

# Das Kuckucks-Ei des Leber-Kompromisses

Die Verwirklichung des Tarifabkommens über die 38,5-Stunden-Woche im Bereich der Werften in Hamburg hat zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt. Dies kommt den Zielen und Interessen der Unternehmer entgegen, eine gemeinsame Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten in Zukunft zu erschweren, und, wenn möglich, ganz zu verhindern. Die im Tarif-Vertrag vorgesehene Rahmenregelung der 38,5-Stunden-Woche muß dazu führen, daß in den Verhandlungen zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen das Flexibilisierungsbestreben des jeweiligen Betriebes — begründet mit der Konkurrenzsituation durch andere Betriebe — der Betriebsvereinbarung den Stempel aufdrückt. Das wiederum muß zur Zersetzung der Gewerkschaften führen. Der zur Schau getragene Optimismus der (Einheits-) Gewerkschaftsführungen ist daher überhaupt nicht gerechtfertigt.

Während der Verhandlungen bei HDW-Hamburg spielte u.a. die Betriebsvereinbarung bei Blohm und Voss<sup>1</sup> eine gewisse Rolle, weshalb sie erwähnt werden muß. Die Werft Blohm und Voss, in dessen Aufsichtsrat der 1. Bevollmächtigte der IGM-Hamburg, Müllner, sitzt, hat mit dem Betriebsrat eine Arbeitszeitverkürzung auf 38,5-Stunden für alle vereinbart, die in den Grundzügen so aussieht: Verkürzung der Arbeitszeit: drei freie Tage im Zeitraum von 3,5 Kalendermonaten ohne Urlaubszeit. Mehrarbeit bedarf der Freiwilligkeit. Die mögliche Mehrarbeit errechnet sich aus der Anzahl der im Bereich tätigen Mitarbeiter mal 10 Überstunden, die aber auch auf weniger Kollegen verteilt werden können (ausgenommen sind Kollegen in Kurzarbeit oder Krankheit). Als Ergebnis der Verhandlungen schrieb der Vorstand der Blohm und Voss AG am 6. 3. 85 an den Betriebsrat:

An den  
Betriebsrat der  
Blohm + Voss AG

Blohm + Voss AG  
Vorstand  
6. 3. 1985

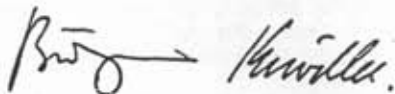
Sehr geehrte Herren,

im Zusammenhang mit der Vereinbarung über Mehrarbeit in 1985 bestätigen wir Ihnen unsere Zusage, daß es bei der Blohm + Voss AG in 1985 keine Massenentlassungen geben wird. Ausgenommen hiervon sind Aufhebungsverträge und Entlassungen aus persönlichen Gründen.

Ferner bestätigen wir Ihnen, daß das Unternehmen die Auslerner des Jahres 1985 mit unbefristeten Arbeitsverträgen übernehmen wird. Das gleiche gilt für Auslerner des Jahres 1984, die zurzeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen.

Ausgenommen hiervon sind diejenigen Auslerner, bei denen eine Übernahme aus persönlichen Gründen nicht in Frage kommt.

Mit freundlichen Grüßen  
B L O H M + V O S S A G



Auch wenn diese Betriebsvereinbarung als ein »nachahmenswerter« Erfolg der IGM mitunter hingestellt wird, so darf doch die Unverbindlichkeit im Schreiben nicht übersehen werden, die auch in Zukunft alle möglichen Auslegungen erlaubt. Derartige Willenserklärungen sind in den vergangenen Jahren, sowohl wenn es um den Arbeitsplatz als auch um den Lohn ging, ebenso oft abgegeben worden wie sie später gebrochen wurden, und gerade die HDW-Belegschaft in Hamburg (Auszubildende wie Facharbeiter) kann auf dem

Papier stehende Beschäftigungsgarantien und Zusagen vorweisen, die, wenn es darauf ankam, von der Unternehmensleitung nicht verwirklicht wurden mit der Begründung: Die Zeiten haben sich geändert. (Was geschieht mit der B+V-Betriebsvereinbarung nach Ende 1985?)

Im HDW-»Wert-Echo« (DKP) meint ein über das Angebot der HDW-Geschäftsleitung »empörter Vertrauensmann«: »Dann wollen wir wenigstens die Blohm + Voss-Betriebsvereinbarung«, und das »Wert-Echo« unterstreicht diesen Wunsch: »Es muß bei den Verhandlungen wenigstens das herauskommen, was die Kollegen bei Blohm und Voss erkämpft haben«, so ist dies genau das, was dem Charakter des Leber-Abkommens widerspricht.

Blohm + Voss ist die führende Werft in Hamburg und gehört zum Thyssen-Konzern. Die Verhandlungsführung auf Seiten des Betriebsrates und der IGM bei Blohm und Voss wird sogar von IGM-Funktionären kritisiert, die meinen, ohne den 1. Bevollmächtigten der IGM wäre ein Verhandeln leichter gewesen. Es wird sich in der nächsten Zukunft zeigen, ob die Überstundenregelung bei B+V wirklich bessere Bedingungen für die Belegschaft schuf als auf den anderen Werften Hamburgs und die drohende Entlassung von ca. 500 Kollegen aus dem Panzerwannenbau und Maschinenbau bei B+V verhindert werden wird. Die Überstunden werden leicht zu einem Mittel der Unternehmensleitung, die Konkurrenz unter den Arbeitern (je nach ihrem Wohlverhalten zur Betriebshierarchie) anzuhelzen. Wer z. B. muß »abbummeln« und wer nicht.

