

Autorenkollektiv*

Am Beispiel OSRAM-Westberlin

– Betriebspolitik zwischen Prosperität und Krise –

Ein neuer Vertrauensleutekörper wird gewählt

Die Vertrauensleutewahlen 1973 fanden im OSRAM-Werk Spandau nicht wie in anderen Metall-Betrieben im Frühjahr, sondern wegen des Umzugs in ein neues Werk und den damit verbundenen Veränderungen in den Abteilungen erst am 5. und 6. November statt. Die Situation im Werk war damals völlig anders als heute (1975):

1. Die allgemeine wirtschaftliche Lage war noch ungetrübt von Auftrags- und Arbeitsmangel. Die Produktion lief auf Hochtouren, ständig wurden neue Leute eingestellt, Überstunden waren auf der Tagesordnung, das Motto regierte: „Wir brauchen jede Lampe“, und das besonders, weil nach dem Umzug noch nicht alles nach Wunsch lief. Trotzdem wurden selbst nötige Reparaturen möglichst lange hinausgezögert, um kurzfristig höhere Stückzahlen zu erzielen. Neue Gruppenschichten wurden aufgebaut, bis an fast allen Fertigungslinien in Wechselschicht gearbeitet wurde.

2. Der 8,5% Abschluß vom Januar 73, die unmittelbar danach einsetzende Preis-Welle, die tägliche Erfahrung, daß OSRAM mehr Lampen brauchte als wir produzieren konnten, brachten im Zusammenhang mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch den Umzug Unzufriedenheit und steigende Kampfbereitschaft in der Belegschaft hervor.

Weder der alte Vertrauensleutekörper noch der Betriebsrat waren fähig oder auch nur willens, die Entwicklung aufzunehmen und eine offene Politik einzuleiten. Dabei lag die Zielrichtung dafür auf der Hand: für eine deutliche Korrektur des Tarifabschlusses, gegen die untragbaren Arbeitsbedingungen im neuen Werk. Da die mögliche Mobilisierung der Belegschaft durch die maßgeblichen Funktionäre nicht nur nicht unterstützt, sondern sogar hintertrieben wurde, wurden einzelne Kollegen und ein paar Vertrauensleute aktiv und sie fingen an, auf Betriebsversammlungen und in den Abteilungen für eine Teuerungszulage Stimmung zu machen. Nachdem auch OSRAM als einer der letzten Betriebe im Oktober 200,- DM zulegen mußte, wurden einige Wochen später in den wichtigsten Abteilungen die Kollegen zu gewerkschaftlichen Vertrauensleuten gewählt, die sich in der Kampagne hervorgetan hatten. Da außerdem alle Kollegen wählen durften und nicht, wie nach den Gewerkschaftsrichtlinien üblich, nur die Organisierten, wurden die

* Der Artikel wurde auf der Basis von Gesprächen mit Kollegen von OSRAM-Westberlin verfaßt.

gewählten Vertrauensleute mehr als „Sprecher ihrer Abteilung“ verstanden denn als Verbindungsmann zwischen Gewerkschaftsorganisation und Basis. Erstmals wurden auch Ausländer gewählt: ein Viertel der neugewählten Vertrauensleute waren Türken, Griechen, Jugoslawien.

Bei der Vertrauensleutewahl 73 kamen zwei Tendenzen zum Ausdruck:

1. dem Betriebsrat, der seit mehreren Wahlperioden amtierte und durch die Ereignisse der letzten Zeit zunehmend der Belegschaft und ihren Bedürfnissen entfremdet war, junge, aktive Vertrauensleute entgegenzusetzen: „Wir brauchen einen starken Vertrauensleutekorper, um den Betriebsrat Dampf zu machen.“
2. die Tendenz zur Solidarität zwischen deutschen und ausländischen Kollegen. Da bei uns über 50% Ausländer, zumeist Türken, arbeiten, ist für jeden Versuch, die betriebliche und die gewerkschaftliche Arbeit in Richtung auf eine Stärkung der Kampfkraft, der Solidarität und des Klassenbewußtseins der Belegschaft zu organisieren, die Frage der Ausländer ein Kernproblem. Zusammen mit den deutschen Frauen machen die Ausländer die beschissensten, eintönigsten, nervtötendsten Arbeit am Band, im Akkord, in der Montage, an den Packtischen, in der stinkenden, atemraubenden chemischen Vorfertigung etc. Eine Minderheit, 10-15% meist deutsche Facharbeiter, haben als Einrichter oder in den Werkstätten einen besseren Job. Dennoch ist eine Solidarität unter den deutschen und ausländischen Bandarbeitern nicht selbstverständlich, geschweige denn zwischen Bandarbeitern und Einrichtern oder auch zwischen Frauen und Männern. Sie bilden sich heraus einzig auf dem Wege der Erkenntnis gemeinsamer elementarer Interessen isoliert – das heißt ohne Überwindung der Spaltung – nicht möglich ist.

Diese Erkenntnis und diese Erfahrung aber haben viele deutsche und ausländische Kollegen nach dem Umzug in das neue Werk gemacht: Einmal verschlechterte das neue Werk die Lage aller; auch der bisher besonders privilegierten Einrichter. Lärm, schlechte Belüftung, Zugluft, Gestank und das Gefühl, von der Außenwelt abgeschnitten in einem Gefängnis 8 Stunden zu ackern, das trifft jeden gleich. Und die Umorganisation der Produktion, die steigende Arbeitshetze tragen zudem dazu bei, daß sich die Arbeitsbedingungen aller Kollegen und Gruppen einander annähern. Daneben machten die Beispiele der außertariflichen Lohnkämpfe im Sommer und Herbst 73 trotz der verzerrten Berichterstattung durch Presse und Fernsehen klar, daß durch solidarisches Handeln aller mehr rauszuholen war als durch delegierte Interessen-Vertretungen. Pierburg, Hella und vor allem Ford waren daneben Signale, die vor allem den Deutschen anzeigten, wieviel die Entschlossenheit gerade der Unterprivilegiertesten, der Frauen und Ausländer, vermag.

Es hatte sich also im Herbst 73 im Betrieb eindeutig etwas verändert, was sich besonders in einem veränderten Verhältnis zwischen Ausländern und Deutschen, zwischen Frauen und Männern, zwischen Bandarbeitern und Einrichtern niederschlug. Nicht verändert hatte sich der Betriebsratskörper. Die Betriebsratspitze war seit mehreren Wahlperioden freigestellt. Das Gremium war über Listenwahl zusammengekommen. 1972 wurde den Kollegen erst vorgegault, sie hätten

eine echte Auswahl der Kandidaten durch Persönlichkeitswahl. Dann war aber plötzlich neben der IG Metall-Liste eine CDU-Liste aufgetaucht. Die Kollegen hatten nur noch die Wahl zwischen dem alten Betriebsrat, der sich wieder oben auf der Gewerkschaftsliste plazierte hatte, und einigen CDU-Einrichtern, denen sich als Betriebsräte eine Karriere in ihrer nicht gerade aus Arbeitervertretern bestehenden Partei eröffnete. Wer von den CDU-Leuten wollte, durfte sogar am Tage nach der Wahl für drei Monate rückwirkend in die IG-Metall eintreten. (Es ist bekannt, daß im Unterschied dazu linke Gewerkschaftler, die eine eigene Liste aufstellen, aus der Gewerkschaft ausgeschlossen werden).

Die Tendenzen, die zur Abwahl einiger alter Vertrauensleute und zur Neuwahl von jüngeren und ausländischen Kollegen geführt hatten – Kritik am alten Betriebsrat, Solidarität, Kampfbereitschaft – waren alle gleichermaßen den Betriebsratsmitgliedern und ihren Anhängern im Vertrauensleutekorper zutiefst suspekt. Dementsprechend faßten sie von vornherein jede Auseinandersetzung als Machtkampf auf, wo es gilt, sich gegen das Vordringen der „Linken“ und der Ausländer zu behaupten. Das führte aber gleichzeitig dazu, daß sich aus Vertretern dieser beiden Gruppen ein fester Kern bildete, der nun seinerseits das Vorgehen einzelner Vertrauensleute bei Abteilungskonflikten oder das Auftreten auf Versammlungen und Sitzungen vorher diskutierte und absprach. Was diese Kollegen untereinander einte, war der Wille, mit dem Vertrauensleutekorper ein Instrument aufzubauen, das in der Lage war, die Interessen und Forderungen der Kollegen aufzunehmen und der latenten Kampfbereitschaft durch breite Information, Diskussion und Organisation Wirksamkeit zu verschaffen. Dieses Konzept, so vage es war, beinhaltete jedoch konkrete Forderungen, die allesamt auf den Widerstand des Betriebsrates stießen: vor Kündigungen die betroffenen Kollegen und die zuständigen Vertrauensleute zu hören; alles, was nicht ausdrücklich der Geheimhaltungspflicht unterliegt, der Belegschaft mitzuteilen; allgemein: die Basis in alle Entscheidungsprozesse durch vorherige Information und Befragung einzubeziehen. Das war nun allerdings das Gegenteil der seit Jahr und Tag praktizierten Betriebsrats-Politik der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Unternehmer hinter verschlossenen Türen.

