als Bemessung. Die Kollegen aus dem Hauptvorstand wollen erstmal beide Anträge in eine Kommission geben, um in Ruhe gründlich beraten zu können. So geschieht's denn auch...

Im **Frühjahr 1982** steigt dann die Lohnrunde, erweitert um die Forderungen nach einer neuen Lohnstruktur. Die Kommission des Vorstandes hatte den hessischen Vorschlägen stattgegeben und Forderungen formuliert, die sofort zu einigen wenigen, aber massiven Protesten aus Betrieben führten, die diese Forderungen an ihrer betrieblichen Praxis überprüften. Sie erklären, daß die Kriterien für die Lohngruppen der

² Die Aussperrung als Kampfmittel der Unternehmer wird im Manteltarifvertrag neben dem Streik als Kampfmittel der Gewerkschaft erwähnt und somit als Instrument des Tarifpartners akzeptiert. Das zweispaltige Verhältnis der Gewerkschaften zur Unternehmer-Aussperrung wird ausführlich dargestellt in dem Artikel: »Die Gewerkschaften haben früher nicht so sehr über die Aussperrung gejammert« (Arpo 7/81). Dazu ebenfalls: »Der juristische Kampf gegen die Aussperrung ist gescheitert« (Arpo 7/80).

³ Eine Kritik des Vertrages: »Was ist mit dem neuen Tarifvertrag anzufangen? Der eigentliche Erfolg liegt woanders« (Beilage zur Arpo 2/1. Mai 1978)

⁴ Die Bezirksverwaltung Frankfurt der IG Drupa übermittelte dem Hauptvorstand vor dem Abschluß eine Einschätzung der bis dahin gelaufenen Tarifrunde (15. 4.), in der es hieß: »Den Arbeitgebern muß eine bindende Erklärung darüber abgezwungen werden, ab September 1982 in Verhandlungen über eine neue Lohnstruktur zu treten. Wichtigste Punkt hierbei ist, daß von unserer Seite **keine Fristsetzung für den Abschluß** bekanntgegeben wird. Dadurch halten wir uns den Rücken frei und haben außerdem genug Zeit, Klärungspositionen für unsere Interessen zu erarbeiten.«

Facharbeiter vor allem vom Unternehmer in seinem Sinne angewendet werden können. Ferlemann weist dazu im Zentralorgan im März 1982 auf die Schwere der Verhandlungen hin und will sich nicht »intern mit solchen bewußten (!) Fehlinterpretationen auseinander(zu)setzen«. Diese Diffamierung Ferlemanns trifft auch die Kollegen aus NRW, weil sie gleiches schon 1979 gegen die Vorschläge des Hauptvorstandes einwendeten.

Die Unternehmer weigern sich während der Verhandlungen, überhaupt über eine neue Lohnstruktur zu reden, deswegen läßt die Gewerkschaft die Verhandlungen am 1. April scheitern. Sie vermutet hinter der Weigerung »taktische« Gründe: »1983 stehen die Verhandlungen zum MTV an, 1984 geht's um RTS-Tarifvertrag (und um die 35-Stunden-Woche, d. Red.). Gelänge es, die Verhandlungen über eine neue Lohnstruktur in diesem Jahr zu verhindern, dann würde es der Gewerkschaft schwerfallen, sie in den nächsten beiden Jahren erneut auf die Tagesordnung zu setzen... die Unternehmer machen den Versuch, die neue Lohnstruktur für ein paar Jahre in den Kühlschrank zu legen. Daß solche Spekulationen gefährlich sind, wurde den Unternehmern unzweideutig erklärt. Ein endgültiges Nein zu Verhandlungen über eine neue Lohnstruktur müsse in den Betrieben große Unruhe auslösen.«

Genau diese Zeitverzögerung bieten die Unternehmer in der Schlichtungsverhandlung einige Tage später an, für Hensche ist das an dem Tag eine »Zumutung«, darauf »können wir uns nicht einlassen«. Ganz so heiß wird nicht gegessen, lieber Kollege Hensche. Am 21. April wird abgeschlossen: Neben 4,2% mehr Lohn unterschreibt die Gewerkschaft, daß Mitte