Wenn die Geschäftsleitung (GL) verspricht, keine Massenentlassungen für 1985, so bedeutet das noch lange nicht, daß sie mit mehrfachen Entlassungen in kleinerer Zahl nicht dasselbe besser erreichen kann, nämlich ohne größeren Widerstand aus der Belegschaft. Seit 1982 wurden bei B+V so 1400 Arbeitsplätze vernichtet; wenn man die Arbeitsplätze von Leiharbeitern und Azubis hinzurechnet, sind es über 2000.

Im Schiffbau bei B+V wurden Ausgelernte schon in den letzten Jahren nur mit 5-Monatszeitverträgen übernommen, und die Zusage der Übernahme von Azubis jetzt betrifft nur ca. 100 für 1985. Auf der Seite der GL saß bei den Verhandlungen neben Budzies der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Knödler, jetzt Vorstandsmitglied, der einst zu den Stützen der IGM-Ortsverwaltung gehörte und dieser Tatsache wohl auch seinen »Aufstieg« zu verdanken hat — wie Peters bei HDW. Beider Leute Verdienst liegt nicht darin, daß in der Vergangenheit Massenentlassungen von den Kollegen bekämpft wurden, sondern darin, daß diese ohne größeren Widerstand über die Bühne gingen: So dosiert, daß ein umfassender Widerstand nach Möglichkeit verhindert wurde.

Jetzt wird berichtet, daß MBB und B+V zusammengehen wollen. MBB ist vor allem an Technologie im Marineschiffbau interessiert, während umgekehrt B+V großes Interesse an der Elektronik für den geplanten Roboterbau hat. Eine große Halle für ca. 14 Millionen ist in Planung. Diese Pläne sind sicherlich ein Grund für die GL, Unruhe unter der Belegschaft zur Zeit zu vermeiden. Diese Pläne würden zur Folge haben, daß der Konkurrenzvorsprung gegenüber anderen Werften sich vergrößern würde.

Anders als bei B+V liegen die Dinge bei HDW-Hamburg. Der staatliche Salzgitter-Konzern ist an HDW-Hamburg nur insoweit interessiert gewesen, als dort Tankerbau stattfand. Das ist nicht mehr der Fall. Schleswig-Holstein ist noch 25,1% -Teilhaber bei HDW und hat die Beteiligung Hamburgs an HDW (jedenfalls nach den Worten des HH-Senators Lange) abgelehnt. Wenngleich der Betrieb nach den Massenentlassungen im vorigen Jahr zur Zeit schwarze Zahlen macht, ist die Privatisierung bzw. Verselbständigung zum 1. 10. 85 geplant. Je profitabler der Betrieb läuft, desto günstiger die Verkaufschancen. Auch deswegen ist die Arbeitszeitgestaltung für HDW-Hamburg von großer Bedeutung für die Geschäftsleitung, die auch als Vorreiter gelten will.

<sup>1</sup> zur Vorgeschichte der Betriebsvereinbarung bei B+V, vgl. Arpo 2/85.

## HDW soll Vorreiter für andere Werften abgeben

GL und BR unterbreiteten zunächst ihre Vorschläge. Der Vorschlag der GL sah in seinen Grundzügen so aus: Die regelmäßige Arbeitszeit ohne Pausen beträgt in der Woche 38,5 Stunden im Durchschnitt, Azubis und AT-Angestellte ausgenommen. Es wird eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit zwischen 37 und 40 Stunden festgelegt. Die tägliche regelmäßige Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 8 Stunden, die tägliche Anwesenheitszeit mit Pausen 9 Stunden. Das hieß, daß die bisher bezahlte Frühstückspause von einer Viertelstunde in Zukunft nicht mehr bezahlt würde. Die entsprechende Betriebsvereinbarung war von der Geschäftsleitung zum 1. 4. 84 gekündigt worden. (Bei HDW-Kiel hatte der Betriebsrat der Aufhebung der bezahlten Frühstückspause bereits vorher zugestimmt.) Der Sonnabend sollte wieder Arbeitstag werden. Die Arbeitszeit von 38,5 Stunden könnte ungleichmäßig in einen Zeitraum von 2 Monaten auf Tage und Wochen verteilt werden, von 0 bis 48 Stunden, »zur Vermeidung von Kurzarbeit und Überstunden«. Mit anderen Worten: Die Geschäftsleitung wollte die volle Flexibilisierung, keine Überstundenzuschläge zahlen und die Leute nach Hause schicken und bestellen, wann immer sie es für nötig hielt. Alle Überstunden sollten angeordnet und abgebummelt werden ohne Zustimmung des Betriebsrates.

Der Vorschlag des BR lautete: Die tägliche Arbeitszeit von Montag bis Mittwoch beträgt pro Tag 8 Stunden, am Donnerstag 7,5 Stunden und am Freitag 7 Stunden.

Auf einer Betriebsversammlung am 14. 3. 85, zu Beginn der Verhandlungen zwischen BR und GL, wurden die Vorschläge bekanntgegeben. Als IGM-Vertreter wies besonders der Bezirkssekretär Teichmüller auf die Betriebsvereinbarung von Blohm + Voss hin und sprach viel von der Menschenverachtung etc. der Geschäftsleitung von HDW-Hamburg. Die moralische Entrüstung kam zwar bei der Belegschaft gut an, blieb jedoch auf die GL ohne Wirkung. Offenbar hatte sie diese schon einkalkuliert. Trompetenstöße erschüttern das Profitstreben nicht.

