Atomgeschäft in Brasilien [Kurt Rudolf Mirow]

Objekttyp: **BookReview**

Zeitschrift: **Rote Revue - Profil : Monatszeitschrift**

Band (Jahr): **60 (1981)**

Heft 5

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

dazu auch die Zeit zur Verfügung steht, besteht Gewähr, dass dies im nötigen Ausmass geschieht.

3. Kleinere Einkommensunterschiede: Befriedigung durch bessere Arbeitsbedingungen
Umfragen bei Arbeitnehmern über die Gründe für Zufriedenheit am Arbeitsplatz ergeben regelmässig, dass die Lohnhöhe nicht an erster Stelle steht. Wichtiger sind zufriedenstellende Arbeit und gutes Arbeitsklima. In diesem Sinne sollen in Zukunft die Lohnunterschiede abgebaut und das Schwergewicht auf befriedigendere Arbeit und demokratische Teilnahme an den Entscheidungsprozessen gelegt werden. Weil es objektive Kriterien für gerechte Lohnstrukturen nicht gibt, soll die innerbetriebliche Einkommensverteilung der Mitbestimmung und, besser noch, der Urabstimmung unterstellt werden.

4. und 5. Menschengerechte Arbeitsplätze und Abbau von Hierarchie und Arbeitsteilung: Fehlentwicklungen korrigieren
Ohne Zweifel sind in diesem Jahrhundert beachtliche Fortschritte zu verzeichnen, was den Schutz der Arbeitenden vor Lärm, Hitze, Staub usw. anbetrifft. Hingegen sind neue Gefahren sichtbar geworden, die die Gesundheit – die psychische und die physische – ebenso stark angreifen können. Gefahren, die vor allem von der Ausrichtung der Arbeit an die Bedingungen der Technik und des Profits statt an die des Menschen herrühren. Bezeichnend ist, dass das moderne Management dieses Ad-absurdum-Führen der Arbeit als produktivitätsmindernd erkannt hat. Dementsprechend gibt es heute verbreitete Bemühungen, die Arbeit wieder etwas vielfältiger, abwechslungsreicher und selbständiger zu gestalten. Die weitestgehende Form ist die der selbständigen Arbeitsgruppe, die bereits in der Einführung erwähnt wurde. Zweifellos sind diese Ansätze richtig und gehen in die von uns gewünschte Richtung. Vor allem auch in Zusammenhang mit den neuen Technologien ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Mittel und Wege ausgenützt werden, damit Arbeitsplätze zuerst und vor allem so gestaltet werden, dass die Entfaltungsmöglichkeiten gewahrt, die Lernchancen erhöht und die Befriedigung der Arbeitenden verbessert werden.

6. und 7. Dezentralisation und Mitbestimmung auf Unternehmensebene
Dezentralisierte Organisationsstrukturen, zum Beispiel in Form der oben angeführten selbständigen Arbeitsgruppen, sind geeignet, das Selbstvertrauen der Arbeitenden zu erhöhen. Innerhalb dieser Gruppen erfolgt sicher auch ein Abbau der Hierarchie. Grundsätzlich ändert das aber an den hierarchischen Strukturen in den Unternehmen wenig. Die wichtigen Entscheide fallen auf Unternehmensebene. Darum ist die Mitbestimmung auch auf Unternehmensebene – trotz aktueller Rückschläge – weiter hartnäckig anzustreben.

8. Gewinn- und Kapitalbeteiligung
Die bisherigen sieben Punkte bezogen sich auf die verstärkte Beteiligung der Arbeitenden an den Unternehmensentscheiden. Mit einem solchen Prozess wäre nach und nach ein stärkeres Hineinwachsen in die unternehmerische Verantwortung verbun-

Atomgeschäft in Brasilien

Die politische Zeitbombe tickt in Brasilien. Das deutsch-brasilianische Atomabkommen entwickelt sich zum Milliardenfiasko. Warum funktioniert dieses Geschäft nicht? Antwort darauf gibt Kurt Rudolf Mirow, Kaufmann und

Kartellexperte mit deutscher und brasilianischer Staatsangehörigkeit. Mirow hat bereits ein Buch über die «Diktatur der Kartelle» geschrieben und dort Materialien zur Vermachtung des Weltmarktes der Elektro- und Atomindustrie vorgestellt. Als Mitinhaber einer brasilianischen Elektrofirma kennt er den Druck der multinationalen Kartellstrategen aus eigener Erfahrung. Mit der BBC in Baden ist Kurt Rudolf Mirow vor Gericht gegangen. Campus-Verlag.