Februar 1983 Verhandlungen über eine neue Lohnstruktur **beginnen** und ein irgendwie aussehender Vertrag dann auf jeden Fall spätestens am 1. 1. 1984 unterschrieben wird.⁴ Auf einmal will Hensche dieses als »Erfolg verbuchen«; weil die Unternehmer sich bis zuletzt weigerten »einen verbindlichen Endtermin zu akzeptieren. Wir mußten unsererseits Wert auf eine solche Befristung legen, andernfalls wären wir Gefahr gelaufen, daß sich die Verhandlungen ewig hinauszögern.«

Diese Begründung muß von uns, weil sie ernst gemeint ist, als Meilenstein dieser Tarifpolitik angesehen werden. Demnach können künftig die Gewerkschaften den Tarifschacher mit den Unternehmen vereinfachen und sagen: Wenn ihr schon nichts geben wollt, dann laßt uns wenigstens die Zeit für die Verhandlungen darüber befristen, das ist besser, als wenn wir unsere Mitglieder auffordern, Druck in den Betrieben zu machen, um **dadurch** die Verhandlungen zum Ende zu bringen.

Die Folgen: Die Mitglieder lassen sich in dieser Tarifrunde nur äußerst schwer für die Ziele der Gewerkschaft mobilisieren. Unverständnis gegenüber den Lohnstruktur-Forderungen bei den passiven Mitgliedern, Mißtrauen über die Absichten der Gewerkschaftsführung bei den Aktiven drücken sich in den vorbereitenden Gesprächen aus. Wenn es zu Pausenverlängerungen, gemeinsamen Betriebsratsbesuchen, Warnstreiks kam, ist die Triebkraft vor allem die schlechte allgemeine Lage in den Betrieben und die drohende Gefahr der Anrechnung der Lohnerhöhung (wovor die Unternehmerverbände auch sofort ihre Mitglieder warnen, weil das Unruhe bringen könnte).

Die **Lage in der Gewerkschaft** vor der Lohnrunde 1983: Vertrauensverlust in der breiten Mitgliedschaft, Zerfahrenheit

Eingruppierungen — Abgruppierungen

Der Landesbezirk Nordmark der IG Druck und Papier handelte mit dem zuständigen Arbeitgeberverein einen neuen Gehaltstarifvertrag für Angestellte in Zeitschriftenverlagen aus, der ab 1. 4. 1981 gilt. Statt bisher 5 Tarifgruppen gibt es nun 7.

Zweck der Übung: Angleichung an die Tarifverträge in anderen Tarifgebieten und »Entzerrung« der bisherigen Tarifgruppe 3, nach der die meisten Angestellten bezahlt wurden. So sollte das Tarifgehalt der Betroffenen angehoben und die Spanne zwischen Tarif- und (höherem) Effektivgehalt verringert werden.

Der Vertrag wurde sehr bald kritisiert: die **Tätigkeitsmerkmale**, nach denen eintariffiert werden sollte, seien zu allgemein gehalten, die Tätigkeitsbeispiele, die Hinweise auf die »korrekte« Eingruppierung geben sollten, seien lückenhaft.

Die Betriebsräte machten sich an die Arbeit und handelten mit ihren Unternehmern die Angestelltentarife neu aus. Das Ergebnis sieht bei Gruner + Jahr (Geschäftsjahr 1980: 80 Millionen DM Gewinn bei 1 Milliarde DM Umsatz, Geschäftsjahr 1981: 1,6 Milliarden DM Umsatz) folgendermaßen aus:

Ungefähr 1200 Angestellte waren einzugruppieren. Davon waren nach der Eingruppierung durch die Personalabteilung ca. **ein Drittel der Fälle strittig**, d. h. die Eingruppierung durch die Personalabteilung war niedriger, als der Betriebsrat oder die Betroffenen selbst dies anhand des Vertrages errechnet hatten.

Diese Kolleg(inn)en mußten, um eine richtige, angemessene Eingruppierung zu erreichen, persönlich Einspruch bei der Personalabteilung einlegen. Das machten 344 Kolleg(inn)en. Für den Betriebsrat bedeutete das: 344 Einzelberatungen, 344 Schreiben.

Dann begannen die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung. Letztere hatte es damit nicht eilig. Anfang April 1982, ein Jahr nach Gültigkeitsbeginn des Vertrages, ein halbes Jahr nach der ersten Eintarifierungsrunde, sind die Verhandlungen abgeschlossen und die Verhältnisse klar: 198 Fälle bleiben strittig.

Nun müssen die Arbeitsgerichte angerufen werden. Dies müssen die Betroffenen allerdings selbst machen, wenn sie eine richtige, angemessene Eingruppierung erreichen wollen.