Umstritten war in den Verhandlungen u.a. der Sonnabend als Arbeitstag. Diese Forderung konnte die Verhandlungskommission des Betriebsrats zunächst abwehren, reguläre Arbeitszeit sollte von Montag bis Freitag sein. Nicht verhindern konnte sie die Anrechnung der bezahlten Frühstückspause von 9 Uhr bis 9.15 Uhr. Die Flexibilisierungsbestrebungen der GL (von 0 bis 48 Stunden) konnten abgewehrt werden. Überstunden sollten mit dem Betriebsrat vereinbart werden, wobei maximal 50% bezahlt werden und mindestens 50% abgebummelt werden mußten.

Die aus der Arbeitszeitverkürzung nach Anrechnung der 15 Minuten Frühstückspause übrigbleibenden 3 Minuten sollten zusammengezogen werden und am 24. 12. dazu führen, daß die Arbeitszeit um eine halbe Stunde verkürzt werden sollte und der 27. 12. frei sein sollte, 1986 sollte der 24. und 31. 12. frei sein.

Auf einer Vertrauensleutesitzung am 21. 3. (ca. 60 Vertrauensleute von über 150 anwesend) wurde vom BR-Vorsitzenden Mahler und dessen Stellvertreter Napiwotzki darauf hingewiesen, was geschehen könnte, wenn dieses Verhandlungsergebnis auf der kommenden Betriebsversammlung nicht angenommen würde. Das Ergebnis entspreche zwar nicht den von der IGM ausgegebenen Richtlinien, aber als Betriebsräte würden sie sich »opfern«, um das Ergebnis vor der Belegschaft zu vertreten, weil in Verhandlungen nicht mehr zu erreichen sei und in einer Einigungsstelle nur ein schlechteres Ergebnis herauskommen würde. In der gegebenen Situation bei HDW-Hamburg sei es kaum möglich, den notwendigen Druck herzustellen, um ein besseres Ergebnis zu erzielen.

Im BR wurde dann beschlossen, der Vorsitzende Holger Mahler sollte auf der Betriebsversammlung **nur den Sachstand** berichten, während auf der Betriebsversammlung selbst die Vertreter der IGM vor der Belegschaft die Auffassung vertreten wollten, daß in einer Einigungsstelle nur ein besseres Ergebnis herauskommen könnte, immer mit Hinweis auf die Vereinbarung bei B+V.

Am 26. 3. hatte die Geschäftsleitung ihrerseits erklärt, es gäbe keine Möglichkeiten der weiteren Verhandlungen. Sie

seien schon weitergegangen, als ihre Möglichkeiten gewesen seien.

Am 28. 3. dann die Betriebsversammlung, auf der ein Meinungsbild hergestellt werden sollte. Nach einer Aussprache stimmten die Anwesenden über eine Resolution ab:

»Die Belegschaft der HDW lehnt das Verhandlungsergebnis als unzureichend ab.

Die Belegschaft der HDW ist nicht bereit, sich um die Früchte des siebenwöchigen Tarifkampfes um die 35-Stunden-Woche bringen zu lassen. Die Belegschaft der HDW fordert vom Vorstand:

1. Echte Arbeitszeitverkürzung auch auf der HDW.
2. Zusage für die Übernahme der Ausländer und Wiedereinstellung von entlassenen HDW'lern an Stelle der Beschäftigung von Leiharbeitern.
3. Keine Flexibilisierungsmöglichkeiten durch eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit und beim Freizeitausgleich für Mehrarbeit.

Das dies realistisch ist, zeigen die Vereinbarungen bei Blohm & Voss und anderen Werften. Die staatliche HDW darf nicht zum sozialen Schlußlicht werden.

Die Belegschaft der HDW erklärt ihre Bereitschaft, die Verhandlungen des Betriebsrates auch in einer möglichen Einigungsstelle mit allen notwendigen Mitteln zu unterstützen.«

Die Entschließung wurde mit 990 Stimmen gegen 108 Stimmen bei 3 Enthaltungen angenommen. Die Belegschaft wurde vor der Abstimmung auf der Betriebsversammlung nicht nachdrücklich genug informiert, daß die Einigungsstelle mit ziemlicher Sicherheit ein schlechteres Ergebnis bringen mußte und über die Diskussionen vorher im Betriebsrat und dem Vertrauenskörper.

Es wäre besser gewesen, statt scheinradikaler Sprüche, die Belegschaft deutlicher darauf hinzuweisen und vorzubereiten, daß in einer Einigungsstelle zur Zeit mit dem Leber-Abkommen nur ein schlechteres Ergebnis herauskommen würde, es sei denn, die Verhandlungen vor der Einigungsstelle würden von einem entsprechenden Einsatz der Belegschaft begleitet sein. Es bestand daher das Risiko, daß andernfalls das Ergebnis der Einigungsstelle unter dem von BR und GL ausgearbeiteten Vorschlag liegen könnte. Denn die Verhandlungen in der Einigungsstelle würden nun wieder am Nullpunkt beginnen. Der Betriebsrat forderte zwar die Geschäftsleitung am 29. 3. auf, »in weitere Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten«, jedoch war vorauszusehen, daß die Geschäftsleitung darauf nicht eingehen würde.

Es hat zwar große Worte gegeben (»Die Belegschaft hat die Kampfansage angenommen«, »Wir müssen doch wieder die Keule rausholen« und ähnliches), und es gab z. T. auch Verweigerung von Überstunden, aber im Ganzen gesehen wartete die Belegschaft die Verhandlungen der nun notwendig gewordenen Einigungsstelle ohne besondere Zwischenfälle ab.