Die Situation der Türken im Betrieb verschlechtert sich, es kommt trotzdem zu Widerstandsaktionen

Die erste große Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Vertrauensleuten fand statt, als der türkische Dolmetscher T. gefeuert, Polizei ins Werk geholt wurde und fünf weitere türkische Kollegen fristlos entlassen wurden. Bezeichnenderweise wurde die Entlassung des Dolmetschers und seine sofortige zwangsweise „Freistellung“ von der Arbeit vom Personalbüro abgewickelt, während sich im Sitzungssaal nebenan der neugewählte Vertrauensleutekorper konstituierte und seine Leitung wählte. Die Betriebsratsmitglieder im Vertrauensleutekorper waren informiert, hatten der Kündigung bereits vorher zugestimmt, sagten aber davon keinen

Ton zu den Vertrauensleuten, weil klar war, daß diese eindeutig politische Maßregelung des Dolmetschers in der Halle erhebliche Unruhe verursachen würde und der Betriebsrat befürchten mußte, daß einige deutsche und türkische Vertrauensleute versuchen würden, den Widerstand gegen diese Entlassung zu organisieren. Schließlich hatte der Dolmetscher bei der Aufstellung von zwölf türkischen Kandidaten zur Vertrauensleutewahl eine wichtige Rolle gespielt, und er sollte auch mit den sieben gewählten Türken und einigen der jungen deutschen Vertrauensleute weiterhin zusammenarbeiten. Diese konnten sich nun erst in den Konflikt einschalten, als der Dolmetscher schon nicht mehr im Werk war, und die Sache war verloren, obwohl der Betriebsrat jetzt die ersten scharfen Angriffe auf seine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Werkleitung bei Kündigungen einstecken mußte. Zu der schweren Niederlage, zu der die Entlassung des Dolmetschers vor allem für die Türken wurde, hat T. allerdings durch sein Verhalten selber maßgeblich beigetragen. Er wandte sich an betriebsfremde Gruppen, die einen völlig verkrachten Streikversuch inszenierten und den Kollegen den deprimierenden Anblick bescherten, wie Polizei aus der Halle heraus Kollegen festnimmt und abführt, mit denen man jahrelang zusammengearbeitet hatte. (Eine gründliche Darstellung dieser Ereignisse findet sich in: *Prokla Nr. 11/12*, S. 273 ff. unter dem Titel „Die Trommel ruft – die Banner wehen“ oder: „wie die KPD bei Osram streikte“)

Die türkischen Kollegen, kurz vorher noch getragen von einem gestärkten Selbstbewußtsein und der Erfahrung multinationaler Solidarität, sahen sich plötzlich von Mißtrauen umgeben, sowohl von Seiten der Deutschen, als auch in ihren eigenen Reihen. Der eine traute dem anderen nicht mehr. Die reaktionäre Propaganda, die jetzt von Werkleitung und Betriebsrat einsetzte und geschickt „kommunistische Umtriebe“ und die Gefahr eines „Türkenaufstands“ an die Wand malte, hatte eine Verunsicherung gerade auch der türkischen Vertrauensleute zur Folge, die sich nicht mehr auf eine geschlossene Basis beziehen konnten. Einige deutsche Vertrauensleute und ihre damals von der Polizei festgenommenen und fristlos entlassenen Kollegen führten in der Folge einen mehr als eineinhalb Jahre dauernden Kleinkrieg mit Ausländerpolizei, Arbeitsamt, Arbeitsgericht und Strafgericht. Die Betriebsratsspitze war der Ansicht, daß noch viel zu wenige Türken festgenommen und entlassen worden wären. Durch die gerade zu der Zeit einsetzende „Ölkrise“ und die parallel laufenden staatlichen und betrieblichen Maßnahmen wie Einreisestop für ausländische Arbeiter, Zuzugssperre und große Wohngebiete wie Kreuzberg, Neukölln, Moabit, Nichtverlängerung der Aufenthaltserlaubnis und Aufenthaltsgenehmigung bei arbeitslosen Ausländern, Einstellungsstop für Ausländer usw. vertieften sich die Angst und Verwirrung der türkischen Kollegen. Es war nicht möglich, eine vom Betrieb ausgehende Solidarität mit den Entlassenen zu organisieren. Es war auch kaum ein Kollege bereit, vor Gericht über den brutalen Polizeieinsatz seine Aussage zu machen und die des Widerstands gegen die Staatsgewalt angeklagten Kollegen zu entlasten. Dagegen versuchten die von der Firma bestellten Zeugen nach Kräften den Polizeieinsatz zu rechtfertigen. Dem Personalchef ent-

schlüpfte dabei die klare Aussage: „Die Polizei war der verlängerte Arm des Arbeitgebers“. Meister und Abteilungsleiter machten untertänige Aussagen nach dem Motto: wer festgenommen wird, hat auch Dreck am Stecken. Die zahlreich vorgeladenen Polizisten bestätigten, daß es ihr Auftrag gewesen sei, bei OSRAM wieder für Ruhe und Ordnung zu sorgen.

Vor dem Arbeitsgericht gewann ein Kollege, der völlig ahnungslos in die Sache hineingeraten war, mit Hilfe der IG Metall seinen Prozeß und mußte wieder eingestellt werden. Die übrigen Verfahren sind in zweiter Instanz immer noch anhängig. Vor dem Strafgericht schafte es eine Reihe von engagierten Anwälten, daß die Verfahren in zweiter Instanz eingestellt wurden, nachdem in erster Instanz Strafen wegen Hausfriedensbruchs, Widerstands gegen die Staatsgewalt und Körperverletzung ergangen waren. Nur dem Dolmetscher wurde weiterhin angelastet, daß er das Werk nicht mehr hätte betreten dürfen. Es ist also weitgehend gelungen, wenigstens die Gefährdung der unmittelbar Betroffenen abzuwehren. Mehr war bei der vermatselten Situation nicht drin.

Daß es der Firma und der Polizei damals so leicht gemacht wurde, den Widerstand gegen die Entlassung des Dolmetschers zu brechen, war mit ein Grund dafür, daß in der Folge die Entlassungen ohne größere Schwierigkeiten über die Bühne gingen. Der andere Grund ist die inzwischen eingespielte Praxis im Betrieb, vorzugsweise Ausländer zu entlassen, die bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage keine andere Arbeit finden, die sobald ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld abgelaufen ist, keine neue Arbeitserlaubnis vom Arbeitsamt bekommen und denen schließlich von der Ausländerpolizei die Aufenthaltsgenehmigung entzogen wird. Dieses Zusammenspiel ist – und nicht etwa nur bei OSRAM oder in West-Berlin – die Reaktion von Unternehmen und Staat auf die in der bundesweiten Teuerungszulagen-Bewegung erkannte Gefahr der Solidarität zwischen ausländischen und deutschen Arbeitern. Dieser bewußte Spaltungsversuch hat sich als sehr wirksam erwiesen. Wer weiterhin versuchte, auch nur im Rahmen gewerkschaftlicher Solidarität sich für türkische Kollegen einzusetzen, geriet unweigerlich in Konflikt mit den Verfechtern rechter Gewerkschaftspolitik und wurde endgültig zum „Türkenfreund“ und „Kommunisten“ abgestempelt. Da sich außerdem jetzt herausstellte, daß die meisten der ausländischen Vertrauensleute den zugespitzten Konflikten nicht gewachsen waren und sich teilweise passiv verhielten, gerieten einige deutsche Vertrauensleute, die das aufzufangen versuchten, automatisch in die Rolle, stellvertretend die Interessen der Ausländer vertreten zu müssen. Auf der anderen Seite haben in zwei Fällen auch die Türken gezeigt, daß sie konkrete Verschlechterungen ihrer Arbeitsplatzsituation nicht ohne Widerstand hinnehmen. Einmal ging es um die geplante Verkürzung von Reinigungszeiten zugunsten der Produktionszeit in einer Abteilung, wo hauptsächlich Türken beschäftigt sind, die aber trotzdem einen deutschen Vertrauensmann gewählt hatten. Als Reaktion kam durch Initiative eines Vertrauensmannes eine Unterschriftensammlung für bezahlte Badepausen bei Arbeiten mit dem Lösungsmittel Butylacetat in Gang. Von Seiten der Werksleitung und des Betriebsrats wurde versucht, dem Vertrauensmann wegen der Unterschriftensammlung eine Störung des

Betriebsfriedens anzuhängen. Auf einer Abteilungsversammlung verurteilte der Betriebsratsvorsitzende die Unterschriftensammlung und drohte gegenüber den Kollegen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen – obwohl das Beschwerderecht der Arbeitnehmer (und dazu zählt auch das kollektive) im Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich aufgeführt ist (Betr. VG §§ 84, 85). Die türkische Betriebsrätin fungierte als Dolmetscherin des Betriebsratsvorsitzenden. Sie drohte ihren türkischen Landsleuten unverblümt an: Wenn ihr sowas nochmal unterschreibt, kriegt ihr sofort die Kündigung. Diese Einschüchterungsversuche hatten den gegenteiligen Effekt. Die Kollegen (deutsche, türkische, griechische und jugoslawische, Einrichter und Maschinenarbeiter, Frauen und Männer) machten klar: diese Forderung nach einer Badezeit war eine gemeinsame Forderung der Abteilung. Das entschlossene Auftreten zwang die Werksleitung endgültig, eine Betriebsvereinbarung über eine bezahlte Badezeit abzuschließen. Im anderen Fall mußten türkische Frauen, die wegen Maschinenstörung Ausfallzeiten hatten, auf Anregung des Betriebsratsvorsitzenden Reinigungsarbeiten im Pausenraum machen, anstatt wie bisher üblich diese seltene Gelegenheit zu Unterhaltungen nutzen zu können oder mal in Ruhe zu essen. In beiden Fällen richtete sich der Zorn der Kollegen hauptsächlich gegen den Betriebsrat, der in ihren Augen das Geschäft der Werksleitung betrieb. Das Ergebnis dieser beiden Vorfälle war, daß an einem Tag zwanzig Türken aus der Gewerkschaft austraten, darunter zwei türkische Vertrauensleute. Sie handelten aus spontaner Empörung heraus, ohne das Verhältnis IG-Metall – Betriebsrat – Vertrauensleutkörper zu durchschauen oder gar taktisch ausnutzen zu können. Das hat sich dann bei der Vorbereitung der Betriebsratswahl 1975 gerächt.