Wenn der Betriebsrat in diesem Fall das Arbeitsgericht anruft, kann er nämlich nur eine Aufhebung der jetzigen, der falschen Eingruppierung erreichen. Eine »richtige« Eingruppierung kann es nach »unserem« Tariffrecht nur nach Klage der oder des Betroffenen geben.

Nun hatte Gruner + Jahr von Anfang an kalkuliert, daß ein Teil der Betroffenen nach einiger Zeit den Mut zur Auseinandersetzung mit der Geschäftsleitung verlieren würde. Und von den 198 Übriggebliebenen werden wohl zunächst nur 20 bis 30 Leute klagen, vielleicht werden dadurch noch einige Kolleg(inn)en mitgezogen. Die Mehrheit der jetzt strittig Eingruppierten wird sich allerdings mit der falschen Eingruppierung, mit ihrer faktischen Abgruppierung abfinden.

Auffällig ist, daß vor allem Sekretärinnen und Sachbearbeiter im Verwaltungsbereich »falsch« eingruppiert wurden, also Bereiche, in denen EDV eingeführt wurde oder wird.

Als Fazit kann festgehalten werden, daß diese Art gewerkschaftlicher Tarifpolitik höchst zweifelhaft ist. Es ermöglichte den Unternehmern, ihre Angestellten möglichst niedrig einzugruppieren, um so die Lohn- und Gehaltskosten zu senken.

Für die Betriebsräte und Vertrauensleute bedeutet dieser Tarifvertrag jede Menge Arbeit, die nicht abreißen wird. Und stellt man sich einmal vor, daß tatsächlich 198 Kolleg(inn)en beim Arbeitsgericht klagen würden und rechtlich vertreten werden müßten: die Hamburger DGB-Rechtsstelle, sowieso überlastet, würde zusammenbrechen. Da kann der DGB froh sein, daß viele Kolleg(inn)en auf ihre Rechte verzichten werden.

Einen positiven Aspekt der Geschichte wollen wir nicht verbergen: im Zuge der Eintarifierungs-Diskussion sind etliche Kolleg(inn)en in die Gewerkschaft eingetreten. Allerdings muß man sich fragen, was diese neuen Mitglieder sich von einer Organisation erhoffen können, deren tarifpolitischer Spielraum immer enger wird und gegen Null tendiert.

Es ist dann den Betriebsräten überlassen, diese Vereinbarungen »mit Leben zu füllen«, »soviel wie möglich rauszuholen«. Dies hängt entscheidend von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes und der betrieblichen Stärke der Gewerkschaft ab. Mit anderen Worten: die Auseinandersetzungen um Tarife verlagern sich immer mehr von der Ebene der Gesamtorganisation auf die betriebliche Ebene. ■

in der gewerkschaftspolitischen Strategie und Taktik bei der Führung. Nur in wenigen unteren Gremien wird nach einer grundsätzlichen gewerkschaftlichen Ausrichtung gesucht. Im Bezirk Frankfurt wurde schon zu Beginn der Lohnrunde 1982 ein Papier verfaßt und als Meinung des Bezirks an den Hauptvorstand geschickt, in dem es heißt: *»Der Druck der Basis kann sich nicht entfalten, wenn die Führung sich profilarm gibt, indem sie... Widerstand nur vereinzelt und nicht politisch organisiert...«*

Das Gegenteil, die **Verhinderung** des Eintritts in die bewußte politische Dimension der gewerkschaftlichen Aktion wurde mit den Arbeitskämpfen der letzten Jahre praktiziert. Die Unternehmer haben ihre Tarifpolitik aus der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs überwunden und sich mit neuen taktischen Instrumenten auf die Durchsetzung ihrer **Klasseninteressen** in der Krise eingestellt, insofern sind sie *»auf der Höhe der Zeit«*.

Die Gewerkschaft hat nicht nur ihre tarifpolitischen Instrumente aus der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs zu erneuern, sie muß ihre gewachsenen Strukturen einem bewußten politischen Wandel unterziehen, wenn sie *»auf der Höhe der Zeit«* bleiben will.