Auf Betriebsratsbeschluß wurden in die Einigungsstelle zwei Vertreter des BRs (Mahler und Napiwotzki), zwei Vertreter der VK-Leitung (Kock und Bewernick), der 2. IGM-Ortsbevollmächtigte Engelmann und der Tarifexperte der IGM-Bezirksleitung, Heinz Braker, entsandt. (Teichmüller, Sekretär des Bezirks, und Müllner, 1. Bevollmächtigter, hatten aus »Termingründen« abgesagt.)

## Zwischenspiel

Da die Einigungsstelle erst nach dem 1. April, dem Tage des Inkrafttretens des Tarifvertrages, zusammentreten konnte, entstand die Frage, wie die Belegschaft sich am ersten Arbeitswochenende, d. h. am Freitag, dem 12. 4., verhalten sollte. Die IGM hatte am 25. 3. 85 in »Hinweisen zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung« erklärt:

»1. APRIL 1985: Die tarifvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen treten in Kraft, aber weder liegen eine Betriebsvereinbarung noch ein Spruch der Einigungsstelle vor.

WAS ist zu tun?

● Zunächst zur Rechtslage:

Die 40-Stunden-Woche ist mit Ablauf des 31. März 1985 »tot«. Es gibt keine Nachwirkung für den Fall, daß noch keine Einigung über die Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche erzielt wurde.



INFORMATIONEN  
PROZESSE  
URTEILE  
NEUE GESETZE  
KOMMENTARE

# metall aktuell

Hamburg, den 25. März 1985  
88/D

Industriegewerkschaft Metall  
Verwaltungsstelle Hamburg

metall  
aktuell EXTRA

NUR FÜR BETRIEBSRÄTE IN TARIFGEBUNDENEN  
BETRIEBEN DER METALLINDUSTRIE

HINWEISE ZUR UMSETZUNG  
DER ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

1. APRIL 1985: Die tarifvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen treten in Kraft, aber weder liegen eine Betriebsvereinbarung noch ein Spruch der Einigungsstelle vor.

W A S ist zu tun?

- Zunächst zur Rechtslage: Die 40-Stunden-Woche ist mit Ablauf des 31. März 1985 "tot". Es gibt keine Nachwirkung für den Fall, daß noch keine Einigung über die Umstellung der 38,5-Stunden-Woche erzielt wurde.
- Dies bedeutet: Alle Betriebsvereinbarungen, die die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage auf der Basis der 40-Stunden-Woche vorsehen, treten wegen fehlender Rechtsgrundlage außer Kraft.
- Folglich: Spätestens am Freitag, erstmals dem 12. April 1985 (wegen des Feiertages am 5. April 1985), erlischt die tarifvertraglich geschuldete Arbeitspflicht jedes IG-Metalllers in einem tarifgebundenen Betrieb der Metallindustrie nach 38,5 Stunden!
- Das heißt: Mit Erlöschen der Arbeitspflicht können die Kolleginnen und Kollegen 1,5 Stunden am Freitag früher Feierabend machen!

- Dies bedeutet: Alle Betriebsvereinbarungen, die die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage auf der Basis der 40-Stunden-Woche vorsehen, treten wegen fehlender Rechtsgrundlage außer Kraft.
- Folglich: Spätestens am Freitag, erstmals dem 12. April 1985 (wegen des Feiertages am 5. April 1985), erlischt die tarifvertraglich geschuldete Arbeitspflicht jedes IG-Metalllers in einem tarifgebundenen Betrieb der Metallindustrie nach 38,5 Stunden!
- Das heißt: Mit Erlöschen der Arbeitspflicht können die Kolleginnen und Kollegen 1,5 Stunden am Freitag früher Feierabend machen!

Die GL konterte am 28. 3. 85 in einem Brief an den BR:

»Sehr geehrter Herr Mahler,  
auf Grund des Abstimmungsergebnisses in der Betriebsversammlung am heutigen Tage gehen wir davon aus, daß der Betriebsrat das in der Verhandlungskommission am 20./21. März 1985 erzielte Verhandlungsergebnis nicht bestätigen wird. Wir bedauern diese Entwicklung außerordentlich, zumal die Verhandlungsatmosphäre sehr sachlich und von dem beiderseitigen Bemühen getragen war, zu einer innerbetrieblichen Lösung aus eigener Kraft zu kommen.

Da wir davon ausgehen müssen, daß bis zum Montag, dem 1. April 1985, eine neue Arbeitszeitregelung nach Manteltarifvertrag nicht bestehen wird, teilen wir Ihnen im Auftrage des Vorstandes vorsorglich mit, daß die bestehenden Arbeitszeitregelungen über den 31. März 1985 hinaus vorerst unverändert fortbestehen...«

Die Geschäftsleitung nutzte die Tatsache, daß die Belegschaft der Aufforderung der IGM und DAG (es ist die »Pflicht«, nach Hause zu gehen, sagte IGM-Werften-Sekretär Peter Melzer) nicht in großer Zahl nachkam — etwa zwischen 300 und 400 Kollegen von ca. 1500 folgten der Aufforderung —, um einen Keil in die Belegschaft zu treiben. Für die meisten Kollegen stand weniger die Frage der Arbeitszeitverkürzung im Vordergrund ihrer Überlegungen, als ihr Unwille darüber, daß Überstunden nur noch zu 50 % als solche bezahlt werden

HOWALDTSWERKE-DEUTSCHE WERFT  
AKTIENGESELLSCHAFT HAMBURG UND KIEL  
ab Unternehmen der Satzgrüher-Gruppe



Handeltweise - Deutsche Werft AG Postfach 111480 20001 Hamburg 11

An den  
Betriebsratsvorsitzenden des  
Betriebsrates Hamburg  
Herrn Holger Mahler