Die Tarifrunde 1973/74

Es gibt in der IG-Metall das theoretische Modell, daß Forderungen zu den jährlichen Tarifrunden von der Basis aufgestellt werden. Da aber zu gewerkschaftlichen Mitgliederversammlungen in den großen Frauen-Betrieben der Westberliner Elektroindustrie in der Regel nicht mehr als 5% der organisierten Kollegen erscheinen, da im Betrieb kaum ein Kollege zu sagen weiß, wer unsere „Vertreter“ in der Großen Tarifkommission sind, die schließlich die Forderungen der IG-Metall aufstellt, und da sowieso keine Mitgliederversammlungen zur Eröffnung der Tarifrunden angesetzt werden, ist das hohle Theorie. Wenn dennoch Vertrauenskörper von Großbetrieben Forderungen aufstellen und als Resolutionen an die Tarifkommissionen übergeben, haben diese keinerlei Verbindlichkeit und dienen lediglich als Druckmittel für die Gewerkschaftsführung gegenüber der Unternehmerseite, weil die Forderungen aus den Betrieben immer wesentlich höher liegen als sie dann in den Verhandlungen tatsächlich gestellt werden: seht her, wie radikal unsere Basis ist! Etwas anders liegt der Fall allerdings in den Tarifbezirken, wo die IG-Metall vorzugsweise ihre Streiks abwickelt wie z.B. Nord-Württemberg/Nord-Baden: hier werden die Belegschaften stärker

in die Aufstellung der Forderungen einbezogen, damit sie nachher eher das Gefühl haben können, daß es ihre Sache ist, die durchgesetzt werden muß. Bei OSRAM haben die Vertrauensleute der größten Abteilungen versucht, die Aufstellung betrieblicher Forderungen zur Tarifrunde als Mittel zu benutzen, um in einer breiten Diskussion in den Abteilungen die resignative Haltung der meisten Kollegen den ständigen Preissteigerungen gegenüber aufzubrechen und sie für die Entwicklung von in dieser Situation richtigen Forderungen zu gewinnen. Es gelang, vor allem die Frauen, die am wenigsten verdienen und in den sog. „Leichtlohngruppen“ eingestuft waren, für Forderungen zu interessieren, die vom alten Tarif-Prozent-Schema abwichen, weil das nicht mehr angebracht erschien: „Wenn die Butter 20 Pfennig teurer wird, kann ich auch nicht in den Laden gehen und sagen: ein Pfund Butter für Lohngruppe 0.“ Es gelang, im Vertrauensleutkörper eine Mehrheit hinter eine Forderung zu bringen, die von den Berufs-Betriebsräten energisch bekämpft worden war: 60 Pfg. für alle, dann 10% drauf Lohngruppe 0 weg und Laufzeit weniger als ein Jahr.

Der OSRAM-Vertreter in den Großen Tarifkommission brachte dort zwar auftragsgemäß diese Forderung vor, distanzierte sich aber gleichzeitig davon: sie sei das Werk einiger wildgewordener Vertrauensleute. Da die Diskussion in der Belegschaft und im Vertrauensleutkörper sich in keiner Weise in der gewerkschaftlichen Taktik des „Tarifikampfes“ niederschlug, war es kein Wunder, daß dann die Tarifrunde wieder ohne besonderes Interesse der Kollegen abließ.

Der 1. Mai 1974

Der 1. Mai war in West-Berlin über lange Jahre hinweg erst der Tag der „Freiheitskundgebunden“ mit zig-Tausenden vor dem Reichstag, dann die „Feierstunde“ vor ausgewählten Gewerkschaftsfunktionären mit Paulchen Kuhns Tanzorchester und live-Fernsehübertragung für das Volk. Durch den immer stärker werdenden Druck der Basis mehrerer Einzelgewerkschaften auf die DGB-Spitze und angesichts des für Sickert und seine Leute beängstigenden Erfolgs der kommunistischen Mai-Demonstrationen der Jahre vorher, sahen sich die Westberliner Gewerkschaften gezwungen, 1974 erstmals wieder zu einer Straßendemonstration aufzurufen. Der totalen Lustlosigkeit auch der meisten unserer betrieblichen Funktionäre am 1. Mai ist es sicher wieder zu verdanken, daß die Initiative einiger Vertrauensleute, über die offiziell vorgeschriebenen fünfundzwanzig DGB-Parolen hinaus aus den Problemen unseres Betriebs heraus eigene Parolen zu entwickeln und einen eigenen Block für OSRAM-Kollegen zu organisieren, ohne starken Widerspruch hingenommen wurde. Wir marschierten also unter drei großen Transparenten: „Für menschliche Arbeitsbedingungen – gegen Arbeitshetze“ – „Gegen die Ausnutzung der Frau als billige Arbeitskraft“ – „Deutsche und ausländische Kollegen – nur gemeinsam sind wir stark“. Einzelne Kollegen haben sich noch eigene Schilder mitgebracht: „Lärmbekämpfung in den Betrieben – auch bei OSRAM“ und einige Parolen auf türkisch und italienisch. Türkisch: Unsere Be-

etriebsräte und Vertrauensleute machen zu wenig! Rote Fahnen wurden auch getragen. Teilgenommen haben etwa fünfundzwanzig Kollegen, viele hatten gesagt, sie kommen, und sind nicht gekommen. Fünfundzwanzig sind wenig, wenn man von einer Belegschaft von 1700 ausgeht mit etwa 900 gewerkschaftlich Organisierten. Fünfundzwanzig Kollegen auf der Straße sind aber viel, wenn man an die Mai-Feiern der Jahre vorher denkt. Außerdem war neu, daß von den Vertrauensleuten ein eigenes Flugblatt mit eigenen Parolen und einem Treffpunkt für OSRAM-Kollegen in der Halle verteilt werden konnte. Das hat unabhängig von der Beteiligung Diskussionen ausgelöst. Einige rechte Betriebsräte liefen nicht im OSRAM-Block, sondern vorne bei Sickert und Schütz, um nicht unter die roten Fahnen zu geraten. Nachträglich führte der 1. Mai zu scharfen Auseinandersetzungen. Wie insgesamt die Tatsache, daß der 1. Mai 1974 in Westberlin zur Manifestation radikaler und klassenbewußter Forderungen geworden und der Kontrolle von SPD- und DGB-Führung völlig entglitten war, zu einer lebhaften anti-kommunistischen Hetze in allen Einzelgewerkschaften führte, so auch bei uns: Man meinte, endgültig als Kommunisten und Linksradikale erkannt zu haben, wer am 1. Mai im OSRAM-Block dabei war. Der großen Mehrheit der Kollegen übrigens war dieser 1. Mai so egal wie jeder andere zuvor.

Zwischenresumé: Vertrauensleutearbeit und Abteilung

Der Elan, mit dem im Gefolge von Teuerungszulagen-Kampagne und Vertrauensleute-Neuwahl versucht worden war, einen aktiven Vertrauensleutekörper als Basisorganisation der Gewerkschaft und gleichzeitig als Organisationsform der betrieblichen Interessenvertretung der Belegschaft aufzubauen, war ungefähr nach einem halben Jahr dahin.

Erstens hatten sich die objektiven Bedingungen geändert: die Hochkonjunktur mit angespannter Beschäftigungslage war in eine Stagnation mit schon sich abzeichnender Arbeitsplatz-Unsicherheit übergegangen mit der Aussicht auf Verschlechterung im Herbst 74.

Zweitens wurde durch die unterschiedliche wirtschaftliche Lage der einzelnen Abteilungen die einheitliche Kampfbereitschaft der Belegschaft aufgelöst und ließ sich in der Folge nur noch an isolierten Kampfzielen einzelner Abteilungen oder Gruppen innerhalb der Belegschaft festmachen.