Ihre bisherige Kampfkraft rührte aus der relativen Stärke vor allem der Setzer und Drucker. Diese Facharbeitergruppen besaßen aufgrund ihrer exponierten Rolle im Produktionsprozeß der Druckindustrie ein **Klassenbewußtsein auf handwerklicher Grundlage**, welches u. a. eine Ursache für die Differenzierungen in den Lohngruppen ist. In Hinblick auf die Entwicklung der Branchengewerkschaft und dem Kampf gegen *»ihre«* Unternehmer hat dieses Klassenbewußtsein zur Stärkung beigetragen, in Hinblick auf den Zusammenschluß aller Industriearbeiter im Deutschen Reich vor und nach dem 1. Weltkrieg hatte dieses eher einen hemmenden Einfluß.

Die handwerklichen Fähigkeiten der Facharbeiter sind mit dem Wegfall der überwiegend mechanischen Maschinerie in den letzten 10 Jahren in der Druckindustrie wertlos geworden. Ihrer führenden Rolle im Produktionsprozeß beraubt, durch die immer häufiger werdende Fortbildung zum *»lernenden Kollegen«* degradiert, spielen die einst **»selbstbewußten Facharbeiter«** in der Gewerkschaft auch nicht mehr eine so dominierende Rolle. Die Einführung der Elektronik, die Auflösung der Facharbeiter-Erfahrungen und -Fertigkeiten in die elektrischen Impulse *»null«* und *»eins«* führt bei den noch Arbeitenden zur Nivellierung.

Mit dem Einzug moderner industrieller Produktionsmethoden in den Druckereien ist aber nicht zwangsläufig bei den Gewerkschaftern ein **Klassenbewußtsein auf industrieller Grundlage** entstanden. Das ist der **selbstbewußte Arbeiter**, der seinesgleichen in jedem Lohnabhängigen sieht, auch wenn er eine **andere** Arbeit macht. Die Unterscheidung in bessere und schlechtere, in wertvolle und wertlose Arbeit überläßt der klassenbewußte Industriearbeiter dem Unternehmer. Seine Stärke im Produktionsprozeß und im Kampf gegen die Unternehmer liegt im organisierten Zusammenschluß und in seiner Zahl.

Wenn die gewerkschaftliche Diskussion und Praxis die **innerorganisatorische** Wandlung nicht **in diese Richtung** vorantreibt, werden die *»schwerpunktstreichenden Gesellen der Schwarzen Kunst«* von den Unternehmern per Knopfdruck und Telefonleitung um ihre Arbeitsplätze gebracht.

Die Chancen eines Ausweges

Unmittelbar nach dem Abschluß am 24. April 1982 hält der 2. Vorsitzende des Landesbezirks Hessen, Manfred Balder, eine Rede, in der der Abschluß scharf kritisiert, gleichzeitig aber auch einiges zu den Perspektiven der Gewerkschaft gesagt wird: *»Kämpfen wir nicht, dann werden die Unternehmer die Belastbarkeit der IG Drupa in den Betrieben so lange prüfen, bis unsere Handlungsfähigkeit zerstört ist, weil sie uns organisationspolitisch ausgeblutet haben... Für harte Auseinandersetzungen brauchen wir mobilisierende Forderungen, die von allen getragen werden können. Es ist zu befürchten, daß weder mit der Lohnstruktur noch mit der Tarifrente, so wie sie jetzt in anderen Gewerkschaften gefordert wird, eine solche umfassende Wirkung erzielt werden kann. Hierfür könnte aber die Forderung nach allgemeiner Arbeitszeitverkürzung eine Grundlage sein. Und darin liegt der strategische*

Stellenwert dieser Forderung: sie bringt wie keine andere gewerkschaftliche Forderung die Grundinteressen aller Beschäftigten an Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsentlastung zum Ausdruck. Wenn wir von dieser Einschätzung ausgehen, dann müssen wir auch darauf bestehen, daß... die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich gefordert wird. Dann müssen wir aber auch unser eigenes Haus in Ordnung bringen und die Organisation in den Betrieben stärken.«

Dem Kern dieser Aussage — Konzentration auf die für alle wesentliche Forderung — stimmen wir zu. Doch wie bringen wir *»unser Haus«*, die Gewerkschaftsorganisation *»in Ordnung«*, damit wir mobilisieren können? Eine Gewerkschaftslinker, die zwar Funktionen erobert und Konzepte aufschreiben, aber die Mitglieder nicht einbeziehen kann, löst die Probleme genauso wenig, wie die sozialpartnerschaftlichen Statthalter.