EINGANG

28. MÄRZ 1985

BETRIEBS-RAT

Ans-Zustell: Aus-Verkehrsweg: Liefern-Zustelln: Lohn-Postzahl: Datum:  
BP/Ga/bb 3150 28. März 1985

Handl: Arbeitszeitregelung ab 1. April 1985

Sehr geehrter Herr Mahler,

auf Grund des Abstimmungsergebnisses in der Betriebsversammlung am heutigen Tage, gehen wir davon aus, daß der Betriebsrat das in der Verhandlungskommission am 20./21. März 1985 erzielte Verhandlungsergebnis nicht bestätigen wird. Wir bedauern diese Entwicklung außerordentlich, zumal die Verhandlungsatmosphäre sehr sachlich und von dem beiderseitigen Bemühen getragen war, zu einer innerbetrieblichen Lösung aus eigener Kraft zu kommen.

Da wir davon ausgehen müssen, daß bis zum Montag, dem 1. April 1985, eine neue Arbeitszeitregelung nach Manteltarifvertrag nicht bestehen wird, teilen wir Ihnen im Auftrage des Vorstandes vorsorglich mit, daß die bestehenden Arbeitszeitregelungen über den 31. März 1985 hinaus vorerst unverändert fortbestehen.

Mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung »Arbeitszeit« zum 31. März 1985, hatten wir auch die übertarifliche, freiwillige Bezahlung der Frühstückspause gekündigt. Diese Kündigung halten wir unverändert aufrecht. Wir sind aber bereit, die bisherigen Frühstückspausenregelungen unverändert beizubehalten, bis die neuen Arbeitszeitregelungen in Kraft treten. Wir werden die Belegschaft durch Vorstandsbekanntmachung entsprechend unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

HOWALDTSWERKE - DEUTSCHE WERFT  
Aktiengesellschaft Hamburg und Kiel

*Handwritten signature: G. Liska*

Bank	Konten-Nr.	IBAN	BIC	SWIFT	Telefon
Deutsche Bank AG, Kiel	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	4111 1 985
Commerzbank AG, Kiel	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	1110 1 985
Landsbank Schleswig	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	2 202 2 985
Hölscher Sparkassen-AG	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	1 523 2 985
Deutsche Bank AG, Kiel	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	50 200
Bank für Sozialwirtschaft AG	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	21 027 2 985
Landsbank Kiel	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	15 800 2 985
Postbank Hamburg	2102000000	2102000000	2102000000	2102000000	

sollten. Für die meisten Kollegen sind die Überstunden, die die Unternehmensleitung ihnen in den vergangenen Jahren abforderte, Grundlage ihres Lebensstandards geworden, den sie heute nicht mehr missen wollen.

Jetzt schickte die Geschäftsleitung an diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die der Aufforderung der IGM Folge geleistet hatten, in der Woche nach dem 12. 4. »Ermahnungen« wegen »Verstoß gegen die Arbeitszeitregelung«:

»... mit Vorstandsbekanntmachung vom 28. März und 11. April 1985 haben wir mit Hinweis auf das eingeleitete Einigungsverfahren mitgeteilt, daß bis zum Abschluß einer neuen Arbeitszeitregelung die bisherigen Arbeits- und Pausenzeiten weiterhin Gültigkeit haben, da die bisherige Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit Nachfolgewirkung hat.  
Am Freitag, dem 12. April 1985, haben Sie um 14.30 Uhr die Arbeit nicht wieder aufgenommen.

Damit haben Sie gegen die vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen verstoßen. Wir sehen uns deshalb gezwungen, Ihnen hiermit eine Ermahnung zu erteilen, mit dem Hinweis, zukünftig die arbeitsvertraglichen Bedingungen einzuhalten; wir sind sonst gezwungen, weitergehende personelle Maßnahmen gegen Sie einzuleiten...«

Der BR hat inzwischen in Verhandlungen mit der GL die Eintragung in die Personalakten verhindern können, so daß die IGM der angekündigten »Massenklagen« enthoben ist. Das ist jedenfalls so sicherer als etwaige Klagen vor den Arbeitsgerichten, deren Rechtsprechung sich ständig zu Ungunsten der Gewerkschaften verändert.

Das verstärkte Herauskehren des »Herren-im-Hause«-Standpunktes durch die Geschäftsleitung muß auch als ein Ergebnis der Beobachtung und Erfahrung der Geschäftsleitung gesehen werden, daß den Worten eines Melzer und Kock von der IGM und anderer keine entsprechenden Taten folgten. Was also als »Bestrafung« der Belegschaft (im DKP-»Wert-Echo«) bezeichnet wird, ist die Reaktion der GL auf eine solche scheinradikale Politik der Worte, Aktionen vorauszusagen, denen dann nichts folgt, und die so den Gegner hemmungsloser macht.





Hamburg, den 30.04.1985

## Der Betriebsrat informiert

Liebe Kolleginnen, Liebe Kollegen,

am Mittwoch, den 17.04.1985, hatten wir über den letzten Stand der Verhandlungen in der Einigungsstelle schriftlich berichtet und den provokativen Entwurf des HDW - Vorstandes abgedruckt. Der Einigungsstellenvorsitzende Landesarbeitsrichter Dr. Baarz hat am Vormittag des 17.04.1985, seinen Einigungsvorschlag den Betriebsparteien vorgetragen.