Drittens hatte sich bei den aktiven Kollegen die ernüchternde Erkenntnis durchgesetzt, daß ihre Vorstellung vom gewerkschaftlichen Vertrauenskörper als Organisationsform der Interessenvertretung der Kollegen nur dann wirksam werden kann, wenn das Verhältnis zwischen Belegschaft, Vertrauensleuten, Betriebsrat und Gewerkschaft kooperativ ist und von einem grundsätzlichen Konsens über Aufgaben und Mittel gewerkschaftlicher Politik ausgeht. Gerade das war aber nicht der Fall. Der Betriebsrat hintertrieb mit allen Mitteln jede Aktivität der Vertrauensleute. Der Spandauer IGM-Bezirkssekretär, der von sich selbst stolz als von einem „Kommunistenkiller“ spricht, wurde von der OSRAM-

Betriebsratsspitze immer häufiger zu Vertrauensleutekörpersitzungen hinzugezogen, um den für Westberliner Verhältnisse relativ rebellischen Vertrauensleutekörper zur Raison zu bringen. Es wurde immer deutlicher, daß das Mißtrauen der Altfunktionäre gegen alle Basisaktivitäten identisch ist sowohl mit ihrem unerschütterlichen Antikommunismus als auch mit ihrer bürokratischen Unbeweglichkeit. Die Vertrauensleute, denen nun plötzlich so viel Beachtung von seiten der Berufsfunktionäre ihrer Gewerkschaft zuteil wurde, hatten von Anfang an ihre Aufgabe nicht primär im Vertrauensleutekörper als Gremium gesehen, sondern — sehr zum Mißfallen der Betriebsräte — in ihren Abteilungen, unter den Kollegen, die sie gewählt hatten, in der aktiven Teilnahme an Konflikten, auch und gerade wenn der Betriebsrat diese Konflikte nicht aufgreifen wollte. Nachdem sich die nicht endenwollenden Auseinandersetzungen im Vertrauensleutekörper immer mehr von den Interessen und Problemen der Kollegen abhob, konzentrierten sich die aktivsten Vertrauensleute wieder um so mehr darauf, in ihren Abteilungen mit den Kollegen den Kampf gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und gegen die steigende Arbeits-
hetze zu führen.

Es erwies sich, daß diese Konzeption gewerkschaftlicher Arbeit, ergänzt durch massives Auftreten auf Betriebsversammlungen, erst recht das Unbehagen von Werksleitung und Betriebsversammlungen, erst recht das Unbehagen von Werkleitung und Betriebsrat provozierte und bis zur Betriebsratswahl 1975 zu einer scharfen politischen Polarisierung führte, die aber jetzt für die gesamte Belegschaft sichtbar war und nachvollziehbar wurde.

Es muß hier aber ganz deutlich gesagt werden, daß die Arbeit im Vertrauensleutekörper nicht pauschal abgewertet werden soll. Es ist ganz klar, daß erst der Vertrauensleutekörper als betriebliches Organ es den einzelnen Kollegen, die sich in ihren Abteilungen engagiert hatten, ermöglichte, ihre Aktivitäten auf eine betriebliche Ebene auszudehnen. Erst durch die Vertrauensleutearbeit konnte ein Kontaktnetz über Abteilung und Nationalitäten hinweg entstehen, was eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, die Schranken isolierter Abteilungskämpfe überwindbar und betriebliche Solidarität erfahrbar zu machen.

Der Kampf gegen die Arbeitsbedingungen im neuen Werk.

Beispiel: Der Lärm

Unter den Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen durch das neue Werk war der Höllenlärm in der Halle ein Hauptproblem. Da fast alle Produktionsabteilungen auf einer Fläche dreimal so groß wie das Spielfeld im Olympiastadion bei nur 8 m Höhe untergebracht sind, entsteht eine allgemeiner Lärmpegel von über 80 dB der an vielen Fertigungslinien 90 dB betrug und an einzelnen Maschinen sogar 90 dB noch überstieg. Diese ernsthaft Belastung der Kollegen wurde auf einer Betriebsversammlung im Frühjahr 1974 angesprochen, speziell auch der unzumutbare Lärm im Frühstücksraum, der zwischen

Packerei und Werkstatt liegt und nicht schallisoliert war, obwohl die Kollegen dort die gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause verbringen sollten.

Nachdem die versprochene Abhilfe monatelang auf sich warten ließ, wurde es in der am härtesten betroffenen Abteilung unruhig. Dort hatte schon in der Ausbauphase des Werks eine Arbeitsniederlegung einer kleinen Gruppe von Handwerkern und Einrichtern zur Auswechslung einer überlauten Absaugvorrichtung geführt. Der Vertrauensmann dieser Abteilung glaubte, der Kampf gegen den Lärm wäre am ehesten da aufzunehmen, wo eindeutig Arbeitsschutz-Richtlinien verletzt wurden. Er stellte besonders heraus, daß in seiner Abteilung mehrere schwangere Frauen arbeiteten, obwohl die für Schwangere höchstens zulässige Lärmbelastung von 70 dB weit überschritten war. Es ergab sich aber genau an diesem Punkt das Gegenteil von einer solidarischen Front in der Abteilung. Die Mehrheit der deutschen Frauen und der deutschen Einrichter sagte: „Was müssen die Türkenweiber so viel Kinder machen. Das fehlt noch, daß die andere Arbeitsplätze kriegen, darauf spekulieren die doch nur...“

Die ganzen Vorurteile gegen Ausländer generell, die Vorurteile der alten gegen die jungen Frauen, der jungen deutschen Frauen, die nur selten noch Kinder kriegen, gegen die jungen Türkinnen, spulten da ab. Immerhin rissen aber von da an die Diskussionen um den Lärm und „was man dagegen tun kann“ nicht mehr ab. Vor allem die Einrichter waren sich schnell einig über die „Sauerei“ mit dem Lärm und daß endlich etwas passieren müsse. Insofern hatte der Vertrauensmann die Einrichter seiner Abteilung hinter sich, als er das Problem im Vertrauensleutekörper anschnitt und den Betriebsrat aufforderte, etwas zu unternehmen. Aber was passierte?

Gegen den Lärm passierte nichts. Der Werksgesundheitsdienst verteilte Ohrstöpsel und Watte. Damit konnten aber gerade die Einrichter nichts anfangen, weil sie dann die Zurufe der Frauen (z.B. wegen Maschinenschaden etc.) nicht mehr hören konnten. Von den Kopfschmerzen ganz abgesehen, die diese Dinger hervorrufen. Plötzlich erhielten die ohnehin am besten verdienenden Einrichter 50 Pfg. „Erschwerniszulage“. Der Lärm war aber immer noch da und der Betriebsrat rührte sich nicht. Erst jetzt entstand eine wirklich breite Diskussion, in der, vor allem auch von den Bandarbeitern, der Lärm als Bedrohung aller begriffen wurde. Und jetzt waren auch die Vorurteile zu überwinden, die am Anfang (in Bezug auf die Schwangeren) eine einheitlich getragene Aktion verhindert hatten.

Von den Kollegen ermutigt, wandte sich der Vertrauensmann an das Gewerbeaufsichtsamt, schilderte die Zustände im Werk und verlangte eine genaue Überprüfung speziell der Arbeitsplätze, wo Schwangere beschäftigt werden.

All das brachte er auf einer unmittelbar danach stattfindenden Betriebsversammlung vor und verlangte: 1) Einhaltung der Schutzvorschriften für Schwangere. 2) Neutrale Lärmmessungen an allen Gruppen. 3) Beseitigung aller Lärmquellen, die gesundheitsschädlichen Lärm verursachen.

Diese Forderungen fanden die Unterstützung fast aller Kollegen. Und verbunden mit der Einschaltung des Gewerbeaufsichtsamts war die Firma gezwungen, einige Maßnahmen gegen den Lärm einzuleiten: Abdeckung des Pausenraums, Aus-

Tausch von einigen extrem lauten Vorrichtungen und Maschinenteilen, Bau einer schallisolierten Zwischenwand und sofortige Nichtbeschäftigung Schwangerer im lärmintensiven Teil der Halle. Die Erfahrung dieser Kampagne machten vielen Kollegen klar, daß vom Auftreten des Vertrauensmanns nichts zu erwarten war, solange er nicht seine Kollegen hinter sich hatte.

Die Krise bei OSRAM: Resignation und Politisierung

Vor dem Urlaub 74 wurde von der Werkleitung über Betriebsrat und Vertrauensleutekörper die Information verbreitet, daß die wirtschaftliche Lage bei OSRAM angespannt sei und zu ersten Personaleinsparungen von ca. 100 Arbeitsplätzen im Werk Spandau zwingen, von denen ein Teil aber nach dem Urlaub durch Entlassungen abgewickelt werden müsse. Mehrere Gruppenschichten sollten eingestellt und zwei Fertigungslinien ganz stillgelegt werden, eine Abteilung sechs Wochen lang kurzarbeiten. Gleichzeitig drangen zwei weitere Nachrichten durch: 1) daß der größte Elektro-Konzern der Welt, General Electric, durch Übernahme der AEG-Anteile die Mehrheit bei OSRAM übernehmen will. (Bisher Siemens 43%, AEG 36%, General Electric 21%), 2) daß das Werk Spandau der Leitung des Augsburger OSRAM Lampenwerks mit unterstellt wird. Schon das Zusammentreffen dieser drei Nachrichten machte klar, daß sich hier nicht nur eine allgemeine Krise auf ein Werk auswirkt, sondern daß da ein Zusammenhang besteht, der ganz einschneidende Veränderungen bringen würde.

Diese drei Nachrichten schlugen wie Bomben im Werk ein. Hektische Diskussionen zunächst, dann Resignation, Angst. Alte Spaltungen brachen wieder auf: die sollen die Ausländer nach Hause schicken, der und der ist ja schon längst fällig ... Im Herbst wurden die ersten Schichten stillgelegt. Keiner konnte sich seines Arbeitsplatzes mehr sicher sein, weil angekündigt worden war, daß nicht geschlossene Schichten entlassen würden, sondern daß man sich in allen Abteilungen von einzelnen Mitarbeiter trennen müsse. Jedem war sofort klar, daß das die Lahmen, Kranken, Alten und Aufsässigen sein würden.