Aus der skizzierten Entwicklung der letzten Jahre wird deutlich: Die sozialpartnerschaftliche Politik der Gewerkschaften stößt an ihre Grenzen, dies wird auch von einigen Gewerkschaftsführern wie z. B. Mahlein erkannt. Abgesehen von der wirtschaftlichen Entwicklung und den politischen Angriffen der Unternehmer fehlt ihrer Verhandlungspolitik inzwischen die Stoßkraft von mobilisierbaren Mitgliedern, die sich einsetzen lassen, wenn sie gerufen werden. Sie wenden sich ab, bleiben passiv. Somit wird jeder abstrakt noch so richtige Hinweis auf die nur noch politisch zu lösenden Probleme wie: Abwehr der Aussperrung, Arbeitszeitverkürzung, Gefahren der Neuen Technik etc., zur ohnmächtigen Drohhäufung, weil es keine praktischen Folgen hat.

Das heißt nicht, daß **jede** gewerkschaftliche Tätigkeit an ihre Grenzen stößt und die Gewerkschaften in ihrer Funktion am Ende wären. Es werden weiterhin Tarifverhandlungen um Lohn und Arbeitsbedingungen geführt werden, die Betriebsräte werden weiterhin eine Funktion ausfüllen. Die Frage ist nur, **wer in Zukunft** die Gewerkschaften als organisatorischen Rahmen **für seine Zwecke einsetzt**. Verharren die Mitglieder in Passivität, lassen sie sich von scheinradikalen Phrasen über *»Einigkeit«* und *»Solidarität«* hinhalten, wenden sich die Enttäuschten weiterhin ab, werden **die** politischen Kräfte ihren Einfluß verstärken, die mit Hilfe von Tarifverträgen und anderen Bindungen an die Unternehmer eine *»Folgschaftsorganisation«* aus den Gewerkschaften machen: Trotz Geschimpfe und Gezeter werden die Mitglieder gezwungen, ihren Rückzug vor den Unternehmern zu tarifieren, letztlich auf Abwehrkämpfe zu verzichten, um die politische Ordnung zu erhalten. Die Angst vor dem *»Chaos«* einer **grundsätzlichen Opposition** und den dafür notwendigen Opfern treibt diese *»politischen«* Führer und die ihnen Folgenden in die Arme der herrschenden Klasse — was ihnen weit höhere Opfer abverlangen wird.⁵

Die Chancen eines Ausweges liegen natürlich nicht in neuen, *»besseren«* und *»sauberen«* Gewerkschaftsorganisationen. Es geht um die **Überwindung der politischen Passivität der Mitglieder**. Das kann nur von Kollegen geleistet werden, die unter den Arbeitern wirken, die keine Illusionen haben und verbreiten, die dort, wo solidarisches Handeln und Hilfe notwendig sind, eingreifen und die Gewerkschaftsorganisation, soweit nur möglich, zur Unterstützung drängen können. Für die Bewältigung dieser Aufgabe müssen die klassenbewußten

⁵ Schon in der Weimarer Republik endete das *»verständnisvolle«* Zurückweichen vor dem zunehmenden Sozialabbau zuletzt mit dem Angebot einiger ADGB-Führer an die Nazis, die Gewerkschaften würden sich den Notwendigkeiten der *»Einheit der Volksgenossen«* anschließen, wenn die Nazis die Einheit des Gewerkschaftsapparates nicht anfassen würden. Nachdem die Nazibanden dann im Mai 1933 zufaßten, wunderte sich Göbbels über das Ausmaß der Unfähigkeit des ADGB, sich der Nazis zu erwehren.

⁶ Die Tatsache, daß beim Weserkurier in Bremen die bisher weitestgehende Betriebsvereinbarung über die Arbeitsplätze in der Neuen Technik abgeschlossen werden konnte, hat den Hintergrund, daß die Belegschaft in den letzten Jahren Kämpfe geführt hat im *»Vertrauen auf die eigene Kraft«* und ohne auf grünes Licht aus dem Vorstand zu warten. Die **Qualität** der Bremer Betriebsvereinbarung rührt also nicht aus der Bedeutung der IG Druck als Gesamtorganisation und ihrer Rolle in Tarifverhandlungen, sondern aus der darüber hinaus zielenden **Selbständigkeit** der Aktiven im Bremer Betrieb. Allerdings geht unseres Erachtens die Phase der relativen selbständigen Handelns einzelner *»starker«* Betriebe zuende, technologische Entwicklung und politische Einigung und Zielsetzung der Unternehmer lassen das nicht mehr zu.