Die Kernpunkte dabei waren:

- 38,5 Std.-Woche für alle Arbeitnehmer.
- Tägliche Arbeitszeit 7,25 Std.
- Einführung einer offiziellen Sonnabendarbeit - jeden 5. Sonnabend.
- Umwandlung der bisher bezahlten Frühstückspause in eine unbezahlte Frühstückspause - ohne Kürzung von Vorgabezeiten.
- Umwandlung aller Überstunden in Freizeit.
- Schaffung von 100 neuen Arbeitsplätzen bei HDW.

Sein Vorschlag begründete er mit dem politischen Willen der Tarifvertragsparteien (IG-Metall und Arbeitgeberverband) zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und anhand des Manteltarifvertrages.

Dieser Vorschlag wurde zuerst von den Vorstandsvorsitzenden der HDW - Herrn Ahlers abgelehnt, da die Unternehmensleitung noch folgende Punkte abgelehnt haben wollte:

- Sonnabendarbeit jedes zweiten Sonnabends.
- Vorgabezeitkürzungen für die Viertelstunde.
- Keine 100 neuen Arbeitsplätze.
- Keine 38,5 Std.-Woche für Azubis und AT - Angestellte - sondern 40 Stunden.

Auch unsere Seite - Betriebsrat/IG-Metall, hat den Einigungsvorschlag von Dr. Baarz abgelehnt, da in diesem Vorschlag unter anderem die offizielle Sonnabendarbeit Inhalt war und offizielle Sonnabendarbeit für uns unzumutbar ist.

Damit war der erste Einigungsversuch gescheitert und beide Betriebsparteien, Unternehmensleitung und Betriebsrat, haben nach einer Unterbrechungspause ihre Anträge gestellt. Der Betriebsrat hat den Verhandlungskompromiß vom 20./21.03.1985, als Antrag gestellt, weil dieser Antrag vorher schon die Zustimmung der Unternehmensleitung gefunden hatte und damit sowohl der Unternehmensleitung ohne weiteres zumutbar war. Der Vorstand der HDW erklärte jetzt plötzlich, den Einigungsvorschlag von Dr. Baarz zu Ihrem Vorschlag, auch wenn nicht jeder Punkt dieses Vorschlages Ihren Vorstellungen entsprach. Die Abstimmung dieser beiden Vorschläge (Betriebsrat/-Vorstand) ergab jeweils, ein Stimmungsverhältnis von 6:6. In der nächsten Abstimmung hätte dann der Einigungsstellenvorsitzende Dr. Baarz sich entscheiden müssen, welchem Vorschlag er seine Stimme gibt. Dr. Baarz ließ in Gesprächen keinen Zweifel daran, daß er dann seinen eigenen Vorschlag, den die Arbeitgeberseite als Antrag gestellt hatte, zustimmen würde.

In den anschließenden Nachstunden wurde in Vieraugengesprächen (Herr Ahlers und Kollege Holger Mahler) und Schlußgesprächen (Herr Ahlers und Wiske, sowie die Kollegen Herr Mahler und Rajewski) mühsam nach einem Kompromiß gesucht, um die offizielle Sonnabendarbeit zu verhindern. Dies war deshalb besonders schwierig, weil der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Herr Bielefeld auf jeden Fall den Einstieg in die Sonnabendarbeit erreichen wollte.

Nirgends um 5.00 Uhr, hat dann die Arbeitgeberseite formuliert unter welchen Voraussetzungen sie bereit wäre von der offiziellen Sonnabendarbeit Abstand zu nehmen. Die Palette ihrer Forderungen war so groß, daß die Kollegen Mahler und Rajewski spontan die Sitzungstimer der Arbeitgeberseite verlassen wollten. In der anschließenden Verhandlung wurde das Verhandlungsergebnis zwischen Vorstand und Betriebsrat vom 20./21.03.1985, mit folgenden Änderungen verhandelt:

1. Die Umwandlung der bezahlten Frühstückspause in eine unbezahlte Frühstückspause, darf zu keiner Akkordänderung führen (vorher hätte es eine Akkordänderung bis zu 3,1 % bedeutet, die sich auch für die Zeitüber ausgewirkt hätte).
2. Grundsätzlich soll alle Mehrarbeit in Freizeit umgewandelt werden (vorher hätten mind. 50 % der Mehrarbeit in Freizeit umgewandelt werden können).
3. Ausweitung der zweiten Schicht im MM - Bereich um ca. 15 Arbeitnehmer und Festschreibung der Nachtschicht im HF - Bereich um ca. 100 Arbeitnehmer. Außerdem haben wir die Zusage erhalten müssen, alle weiteren Probleme bei der HDW in Hamburg in Gesprächen und Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zu regeln. Der Betriebsrat hat diesen Vorschlag beraten und ihn zugestimmt, wobei wir eingestehen müssen, daß dieser erzielte Kompromiß in der Einigungsstelle, schlechter ist, als das Verhandlungsergebnis vom 20./21.03.1985 zwischen BR-Kommission und Vorstand.