Folglich erzielte allein schon die Ankündigung dieser Maßnahmen im Sommer einen starken Effekt: der Krankenstand sank rapide, Pünktlichkeit und Ordnung kehrten ein, alle Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsintensität, die vorher noch als Zumutung abgelehnt worden waren, gingen nun ohne nennenswerten Widerstand über die Bühne. Wer zu spät aus dem Urlaub kam, flog raus und hatte keine Aussicht auf Solidarität seiner Kollegen, selbst wenn es der Zypern-Krieg war, der viele türkischen Kollegen daran hinderte, pünktlich zurück zu sein.

Im Jahr 1974 ging es – trotz Stilllegung mehrerer Gruppen – noch ohne größere Entlassungswellen ab. Hier und dort – vernebelt durch ein unübersichtliches System von Hin- und Herversetzungen, wurde mal einer gekündigt, was zwar Unruhe schuf, aber keine, die zu Widerstand führen konnte, sondern die sich als Unsicherheit ausdrückte.

Die Informationspolitik der Werksleitung, der Vorgesetzten und auch des Betriebsrats unterstützten noch diese Verunsicherung der Belegschaft. Mal wurde von einer kurzen „Durststrecke“ gesprochen, wo eben mal vorübergehend alle Opfer bringen müßten, dann wieder von zu erwartenden Entlassungen großen Stils.

Auf der Betriebsversammlung vom 15. Januar 1975 hieß es noch, wir hätten keine größeren Personalmaßnahmen mehr zu erwarten. Im Februar ging es dann aber richtig los: die verschleierte Massenentlassung begann, die Freitage wurden zu schwarzen Tagen, die mit Angst erwartet wurden. Beim erstmalig noch ein Schock: Freitag, ein paar Minuten vor Schichtwechsel, werden Kollegen, die den ganzen Tag geackert haben, einzeln von den Maschinen geholt, erhalten in der Meisterbude die Kündigung, werden für die 14 Tage Kündigungsfrist ab sofort beurlaubt. Dasselbe in der Nachmittagschicht, kurz vor 23 Uhr. Hier ist das Schauspiel noch viel auffälliger, weil plötzlich alle Abteilungsleiter, die um 16 Uhr das Werk verlassen, nochmals auftauchen. In der Halle, vor allem unter den Türken (wo sich die einzige türkische Betriebsrätin in dieser Nacht- und Nebelaktion als Dolmetscherin einsetzen ließ), aber auch bei vielen Deutschen, entsteht eine ohnmächtige Wut. Einige Kollegen verlassen die Maschinen und bilden kleine Gruppen, in denen aber keiner die Initiative übernimmt. Man sieht auch deutlich: die in ihrem Glaskasten haben Angst.

Aber es geschieht nichts, auch an den folgenden Freitagen nicht. Jeweils im Zeitraum von vier Wochen gehen jetzt 49 Kündigungen raus. Da generell alle Entlassenen für die Dauer ihrer Kündigungsfrist „freigestellt“ werden, geht das fast unsichtbar über die Bühne. Die wissen schon, warum sie die einmal gekündigten nicht mehr im Betrieb haben wollen. Die Geschäftsleitung begründete, nachdem zunächst gar keine offizielle Begründung veröffentlicht wurde, die Kündigungen und dann auch Kurzarbeit mit untragbar hohen Lagerbeständen, Auftrageinbußen und Exportschwierigkeiten. Kurzarbeit wird erst für einige Abteilungen, dann für die ganze Produktion für die Dauer von mehreren Wochen durchgeführt. Die Kurzarbeit bei OSRAM sieht so aus: die Produktion ruht, die Bandarbeiter beziehen für die ausfallenden Wochen ca. 80% ihres Lohnes vom Arbeitsamt. Die Einrichter aber und die Handwerker überholen und erneuern inzwischen den Maschinenpark. D.h. OSRAM macht eine Generalüberholung auf Kosten des Arbeitsamts, d.h. auf Kosten der von den Kollegen an die Bundesanstalt für Arbeit abgeführten Versicherungsbeiträge.

Krise und Klassenkampf

Die Lage bei OSRAM und die Kampfkraft der Belegschaft ließen in der Krise 74/75 breiten und offenen Widerstand nicht zu. Es war nicht mehr drin, als immer wieder durchsichtig zu machen, was hinter den Maßnahmen der Werksleitung steckt, was wir daraus lernen müssen wie sich unsere Lage verändert, und was daraus für uns – für die Belegschaft, für die gewerkschaftliche Arbeit, für den im Frühjahr 1975 neuzuwählenden Betriebsrat für Konsequenzen zu ziehen sind. Aus den nun

laufenden Diskussionen schälten sich immer klarer zwei Erkenntnisse heraus, die der weitere Ablauf im Werk konkretisierte und bestätigte: 1. Die Firma benutzt die Krise zu einer gründlichen Säuberung und Disziplinierung der Belegschaft. Nachdem schon vorher gebrechliche, häufig Kranke oder Kollegen mit weniger Arbeits-eifer entlassen worden waren, traf die erste größere Kündigungswelle im Februar 75 gleich drei Kollegen, deren Entlassung eindeutig nichts mit den genannten Gründen, auch nicht mit Arbeitsmangel zu tun hatte, sondern eindeutig auf ihre Tätigkeit als Vertrauensleute zurückzuführen war. Der Betriebsrat hatte diese Kündigungen schon unterschrieben, als sowohl die Kollegen als auch ihre direkten Vorgesetzten (Meister und Abteilungsleiter) noch nichts von geplanten Kündigungen erfahren hatten. Das zeigt, daß der tarifvertraglich festgelegte „Schutz der Vertrauensleute“ (wonach ihnen aus ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit kein Nachteil entstehen darf) nur dann etwas genützt, wenn volle Übereinstimmung zwischen Betriebsrat, Vertrauensleutkörper-Leitung und den einzelnen Vertrauens-leuten darüber besteht, was denn eigentlich „gewerkschaftliche Tätigkeit“ ist. Vertrauensleute, die auch den Betriebsratsbossen lästig sind, haben so eher weniger Kündigungsschutz als jeder andere Kollege. Obwohl die Mehrheit der Kollegen begriff, daß es hier ganz offensichtlich darum ging, kurz vor Eröffnung der Betriebsratswahl Leute rauszuwerfen, die durch ihr aktives Engagement zu sicheren Betriebsratskandidaten geworden waren und sich dadurch bei Werks-leitung und altem Betriebsrat gleichermaßen unbeliebt gemacht hatten, gelang es anderen Vertrauensleuten, die das als Angriff auch auf ihre Arbeit ansahen, nicht, irgendeine praktische Solidarität der Kollegen zu organisieren. Eine Unterschriftensammlung für eine außerordentliche Betriebsversammlung mit der Tagesordnung: 1. Wirtschaftslage des Unternehmens, 2. Stellungnahme eines Gewerkschaftsvertreters 3. Entlassungen im Werk Spandau, mußte wieder abgeblasen werden. Zwar äußerten fast alle Kollegen ihre Empörung über die vielen Entlassungen und die Maßregelung aktiver Vertrauensleute, scheuten aber selbst bei einer völlig gesetzlichen Aktion wie dieser davor zurück, ihre Unterschrift zu geben. Die entlassenen Vertrauensleute konnten weiter nichts machen als Kündigungsschutzklage zu erheben. Auf den ersten Verhandlungstermin mußten sie sieben Monate warten! Diese Prozesse sind inzwischen gelaufen. Als in den Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht klar wurde, daß die Kollegen gewinnen würden, ging OSRAM schnell auf die von den Vertrauensleuten vorher gestellten 10 000 DM – bei zwei bzw. 3 Jahren Betriebszugehörigkeit! – und kaufte sich so von lästigen weiteren Prozeßterminen mit Beweisaufnahme, Zeugenvernehmung usw. und auch von einer möglichen Wiedereinstellung frei. Die IG-Metall hat diese Kollegen zum Teil gegen den Widerstand des OSRAM-Betriebsrats in den Prozessen gut vertreten. Die Kollegen gingen auf diesen Raus-kauf ein, weil sie sicher mit einer Berufungsverhandlung rechneten und bis zu den ersten Prozeßterminen schon ein dreiviertel Jahr vergangen war. Da es der Vertrauenskörper abgelehnt hatte, sie während ihrer Kündigungsschutz-klage zum Betriebsrat kandidieren zu lassen was möglich ist und einen guten Schutz für gemäßregelte Kollegen bedeuten könnte – mußten sie befürchten, bei

einer gerichtlich erzwungenen späteren Wiedereinstellung sofort wieder gekündigt zu werden. Die Firma OSRAM hatte ihr Ziel erreicht.