Kollegen in den Gewerkschaften regional und überregional zusammenarbeiten. Das ist der Sinn unserer Kritik.

Wir fordern deshalb zur **Diskussion folgender Thesen** auf:

- Die IG Drupa steht vor einer Reihe Tarifverhandlungen in 1983/84, die jede für sich nur mit Kampfmaßnahmen noch durchsetzbar sind. Für Kampfmaßnahmen zu mobilisieren, wird beim **derzeitigen** Zustand der Mitgliedschaft um so schwieriger, je mehr es um Forderungen geht, die nur für Teile der Mitgliedschaft konkret «etwas bringen».
- Die Unternehmer haben zur Zeit alle wirtschaftlichen Trümper in der Hand, sie werden jede Tarifverhandlung nutzen, um die Mitglieder der Gewerkschaft «zur Ruhe» zu verpflichten, auch wenn es sie in nebensächlichen Fragen (Freischichten, Urlaub) etwas «kostet».
- Taktik der Unternehmer wird es sein, auf Nebenkriegsschauplätze auszuweichen und die Gewerkschaftsorganisation dort so lange wie möglich in Verhandlungen zu binden und zu verschleißen. Die Taktik der Gewerkschaft muß dem **entgegenwirken**, also müssen Forderungen für **Einzelgruppen** zurückgestellt werden und dieses in der Mitgliedschaft diskutiert werden.
- Tarifpolitische Pilotfunktionen wie die der IG Metall und ihre schädlichen Auswirkungen auf die Mobilisierbarkeit der IG Drupa-Mitglieder lassen sich nur verhindern, indem in beiden Gewerkschaften darauf hingewirkt wird, daß gleiche Forderungen zur selben Zeit aufgestellt werden, so daß die Voraussetzungen für das **Zusammenschließen im Kampf** über eine Industriegewerkschaft hinaus möglich wird.
- Entzünden sich im Bereich der Druckindustrie lokal begrenzte Auseinandersetzungen (Streiks in Bremen, Blockade des Times-Drucks in Frankfurt, Blockade der Auslieferung von Streikbrucharbeiten in Ahrensburg/HH, Blockade von Maschinenabbau in Taunusstadt), muß die lokale Beschränktheit unverzüglich durch Unterstützungsaktionen

bundesweit aus der gesamten Organisation durchbrochen werden. Nur wenn dieser Weg zu erkennen ist, kann erwartet werden, daß Arbeiter und Angestellte (auch aus anderen Branchen) die IG Drupa als eine Organisation anerkennen, die für ihre Mitglieder eintritt.

- Solidarität und Widerstandsfähigkeit lernen die Arbeiter und Angestellten nur in gemeinsamen praktischen Aktionen. Für gemeinsame Aktionen lassen sie sich aber nur mobilisieren, wenn sie ihr grundsätzliches Interesse, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsentlastung ausdrücken können. Das drückt sich z. B. in der Forderung nach der 35-Stunden-Woche aus. Eine Forderung nach der 35-Stunden-Woche ist branchenübergreifend. Das bisher folgenlose Solidaritätsgerede im DGB ließe sich, indem die IG Drupa praktische Aktionen zusammen mit anderen Einzelgewerkschaften initiiert, um so eine Sogwirkung auf andere Arbeiter und Angestellte auszuüben.
- Eine Forderung nach der 35-Stunden-Woche kann alle Altersgruppen, Männer und Frauen, interessieren, im Gegensatz zu irgendwelchen Rentenregelungen, die letztendlich Zustimmung zu verdecktem Arbeitsplatzabbau sind.
- Eine Forderung nach der 35-Stunden-Woche ist unter heutigen Arbeits- und Produktionsbedingungen eine Abwehrforderung. Sie bringt keine «Lebensqualität» oder «Humanisierung», sondern drängt nur in den letzten Jahren dazu gekommene Arbeitsbelastungen an einer Stelle, der Arbeitszeit, zurück.
- Neu auf uns zukommende Angriffe in bisher sicher scheidenden Bereichen (Karenztage, Medikamente) können nur abgewehrt werden, wenn die IG Drupa möglichst auf Alleingänge verzichtet, stattdessen Aktionen zusammen mit anderen Gewerkschaften initiiert, bzw. zur Beteiligung an Aktionen anderer Gewerkschaften aufruft. ■

September 1982

In der Diskussion um die Lohnstruktur ist der rote Faden verloren gegangen

Was ist unter Lohnstruktur zu verstehen?