Zu den Inhalt der einzelnen Betriebsvereinbarungen:

1. Tägliche Arbeitszeiten  
Normalarbeitszeiten 7.30 - 16.00 Uhr  
Unbezahlte Pausen 9.30 - 9.45 Uhr (Frühstück)  
Mittag 12.30 - 13.00 Uhr  
Für Azubis u. 18 J. 12.00 - 13.00 Uhr (Mittagszeit)  
Für Schichtarbeit, Werkchutz und Feuerwehr, Mitarbeiter der Küche und Kantine und Kraftfahrer, gibt es spezielle Regelungen. Die täglich Überhängenden 3 Minuten, werden zu freien Tagen zusammengefaßt - für 1985 bedeutet das Arbeitsende am 24.12.1985 um 12.30 Uhr und 27.12.1985 arbeitsfrei. Für 1986 sind arbeitsfreie Tage der 24. und 31.12.86.
2. Wöchentliche Arbeitszeiten  
Für alle Arbeitnehmer die unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen, einschließlich der AT - Angestellten und Auszubildenden gilt die 38,5 Std. Woche, die Arbeitszeit wird gleichmäßig auf 5 Werkstage (Montag-Freitag) je 7,75 Std. verteilt. Eine ungleiche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit kann nur nach Vereinbarung (nach Zustimmung) mit dem Betriebsrat erfolgen.
3. Anordnung von Mehrarbeit  
Eine Anordnung von Mehrarbeit ist nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates möglich. Die Verpflichtung aller Arbeitnehmer zur Mehrarbeit, erfolgt gemäß Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte § 4 Ziffer 6. Ausgleich von Mehrarbeit gemäß Betriebsvereinbarung, sollen alle Mehrarbeitsstunden durch bezahlte Freizeit ausgeglichen werden, soweit dies betrieblich möglich ist. Die Mehrarbeitszuschläge werden in dem jeweiligen Abrechnungsmonat ausbezahlt. Unsere Seite Betriebsrat/IG-Metall, hat den Einigungsvorschlag von Dr. Baarz abgelehnt, da in diesem Vorschlag unter anderem die offizielle Sonnabendarbeit beinhaltet war und offizielle Sonnabendarbeit für uns unzumutbar ist.

Weitere Informationen, z.B. über eine Regelung wie bei den Überstunden verfahren wird, erhalten Sie in Kürze.

-Betriebsrat-

## »Schuldige« suchen?!

Daß die Tarifumsetzung — wie überall — auch bei HDW-Hamburg Unzufriedenheit und Uneinigkeit in der Belegschaft hinterlassen hat, was schon nach Bekanntwerden des Leber-Abkommens abzusehen war, ist eine Folge des Leber-Abkommens, das von der IGM als Erfolg ausgegeben wird. Es ist daher sinnlos, »Schuldige« bei BR oder VK zu suchen. Weder das eine noch das andere Gremium kann den Tarifvertrag von IGM und Gesamtmetall unterlaufen. Sie können nur versuchen, das Beste daraus zu machen. Wir haben schon in der Vorbereitung zu den Verhandlungen um die 35-Stunden-Wochen-Forderung kritisiert und darauf hingewiesen, daß es sich um eine Forderung handelt, die in der Krise mit dem üblichen Ritual des Tarifvertragsverhandelns nicht zu lösen ist und daher auch eine andere Vorbereitung der Kollegen voraussetzt. Es genügt nicht, wie es das HDW-»Wert-Echo« schreibt, »daß im letzten Jahr der Arbeitskreis 35-Stunden-Woche des VK die Forderung in die Belegschaft trug und dafür mobilisierte«. Flugblätter und Info-Tische können nicht die politische Aufklärung unter den Arbeitern und Angestellten ersetzen, daß der Kampf um Arbeitszeitverkürzung in der Krise nur Erfolg haben kann, wenn er von außerparlamentarischen Aktionen der Arbeiter in der ganzen Bundesrepublik ohne Rücksicht auf die Konkurrenzbedingungen der Unternehmen begleitet ist.

Jetzt schreibt das »Wert-Echo«, daß die Belegschaft während der Einigungsstellenverhandlungen nur »starren« durfte. Wer hat ihr verboten, mehr zu machen? Wann hat die IGM sich während der Verhandlungen an die Belegschaft gewandt, um ihren Apell von der Betriebsversammlung zu erneuern? Stattdessen wurden Äußerungen von einem führenden hauptamtlichen IGM-Funktionär bekannt, daß »die vom Betriebsrat« mal zeigen sollen, was sie können. Das richtete sich vor allem gegen die immer noch ungeliebten ehemaligen »Aktiven Metaller«, die man nur allzugerne dort scheitern sieht.

Wir meinen: Es ist an der Zeit, mit Phrasen Schluß zu machen und über die Lage nachzudenken. Das Durchschnittsalter der Belegschaft der HDW-Hamburg beträgt 48 Jahre. Die Kollegen wissen, wenn einer rausfliegt, der über 50 Jahre alt ist, dann kriegt er heutzutage woanders kaum noch Arbeit. Denn sie sehen doch, daß nicht einmal die jüngeren Kollegen, die entlassen wurden, Arbeit finden. Was die Belegschaft in 9 Tagen Betriebsbesetzung nicht erreichte (und nicht erreichen konnte, weil sie allein stand ohne effektive Hilfe von der IGM, die sich jetzt sogar gegen Betriebsbesetzungen ausspricht), das kann sie durch »starren« nach oben auch nicht erreichen. Und eine Gewerkschaft, die (wie Engelmann auf der Betriebsrats-Sitzung vor der Einigungsstelle) den Kollegen nichts anderes mehr vorschlagen kann, als Unterschriften zu sammeln, wird nicht ernst genommen.

Die Kollegen wissen auch aus Erfahrung, daß die IGM ihnen kaum noch finanzielle Unterstützung geben kann, wenn sie streiken. Die Solidarität müßte erst organisiert werden, wie bei der Betriebsbesetzung auch schon. Zwar hat die IGM in den vergangenen Jahren für die Organisation damit geworben, daß die Mitglieder auf ihre Unterstützung rechnen könnten, wenn sie streiken. Aber die Willensäußerungen von damals haben heute keine Gültigkeit mehr. Was nützen Rechtsschutz und Massenklagen, die den Kollegen doch keine Aussicht auf einen Arbeitsplatz ersetzen können?