2. Die Firma benutzt die Krise zu einer Intensivierung der Arbeit und Rationalisierung der Fertigungsmethoden. Diese allgemeine Strategie des Kapitals wirkte sich bei uns besonders stark aus, da gleichzeitig mit der Krise der OSRAM-Anteilseigner und größte Lampenhersteller der Welt, General Electric (35% am Weltumsatz – Osram 10%) anfang, die Sache stärker in die Hand zu nehmen. Wir brauchen hier nicht näher einzugehen auf die Methoden, mit denen US-Großkonzerne vorgehen, wenn sie sich „kleinere“ Firmen einverleiben. General Electric, ohnehin Anteilseigner von Osram, wollte noch die AEG-Anteile übernehmen, um so stärker auf dem europäischen Lampenmarkt einzusteigen und außerdem über die ausländischen Osram Werke auch international zu expandieren. Über ein Jahr wurde hin und her spekuliert, ob General Electric das AEG-Paket kaufen würde oder könnte (die Verhandlungen beim Kartellamt zogen sich hin). Erst Ende 1975 war dann klar, daß nicht General Electric, sondern Siemens die AEG-Anteile kaufen und so Mehrheitsgesellschafter werden würde. Die Ungewißheit über die Zukunft der Firma wirkte sich auch auf die Kollegen aus. Von der Werkleitung konnte diese Unsicherheit zu immer neuen Antreibereien und Rationalisierungen genutzt werden – immer mit der Erklärung: wir können doch den hohen Herren von GE oder Siemens den Betrieb nur schmackhaft machen (und damit unsere Zukunft sicher!), wenn wir die Produktion auf Vordermann gebracht haben. Hinzu kam, daß das neue Werk in Spandau viele Fehlplanungen und Fehlinvestitionen enthielt, daß es noch lange nicht die erwarteten Produktionsleistungen und Rationalisierungseffekt erbracht hat, und die Konzernzentrale, sei sie nun deutsch oder amerikanisch, jetzt die Gelegenheit sah, das Werk mit rabiaten Methoden auf Vordermann zu bringen. Deshalb wurde auch die gesamte Führungsspitze umstrukturiert und zum Teil mit Kräften besetzt, die beim Aufbau des Osram-Lampenwerks in Augsburg bewiesen hatten, daß sie keine Maßnahme scheuen, um das Allerletzte aus den vorhandenen Kapazitäten herauszuholen. Denn an Erweiterungsinvestitionen war in dieser Situation nicht zu denken. Da OSRAM auch nicht mehr unbedingt „jede Lampe“ brauchte, war die neue Devise: so billig wie irgend möglich zu produzieren. Die Augsburger machten dann auch kurzen Prozeß. Gleich in der ersten Kurzarbeitsperiode wurden in der Leuchtstoff-Stablampenabteilung die Ärmel aufgekrempt. Die Maschinen wurden generalüberholt, Verbesserungen zur Senkung des hohen Mehrverbrauchs eingebaut – dann wurde von sechs Gruppenschichten eine gestrichen, fünfundzwanzig Bandarbeiter wurden „freigestellt“, die Einrichter wurden zu ständigen Wartung der jeweils stehenden Fertigungslinie eingesetzt, die dann bei Bedarf, d.h. bei Maschinenschaden an einer anderen Linie, sofort angefahren werden konnte. Ergebnis: wesentlich höhere Produktionsleistung als vorher mit einer Gruppenschicht mehr, d.h. ganz wesentlich billigere Produktion. In der zweiten Kurzarbeitsperiode vor Weihnachten 74 wurden dann die Maschinen schnellergestellt. An den fahrenden

Linien wurden die Meister angewiesen, alle Pausen mit Springern durchfahren zu lassen und zum Feierabend unter Wegfall der Reinigungszeit bis auf den letzten Drücker zu fahren. Die Anzahl der Springer wurde drastisch reduziert, so daß jeder Kollege, der sich krank melden mußte, sicher sein konnte, daß sein Arbeitsplatz sofort fest neu besetzt wurde, und er ihn womöglich nach seiner Krankheit nicht wieder übernehmen konnte. In monatelangem Großeinsatz von Augsburger Fachleuten, Handwerkern und ständigen Überstunden von Einrichtern auch und gerade der kurzarbeitenden Abteilungen (!) wurden hunderte von kleinen technischen Details geändert, wurde eine zweite Linie schnellergestellt. Resultat: Man kann jetzt, im Sommer 75, eine weitere Schicht einsparen. OSRAM wird abermals fünfundzwanzig Arbeiter entlassen, und im Endeffekt kaum weniger, auf jeden Fall aber sehr viel billiger produzieren als vor einem Jahr. Natürlich ist das nur möglich, indem alle intensiver, gründlicher, schneller arbeiten. Und das tun alle, weil Krise ist und weil weitere Entlassungen und Kurzarbeit anstehen. In einer Vorfertigung der Stablampenabteilung, im Elektrodenbau waren vor einem Jahr noch mehr als doppelt so viele Einrichter wie heute beschäftigt. Jeder Einrichter hatte eine Maschine zu fahren, jetzt sind es zwei bis drei. Ältere Kollegen, die bei dieser mörderischen Arbeitshetze nicht mithalten können, verlassen entweder „freiwillig“ die Firma oder werden solange weichgeklopft, bis sie mit einer Abfindung von beispielsweise 10 000 DM für fünfzehn bis zwanzig Dienstjahre in gegenseitigem „Einverständnis“ gehen. Ihre Arbeit machen dann jüngere Kollegen mit, die diesen Stress noch aushalten, die ihn einfach deswegen aushalten, weil sie genau wissen, wie der Arbeitsmarkt zur Zeit aussieht. In anderen Abteilungen sieht es ähnlich aus. Hier wird zwar tatsächlich weniger produziert, durch Kurzarbeit und Stilllegung von Fertigungslinien, gleichzeitig aber der Ausstoß der weiterfahrenden Linien erhöht – oft bis zu 50% höhere Stückzahl. Die Frauen bekommen dafür 30 Pf. mehr die Stunde. Die rigiden Methoden der Augsburger „Besatzungsmacht“ stießen aber auch auf Widerstand. Z.B. als die Einrichter gezwungen werden sollten, in der Nachmittagschicht regelmäßig eine viertel Stunde länger zu bleiben – ohne zusätzliche Bezahlung. Der Trick war, daß einfach die Arbeitszeit verschoben werden sollte, wodurch mittags die Ablösungszeit, wo die Einrichter beider Schichten zur Übernahme der Maschinen eine halbe Stunde gemeinsam da sind, halbiert worden wäre. Der Betriebsratsvorsitzende speiste einzeln protestierende Einrichter ab: „Ihr habt nicht den nötigen Weitblick. Wenn wir nicht wirtschaftlicher arbeiten, verliert auch ihr noch euren Arbeitsplatz“. Mit einer Unterschriftenliste, auf der sich mit ganz wenigen Ausnahmen alle Einrichter des Werks entrugten, wurde der Betriebsrat schließlich gezwungen, sein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit (Betr. V.G. § 37) im Sinne der betroffenen Kollegen wahrzunehmen, und die Anordnung der Werksleitung mußte aufgehoben werden. Während andere Abteilungen wochenlang kurzarbeiteten, also angeblich für die Belegschaft nicht genug Arbeit vorhanden war, wurden über mehrere Wochen hinweg Kollegen aus der Packerei zu Sonnabend-Überstunden gezwungen. Als dann auch noch in derselben Abteilung Kündigungen wegen „Arbeits-

mangels“ ausgesprochen wurden, soll eine Gruppe türkischer Kollegen gerücheweise mit Sabotageakten gedroht haben, falls wieder Sonnabends gearbeitet würde. Jedenfalls waren am folgenden Sonnabend morgens 6 Uhr mehrere Polizeifahrzeuge auf dem Werksgelände postiert. Gearbeitet wurde nicht. Der Zusammenhang Kurzarbeit-Überstunden-Entlassungen wurde auch in der Betriebswerkstatt deutlich. Nach Abschluß des Umzugs sollte diese von achtundzwanzig auf zwölf Mann reduziert werden. Das war der Stamm, den die Werksleitung behalten wollte. Obwohl diese Kollegen die anfallende Arbeit gar nicht bewältigen konnten, benutzte man die Krise, die anderen loszuwerden und beschäftigte vorübergehend Leiharbeiter von Fremdfirmen, die jede Menge Überstunden klopften und sogar Sonntags arbeiten kamen. Auf diese Weise wurde OSRAM nicht nur kurz vor Inkrafttreten des für Westberlin gültigen Tarifvertrags über den Schutz von Arbeitnehmern über fünfundfünfzig und mit mehr als zehn Jahren Betriebszugehörigkeit (Zusatz zum Manteltarifvertrag, der Mitte des Jahres gültig wird) eine Reihe solcher Kollegen los, sondern auch noch den stellvertretenden Leiter des Vertrauensleutekorpers: dieser Kollege, einer der höchstqualifizierten Facharbeiter des Werks, neun Jahre im Betrieb, wurde entlassen, nachdem er für seine Abteilung aktiv geworden war, die Notwendigkeit solch drastischer Reduzierung der Arbeitsplätze angezweifelt und in der Pause eine Abteilungsversammlung durchgeführt hatte, wo er die Kollegen über die Pläne der Werksleitung und über die Aussichten, die für jeden einzelnen bestehen, informierte. Als ihm kurz darauf eröffnet wurde, daß er zum 31. Januar gekündigt würde, beschränkte sich der Widerstand gegen diese Maßregelung eines Kollegen auf Meckerei. Drei Monate später wäre er mit Sicherheit in den Betriebsrat gewählt worden – jetzt rührte niemand einen Finger für ihn.