Mit Lohnstruktur ist gemeint die Abstufung der Löhne innerhalb eines Lohntarifvertrages in Lohngruppen und ihre sachliche Begründung.

Nach dem zweiten Weltkrieg, noch unter der Besatzungsmacht, gab es im ersten abgeschlossenen Lohnvertrag der IG Druck und Papier «noch 40 Facharbeiterlohnstufen und 48 Hilfsarbeiterlohnstufen, insgesamt 88 Lohnstufen mit einer Prozentspanne von 24,3 bis 120% des Ecklohnes...»¹ Allerdings traten die 18 untersten Lohnstufen in der Praxis nicht auf, weil «die Kontrolldirektive Nr. 14 (der Alliierten, d. Red.) Mindestlöhne vorschrieb, die bei 24,3% vom Ecklohn noch unterschritten worden wären. So mußten sich die deutschen Unternehmer von den Militärs der Siegermächte die Grenze aufzeigen lassen, die sie nicht unterschreiten durften.» Frage: warum eigentlich nicht von der Gewerkschaft, die doch die Tarife mit den Unternehmern aushandelte und unterschrieb?

In den folgenden Jahren handelte die Gewerkschaft zuerst die Ortsklassen (je kleiner der Ort, desto weniger Lohn) weg, 1966 war die letzte beseitigt. Die Altersklassen (je jünger, desto weniger Lohn) reduzierten sich bis heute auf 2 Klassen bei den Facharbeitern (und zwar **Tätigkeitsjahre**: während des ersten Gehilfenjahres/nach dem ersten Gehilfenjahr) und auf 3 **Lebensaltersklassen** bei den Hilfsarbeitern.

Die heute vorhandenen Lohnstufen unterscheiden sich aber auch noch nach **Qualifikation**.

Der Handsetzer, Drucker, Buchbinder, Lithograf usw. erhält nach abgeschlossener Lehre zum **Facharbeiter** und nach

einem Gehilfenjahr den **Facharbeiter-Ecklohn**, der den Dreh- und Angelpunkt der Lohnstruktur ausmacht: er wird mit 100% gesetzt, von ihm ausgehend werden alle anderen Lohngruppen prozentual auf- und abgruppiert. Ein Handsetzer kann eine höhere Lohngruppe erreichen (wenn der Unternehmer es ihm ermöglicht), indem er eine halbjährige Weiterbildung zum Korrektor (107,5% des Ecklohnes) oder zum Maschinensetzer (120% des Ecklohnes) mitmacht. Anderen Ecklöhnern aus den Berufen Druck, Druckformherstellung, Bildherstellung, Repro usw. ist eine **tarifliche Höhergruppierung** durch Qualifikation nicht möglich.

Bei den **Hilfsarbeitern** bestehen noch 5 Qualifikationsgruppen, von «einfache Arbeiten ohne besondere Vorkenntnisse» (I) bis zu Arbeiten, die «fachliche Einarbeitung, erhöhte Eigenverantwortung und Berufserfahrung erfordern» (V). Die niedrigste Lohngruppe beginnt in der niedrigsten Altersstufe mit 62,8% des Ecklohnes. Die höchste Lohngruppe in der höchsten Altersstufe erreicht dann die Lohnhöhe eines Facharbeiters im ersten Gehilfenjahr, also 89% des Ecklohnes. Jahrelange Erfahrung in Betrieben belegt, daß viele Frauen in der Weiterverarbeitung «körperliche Arbeit», die sie tatsächlich leisten, nicht tariflich bezahlt bekommen, weil das angeblich nur Männer können. Die Frauen bleiben in Gruppe III, Gruppe IV ist nur Männern vorbehalten. Die Gruppe V, «fachliche Einarbeitung, Berufserfahrung...» erreichen Frauen nur ausnahmsweise.

Diese Lohnstruktur ist überholt

Die Forderung nach einer Revision der Lohnstruktur tauchte auf allen Gewerkschaftstagen seit 1952 mehr oder weniger intensiv auf. 1959 wurde beschlossen, eine Kommission einzurichten, die Vorschläge ausarbeiten sollte.

¹ R. Burkhardt, *Ein Kampf ums Menschenrecht, Hundert Jahre Tarifpolitik der IG Druck und Papier*, Stuttgart 1974, S. 159.