Wir sagen das, weil wir den Tatsachen ins Auge sehen. Verantwortung gebietet, die Kollegen nicht in nutzlose Aktionen zu führen. Kampf?? — Ja, aber der isolierte Kampf auf HDW alleine reicht nicht mehr, jetzt, wo es Massenarbeitslosigkeit gibt. Der Kampf muß vorbereitet werden mit den Kollegen der anderen Werften und Hafengebiete. Sich dieser Aufgabe zuzuwenden, wäre für die Kritiker angebrachter. Es nutzt nichts, Papier zu fabrizieren, wie gut doch die Einführung der 35-Stunden-Woche wäre. Was not tut, ist die Kontaktaufnahme mit den Kollegen der anderen Werften, um das Vorgehen gemeinsam abzusprechen.

Den Versuchen, den Betriebsrat und dort vor allem die ehemaligen »Aktiven Metallern« als Sündenböcke hinzustellen, entspricht auf der anderen Seite die Kritiklosigkeit gegenüber der Politik der IGM. Die Betriebszeitung der KPD, »Frischer Wind«, die sich neuerdings sehr ortsverwaltungstreu gibt, hielt es für richtig, nach der Betriebsversammlung vom 28. 3. auf den Betriebsrat bzw. die Verhandlungskommission loszugehen und meinte, »die Mehrheit des Betriebsrates fürchtet offensichtlich durch ‚unbotmäßiges Verhalten‘ (gegenüber der GL, d. Red.) eine negative Entwicklung der HDW zu beschleunigen« und weiter: »Die resignative Haltung der Mehrheit des Betriebsrates erschwert ein geschlossenes Auftreten«. — Auch hier sind das Angriffsziel die ehemaligen »Aktiven Metallern« im Betriebsrat. Als Resümee der Betriebsversammlung wird dann folgende Einschätzung gegeben: »Der Vorstand ist geschockt. Die Mehrheit des Betriebsrates ist ‚von den Socken‘ angesichts der Abstimmung der Belegschaft«.

Die Kollegen vom »Frischen Wind« hätten sich mit diesen ihren Schlußfolgerungen mehr Zeit lassen sollen. Sie haben sich nicht nur in der Annahme getäuscht, radikale Reden genügten, um Bewegung zu machen, sie haben ungewollt mitgewirkt an der Enttäuschung vieler Kollegen, indem sie unerfüllbare Hoffnungen weckten. Was sie dann nach der Einigungsstellenverhandlung schreiben, macht die Sache nicht besser, eher noch schlimmer:

*»Wenn es nach dem Willen der Mehrheit im Betriebsrat gegangen wäre, dann wäre der faule Verhandlungskompromiß nicht der Belegschaft zur Entscheidung vorgelegt worden. Nicht einmal der IGM-VK sollte über die Annahme oder Ablehnung entscheiden. Eine Handvoll Kollegen im Betriebsrat meint, die Weisheit mit Löffeln gefressen zu haben ... Der Versuch von VK, Belegschaft und Ortsverwaltung der IGM die Niederlage des ersten Verhandlungsergebnisses in ein Unentschieden oder einen Sieg zu verwandeln, ist erfolglos gewesen ... Verschlechterungen sind hinzugekommen. Die Möglichkeit zu einer Akkorderhöhung um 2% ist weg ... Wir mußten in die Offensive gehen ... Wir haben auf Offensive gesetzt, aber sind geschlagen worden ... Die Mehrheit des Betriebsrates wollte diese Aktionen nicht, hat weitere verhindert oder zumindest durch Passivität erschwert. Deshalb konnte es nicht zu dem Druck aus der Belegschaft kommen ... Mit einer geschlossenen Belegschaft im Rücken braucht kein Vertreter der Belegschaft unter der Tür durchzurutschen ...«*

Ein Vertrauensleutekörper, der ja wohl das Vertrauen der Belegschaft besitzen muß, eine Gewerkschaft und eine Belegschaft, die die Aktion will ... lassen sich von einer »Handvoll Kollegen« abhalten? Wenn der Schreiber am Ende seines Artikels seine Strategie darstellt, dann bildlich so ...



darf man wohl die Frage stellen: Welcher Arbeiter soll das noch ernst nehmen, wo doch nicht einmal der Verfasser seine Gedanken auf eine verständliche Reihe bringt.

### Umkehr ist notwendig!

DKP und KPD wundern sich, daß ihre Aktivitäten auf der Werft ihnen keinen Erfolg bringen. Das liegt nicht daran, daß sie zu wenig Papiere verteilen, sondern an einer falschen Politik. Für beide bleibt nach dem Scheitern ihrer Vorstellungen sowohl im Kampf um die Arbeitszeitverkürzung wie auch nach der Betriebsratswahl nur das Rummäkeln an der Betriebsratsmehrheit, und das heißt den ehemaligen »Aktiven Metallern«. Ein Teil der VK-Leitung versucht dabei, sich des Vertrauenskörpers der IGM zu bedienen. Da diese aber die gewerkschaftliche Politik der IGM unkritisch übernehmen und die OV nichts gegen diese Richtung einzuwenden hat, die ehemaligen »Aktiven Metallern« zum Angriffsziel zu machen, stoßen sie letzten Endes gerade die Kollegen, die die ehemaligen »Aktiven Metallern« mit großer Mehrheit gewählt haben, vor den Kopf. Es sind gerade die Kollegen, die für eine vernünftige Politik am ehesten gewonnen werden können und gewonnen werden müssen. So schaden DKPler und KPDler auf HDW der politischen Sache, die sie, wenn man ihre Parteibezeichnung nimmt, doch vertreten wollen.