Die Betriebsratswahl 1975

Als im Februar/März in der Halle und im Vertrauensleutekorper die Diskussion über die Kandidatenaufstellung zur Betriebsratswahl in die entscheidende Phase trat, waren die Fronten zwischen den Anhängern des alten Betriebsrats und seinen Kritikern und Gegnern durch die kurz zuvor erfolgte Entlassung von drei aktiven Vertrauensleuten schon sehr verhärtet. Die Türken waren geschlossen wie schon lange nicht mehr, nicht offen aggressiv, eher verbissen und willens, den alten Betriebsrat wegzuputzen. Das konnte sich auch deshalb nicht offensiv zeigen, weil ihre zwei fähigsten und entschlossensten Sprecher ebenfalls kurz vor Eröffnung des Wahlvorgangs entlassen worden waren: der eine, weil er sich individuell gegen die steigende Arbeitshetze gewehrt hatte, indem er ein unzumutbares Quantum an Schweißarbeiten mit dem an seinen Meister gerichteten Kommentar: „leck mich am Arsch“ liegengelassen hatte und sich erstmals drei Tage krank meldete, der andere, weil er, als er noch Vertrauensmann war, aus Protest gegen den Betriebsratsvorsitzenden aus der Gewerkschaft ausgetreten war, auf Betriebsratsversammlungen seine Landsleute dazu aufrief, Kandidaten zu wählen,

die auf ihrer Seite sind, und der daher als Anführer einer zu erwartenden türkischen Gegenliste galt. Ein anderer Grund ist kaum denkbar, da er mit fünf Kindern nach sozialen Gesichtspunkten selbst bei größeren Entlassungen noch lange nicht hätte gekündigt werden können. Mindestens fünf Kollegen, die in der Diskussion in ihren Abteilungen und darüber hinaus in der ganzen Halle immer wieder als Betriebsratskandidaten genannt wurden, waren also weg, was in der Belegschaft durchals „Wahlkampf der Werksleitung“ verstanden wurde. Darüber hinaus mußten sich die Betriebsräte, besonders die freigestellten Vorsitzenden, in der Halle immer wieder anhören, ihnen sei doch die Entlassung von unbequemen Kritikern und aussichtsreichen Alternativ-Kandidaten gar nicht so unlieb. In dieser Situation mußte der Betriebsrat damit rechnen, daß zur Wahl aussichtsreiche Gegenlisten aufgestellt würden, wenn er seine Mehrheit im Vertrauensleutkörper dazu benutzen würde, ihm nicht genehme Kandidaten von der Liste der IG-Metall auszuschließen. Diese Möglichkeit wurde in der Tat in der Halle, vor allem unter den Türken, sehr lebhaft diskutiert. Aus der Diskussion in der Belegschaft kristallisierten sich hauptsächlich drei Forderungen heraus:

1. Persönlichkeitswahl, damit jeder Kandidat einzeln wählbar ist. Das schloß aber mit ein:
2. Aufnahme aller zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten auf die Einheitsliste, damit niemand gezwungen wird, eine eigene Liste aufzustellen, wodurch Listenwahl statt Persönlichkeitswahl stattfinden würde.
3. Speziell: Aufnahme türkischer und jugoslawischer Alternativkandidaten zu den bei ihren Volksgruppen total unbeliebten bisherigen Vertretern (je ein Türke und ein Jugoslawe war drin). An diesen Forderungen konnten weder Betriebsrat noch Vertrauensleutkörper vorbei, wollten sie nicht kurz vor der Wahl noch endgültig beweisen, wie sehr sie an den Interessen der Belegschaft vorbeigehen.

Es kam also zu einer IGM-Einheitsliste von 39 Kandidaten, von denen 15 zu wählen waren. Darauf waren auch die drei 1972 über die CDU-Liste gewählten Betriebsräte, von denen einer inzwischen zum Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses (der einzige Arbeiter dort) avanciert war. Drauf waren auch mehrere Vertrauensleute, die sich in den Auseinandersetzungen der letzten Jahre nicht gescheut hatten, sich für die Interessen ihrer Kollegen zu exponieren. Da der alte Betriebsrat mit einer Selbstverständlichkeit, die von den meisten Kollegen schon als Unverschämtheit angesehen wurde, sich selbst, also den gesamten alten Betriebsrats-Körper, auf die Plätze eins bis fünfzehn der Liste setzte, dann auf die Plätze bis zwanzig seine verdientesten Anhänger, entstand im Werk spontan die Parole: Ab Nr. 20 runter wählen! Dagegen verbreitete der alte Betriebsrat und seine Freunde: Nur 1-20! Schon durch diese Blockbildung war ein Wahlkampf eröffnet, der bis zum Wahltag zu einer sehr scharfen, diesmal politisch gebundenen Polarisierung führte. Diese wurde endgültig verfestigt, als in der von den Kollegen intensiv gelesenen Zeitung der Kommunisten im Betrieb „KLASSENKAMPF OSRAM“ acht Kandidaten zur Wahl empfohlen wurden, von denen am ehesten eine Änderung der alten Betriebsratspolitik zu erwarten wäre. Jetzt wurde von Mitgliedern des alten Betriebsrats, von Meistern, Abteilungsleitern, Vorarbeiterin-

nen eine hektische Kampagne gestartet: Stoppt die Roten! Keine Stimme den Kommunisten! Auf der Betriebsversammlung direkt vor der Wahl wurde eine lebhaft Auseinandersetzung um die wichtigsten Fragen der Betriebsrats-Arbeit geführt. Vier Punkte standen im Vordergrund:

1. Das Verhalten des Betriebsrats zu Kündigungen. Der bisherigen, vom Konzept der Sozialpartnerschaft getragenen Praxis, Kündigungen außer in krassen Härtefällen ohne Widerspruch hinzunehmen, stand die Forderung gegenüber: Der Betriebsrat hat für die Erhaltung jedes einzelnen Arbeitsplatzes zu kämpfen – nicht nur im Interesse derer, die gekündigt werden sollen, sondern auch im Interesse derer, die sonst nachher mehr arbeiten müssen. Solange eine echte Einwirkung des Betriebsrats auf die Planung des Unternehmens nicht besteht, hat sich der Betriebsrat keine Mitverantwortung bei Kündigungen aufzuhalsen. Er soll also in jedem Fall Widerspruch einlegen, was außerdem den Kollegen, die Klage einlegen, vor dem Arbeitsgericht größere Chancen gibt.

2. Das Verhältnis der Betriebsräte zur Belegschaft. Der bisherigen Betriebsrats-Arbeit hinter verschlossenen Türen, die von Mißtrauen der Belegschaft getragen war stand die Forderung gegenüber: Der Betriebsrat muß die Belegschaft über alles informieren, was nicht ausdrücklich der Geheimhaltungspflicht unterliegt, er muß seine Entscheidungen aus der Diskussion mit den Kollegen treffen und es als sein Hauptaufgabe ansehen, Selbstbewußtsein und Kampfkraft der Belegschaft zu fördern.

3. Das Verhältnis zu den ausländischen Kollegen. Der bisher weitgehenden Nichtberücksichtigung der Interessen der Ausländer stand die Forderung der Türken gegenüber, nicht nur angemessen im Betriebsrat vertreten zu sein, sondern nach einer vollen Gleichberechtigung auch in Krisenzeiten.

4. Die Arbeit im Betriebsrat. Der autoritäre Führungsstil der Vorsitzenden, die keinem anderen Mitglied des Betriebsrates eine Chance zur Entfaltung eigener Aktivitäten ließen, die für sich das alleinige Monopol auf Wissen, Meinung und Entscheidung beanspruchten hatten, sollte gebrochen und jedem Betriebsratsmitglied die Möglichkeit zur Aktivität für die Kollegen eröffnet werden.

Das Ergebnis der Wahl spiegelte die im Wahlkampf endgültig vollzogene Polarisierung: fünf wiedergewählten Mitgliedern des alten Betriebsrats standen zehn neugewählte Kollegen gegenüber, darunter alle acht aus dem von der rechten Ecke her so diffamierten „roten Block“ unter der Nr. 20, der aber weder ein geschlossener Block, geschweige denn ein „kommunistischer“ ist.

Resumé – Stand Juli 1975

Das Ergebnis der Wahlen war auf der einen Seite eine deutliche Niederlage für den alten Betriebsrat. Auf der anderen Seite war die Niederlage aber nicht einschneidend genug, um die alte Betriebsratsspitze abzusagen. Einige der neuen Betriebsräte ließen sich – teils aus Unerfahrung, teils aus Angst vor einem harten „linken“ Kurs – vor den Karren des bisherigen Vorsitzenden und seiner engsten

Vertrauten spannen und ermöglichten so die Wiederwahl der alten Betriebsratspitze (Vorsitzender und freigestellte Betriebsräte). Für viele Kollegen war dieses Ergebnis deprimierend („Da kann man machen, was man will, es bleibt doch alles beim Alten“). Diese Niedergeschlagenheit läßt sich zum großen Teil erklären durch die Neigung vieler Kollegen, die Möglichkeiten einer „anderen“ Betriebsratsarbeit viel zu hoch einzuschätzen. Besonders die Ausländer hatten sich, vor allem was die Kündigungen betrifft, wahre Wunderdinge von einem neuen Betriebsrat erwartet. Diese Erwartungshaltung brachte einige neue Betriebsräte nach ihren ersten Mißerfolgen im Betriebsrat in große Schwierigkeiten.

Es wird jetzt die Aufgabe sein, das Bewußtsein der Kollegen über ihre eigene Kraft wieder zu stärken und sie davon abzubringen, allein in einer besseren Interessenvertretung durch die von ihnen neugewählten Betriebsräte einen Ausweg aus ihrer bedrohten Situation zu sehen. Das kann z.B. dadurch geschehen, daß die betrieblichen Probleme, Kündigungen, Stilllegungen, Arbeitshetze etc., wie bisher auf Betriebsversammlungen besprochen werden und die Aktivitäten auf Abteilungs- und Betriebsebene nicht auf die beschränkt bleiben, von denen man es von vornherein erwartet. Eine solche Entwicklung der Eigenaktivität kann dadurch unterstützt werden, daß den Kollegen nicht wie bisher der Betriebsrat als geschlossener Abwehrblock entgegensteht, sondern einzelne Betriebsräte sie unterstützen. Unsere Erfahrung bei OSRAM ist, daß gerade jüngere deutsche Facharbeiter die vorantreibende Kraft bilden, die nicht nur ihre eigenen Interessen als Einrichter im Auge haben, sondern mit der Verschärfung der Krise mehr für die *gemeinsamen* Interessen von deutschen und ausländischen Kollegen eintreten. Dagegen werden die ausländischen Kollegen in der verschärften Krise immer unsicherer. Ausländerpolizei, Arbeiterlaubnis, Aufenthaltsgenehmigung, Zuzugssperre etc. sind für sie zusätzlich disziplinierende Faktoren und erschweren eine gemeinsame längerfristige politische Arbeit im Betrieb. Hier ist es notwendig, die betriebliche Arbeit durch eine außerbetriebliche zu ergänzen, beispielsweise in der Form eines Ausländerzentrums, in dem die besonderen Probleme der Ausländer (z.B. auch die Unkenntnis über ihre Rechtslage) angegangen werden und wo sich Kollegen aus verschiedenen Betrieben zusammenschließen können. Zweitens erfahren wir gerade in der Krise, daß es jetzt erst recht notwendig ist, in die betrieblichen Aktivitäten möglichst viele Kollegen einzu beziehen und nicht den Fehler zu machen, sich als Einzelner zu exponieren und sich so für eine Kündigung geradezu anzubieten. Nur so kann man die Auswirkungen der Krise, Resignation und Spaltung der Kollegen, überwinden helfen.

Stand Anfang 76

Die Kündigungswelle oder besser: Kündigungsflut hielt weiter an. Insgesamt wurden seit dem Umzug ins neue Werk durch „natürlichen“ (Abgänge aus Altersgründen etc.) und gewaltsamen Abbau (Kündigungen bis zu 49 im Monat, um Massenentlassung zu vermeiden) die Belegschaft um 1/3 verringert. Dieser

Abbau schlug sich vor allem im produktiven Bereich nieder. Davon waren teilweise auch der alte Stamm betroffen. Die Rationalisierungsschraube wurde fester angezogen. Dabei geht man in jüngster Zeit gründlicher vor als vorher. Seitdem Siemens die AEG-Anteile übernommen hat, wird nicht nur innerbetrieblich rationalisiert, sondern auch im überbetrieblichen Rahmen. Die Produktion bestimmter Lampentypen soll auf einzelne Werke konzentriert werden, d.h. man kommt vom Prinzip der Gemischt-Werke ab. So etwas nennt man dann Standortbereinigung. Bestimmte Produktionen werden ganz eingestellt (in den letzten vier Jahren wurden über die Hälfte aller Lampentypen wegrationalisiert). Andere werden stillgelegt, weil die Konkurrenz (in Europa vor allem Philips) für diese Typen bessere und billigere Produktionstechniken entwickelt hat. OSRAM geht dabei so vor, daß diese Typen solange von der Konkurrenz aufgekauft und in das OSRAM-Lampenangebot eingereiht werden, bis OSRAM den Vorsprung der Konkurrenz auf diesem Gebiet durch eigene technische Entwicklungen oder durch aufgekaufte Fertigungslinien wieder wettmachen kann. Ebenso werden im Osram-Werk Spandau bestimmte Lampentypen auch mit „Philips“ Stempel für diesen „schärfsten Konkurrenten“ hergestellt. Diese Rationalisierungen haben entscheidende Konsequenzen bis zur Stilllegung ganzer Werksteile. In diesem Zusammenhang kann man auf die Funktion der Kurzarbeit eingehen. Viele Kollegen und Betriebsräte meinen, durch Kurzarbeit könnten Entlassungen verhindert werden. Teilweise wurde bei Osram aber die Erfahrung gemacht, das Kurzarbeit gerade dazu ausgenutzt wurde, um in den zeitweilig stillgelegten Fertigungslinien technische Veränderungen mit dem Ziel der Personaleinsparung bei gleichzeitiger Produktionssteigerung vorzunehmen. Die Kurzarbeit schuf so also erst die Voraussetzung für weitere Entlassungen. Das bedeutet auch: wenn man was gegen Entlassungen machen will, müßte man schon beim Punkt Kurzarbeit Widerstand leisten (oder zumindest Rationalisierung verhindern). Teilweise wurde auch Kurzarbeit einfach angemeldet, wenn einzelne Fertigungsgruppen technische Störungen hatten. Was früher Stillstandzeiten hieß, heißt dann heute Kurzarbeit. Nur mit dem Unterschied, daß der Produktionsausfall früher von der Firma getragen wurde, während er heute auf Kosten des Arbeitsamtes, d.h. auf Kosten der Beiträge der Kollegen geht. Unter solchen Umständen ist dann auch klar, warum die Sozialabgaben erhöht werden müssen!

Die neuen Betriebsräte haben in der gegenwärtigen Lage wenig Möglichkeiten, in diese Entwicklung so einzugreifen, daß ein Widerstand der Kollegen möglich wird. Diejenigen Kollegen, die auf Betriebsversammlungen der Geschäftsleitung auf die Finger geklopft und auf den Zusammenhang von Kurzarbeit – Rationalisierungen – Entlassungen hingewiesen haben und die auch in ihren Abteilungen darüber wenigstens Gespräche entwickeln konnten, wurden in offener Konsequenz von der Betriebsleitung gefeuert. Allein auf sich angewiesen kann auch der beste Betriebsrat nichts machen – zumal die Betriebsratsmehrheit jede Oppositionshaltung gegenüber der Werkleitung abblockt.

Dazu kam noch etwas sehr Wichtiges: mit der Kündigung der aktiveren Vertrauensleute konnte der vorher einigermaßen funktionierende Vertrauens-

leutekörper aufs Abstellgleis geschoben werden. D.h., nach der Wahl des neuen Betriebsrats schief die Vertrauensleutearbeit fast völlig ein, und alle Versuche, diesen Schlaf zu unterbrechen, wurden von der rechten Vertrauensleutekörperleitung abgeblockt. So verlagerten sich die betrieblichen Auseinandersetzungen immer mehr ins Betriebsratszimmer und entfernten sich von den Kollegen. Doch auch die Kollegen, gerade auch die vorher noch handlungsbereiten Einrichter, veränderten ihre Haltung und trugen so zur zunehmenden Isolierung der ‚anderen‘ Betriebsräte bei. Diese Einrichter, die relativ hoch bezahlt werden, wissen von gekündigten Kollegen, daß man in anderen Betrieben nicht nur zu Anfang wesentlich weniger verdient (wenn man überhaupt zur Zeit eine akzeptable Arbeit findet). Ihr gut bezahlter Arbeitsplatz gewinnt also in der jetzigen Krise eine viel größere Bedeutung. Wenn sie vorher zu oft harten Auseinandersetzungen mit Meistern und Abteilungsleitern bereit waren, so sind sie heute eher geneigt, sich mit den Vorgesetzten zu arrangieren, sozusagen einen Burgfrieden zu schließen. Das dient der eigenen Arbeitsplatzsicherung und deckt sich zudem mit Auffassungen, wie sie von rechten Betriebsräten und Gewerkschaftlern geäußert werden: Daß man nämlich in einer Krise der Wirtschaft Zugeständnisse machen muß, um aus der Krise herauszukommen. Also die Devise: Wenn es dem Betrieb gut geht, geht es auch uns gut; geht es dem Betrieb schlecht, muß man als Arbeiter, Gewerkschaftler und Betriebsrat zusehen, daß es dem Betrieb bald besser geht. Man soll – das ist jedenfalls die Erfahrung bei OSRAM – die Wirksamkeit solcher Argumente nicht unterschätzen. Die Position der rechten Betriebsräte hat sich gerade in der Krise unter den Kollegen verstärkt, oder doch wenigstens bei einem entscheidenden Teil der Kollegen. Daß man dagegen was machen muß, ist klar. Mit welchen Mitteln, wie ein Betriebsrat dabei vorgehen sollte oder könnte, kann hier jetzt nicht erörtert werden.

DAS ARGUMENT

Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften

95

Editorial: Interview des Lesers mit dem Herausgeber

Sprachtheorie und Sprachunterricht

Editorial: Sprachtheorie und Sprachunterricht

P. Eisenberg: Wissenschaftliche Grammatik im Sprachunterricht

J. Dieckmann: Bedarf an Rhetorik?

W. Ellerbrock, P. Jaritz, W. Kühnert, U. Schmitz: Arbeit und Sprache bei Rossi-Landi, Habermas und Leist

* * *

F. Tomberg: Warum an unseren Hochschulen Marxisten unentbehrlich sind
D. Hassenpflug: Umwelt zu Marktpreisen? (II)

Diskussion:

R. Dutschke: Antwort auf Schmidt und andere

G. Armanski: Zur Kritik von Müller

Redaktionelle Anmerkungen zur Diskussion

Besprechungen: Schwerpunkte: Allgemeine Psychologie; Demokratische Erziehung; Faschismus, Berufsverbote

Zeitschriftenschau

18. Jahrgang Januar 1976 Heft 1/2 Doppelheft

Einzelpreis 9,- DM, im Abonnement 7,50 DM

für Schüler und Studenten 7,- DM, im Abonnement 6,- DM